

Cap sur le travail et la rémunération

Septembre 2019 | Numéro 17

Les régimes de pension agréés au Québec : mise à jour

par Luc Cloutier-Villeneuve

Le présent article fournit une mise à jour de l'évolution des régimes de pension agréés (RPA) au Québec pour la période 2007-2017. On y apprend entre autres les éléments suivants :

- Le nombre d'adhérents à un RPA a atteint un sommet en 2012 pour se fixer à 1 566 092.
- Le nombre de travailleuses détenant un RPA (786 000) dépasse celui des travailleurs (767 000) en 2017.
- Le taux de couverture global des RPA est en diminution depuis 2015 ; il s'établit au-dessous de 40 % en 2017.
- Les travailleuses et les travailleurs du Québec sont davantage couverts par un RPA que leurs homologues ailleurs au Canada.
- Les régimes à prestations déterminées ont perdu en importance durant la dernière décennie, même s'ils sont encore majoritaires.

La récente mise à jour des données sur les régimes de pension agréés (RPA) effectuée par Statistique Canada à partir de la base de données sur les régimes de pension au Canada permet l'actualisation de la lecture de cette réalité du marché du travail. À cet égard, le présent article dresse un portrait évolutif des RPA au Québec pour la décennie 2007-2017. Il aborde certains aspects liés aux RPA, notamment l'évolution du nombre d'adhérents et le taux de couverture, la composition des RPA et la répartition du nombre d'adhérents selon l'industrie. De plus, les résultats distinguent la situation des travailleuses d'avec celle des travailleurs. Une comparaison du taux de couverture au Québec et ailleurs au Canada est également faite. Enfin, d'autres résultats portant sur le taux de couverture des RPA font l'objet d'une analyse distincte à partir des données de l'Enquête sociale générale de 2016 (cycle 30). Ceux-ci concernent toutefois l'ensemble du Canada.

En juin 2015, l'Institut de la statistique du Québec publiait un article traitant des régimes de pension agréés (RPA) au Québec en présentant leur importance, certaines de leurs caractéristiques et leur évolution sur une période de plus de 30 ans¹. On y apprenait entre autres que le nombre d'adhérents à un RPA a augmenté de près de 430 000 entre les années 1977 et 2011 pour se fixer à 1 547 247. Cette hausse est essentiellement attribuable à l'accroissement continu de la participation des femmes au marché du travail. En conséquence, ces dernières ont vu leur taux de couverture par un RPA s'accroître à partir du milieu des années 1980 et se fixer à environ 45 % au milieu des années 1990, rejoignant celui des hommes. Toutefois, il convient de rappeler qu'une baisse de la part des détenteurs d'un RPA chez les hommes a aussi contribué à ce rapprochement. Dans la première décennie des années 2000, le taux de couverture des RPA chez les travail-

leuses et les travailleurs est demeuré relativement stable et, à ce chapitre, les femmes affichaient un meilleur résultat en 2011 (44 % c. 41 %). Quelle lecture peut-on faire pour la période entre 2007 et 2017 ?

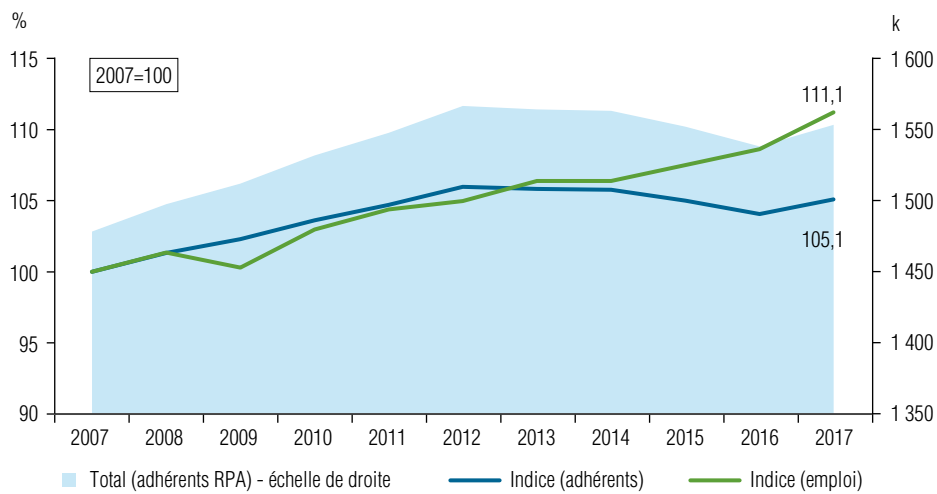
Le nombre d'adhérents à un RPA a atteint un sommet en 2012, mais a diminué par la suite

On estime qu'il y avait 1 478 072 travailleurs et travailleuses avec un RPA au Québec en 2007 (figure 1). Comme on peut le voir, ce nombre s'est accru jusqu'en 2012, où il s'est établi à 1 566 092. Jusqu'en 2014, cette croissance et celle de l'emploi s'apparentent sur le plan de l'évolution de leur indice (année de référence 2007). Depuis 2015 toutefois, on note une croissance de l'emploi et une tendance à la baisse du nombre

1. Voir le lien suivant : www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/avantages-sociaux/rpa.pdf.

Figure 1

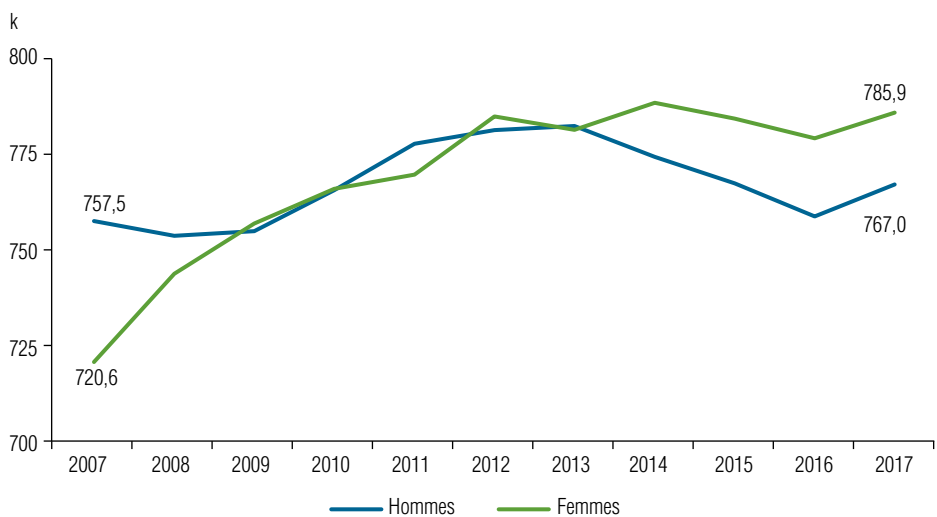
Nombre d'adhérents à un régime de pension agréé (RPA) et indices du nombre d'adhérents et du nombre d'emplois, Québec, 2007-2017



Note : L'indice de l'emploi est calculé sur l'ensemble de l'emploi, mais exclut les travailleurs autonomes non constitué en société.
 Source : Statistique Canada, base de données sur les régimes de pension au Canada, 2019. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Nombre d'adhérents à un RPA selon le sexe, Québec, 2007-2017



Source : Statistique Canada, base de données sur les régimes de pension au Canada, 2019. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

d'adhérents. Malgré une légère hausse du nombre de travailleurs avec un RPA en 2017, celui-ci demeure inférieur au sommet observé en 2012.

Ainsi, durant la décennie étudiée, le nombre d'emplois (travailleurs autonomes non constitués en société exclus) a crû d'environ 11 %, soit deux fois plus rapidement que le nombre d'adhérents à un RPA. Évidemment, cette situation fait baisser le taux de couverture des RPA (figure 3).

En 2017, le nombre d'adhérentes à un RPA dépasse le nombre d'adhérents

Lorsque l'on regarde les résultats selon le sexe, on constate que le nombre de travailleuses ayant accès à un RPA offert par l'employeur affiche une tendance à la hausse contrairement aux travailleurs (figure 2). Ainsi, malgré certaines fluctuations, le nombre d'adhérentes à un RPA

se fixe à près de 786 000 en 2017, alors qu'il était de l'ordre de 720 000 en 2007, une croissance d'environ 65 000 travailleuses. Or, la situation chez les adhérents à un RPA diffère, puisque même s'ils ont connu une certaine croissance de leur effectif entre 2009 et 2013, les gains ont été presque annulés par la suite, si bien qu'en 2017 leur nombre n'est que légèrement supérieur à celui de 2007. Les travailleuses sont d'ailleurs devenues plus nombreuses que les travailleurs à détenir un RPA.

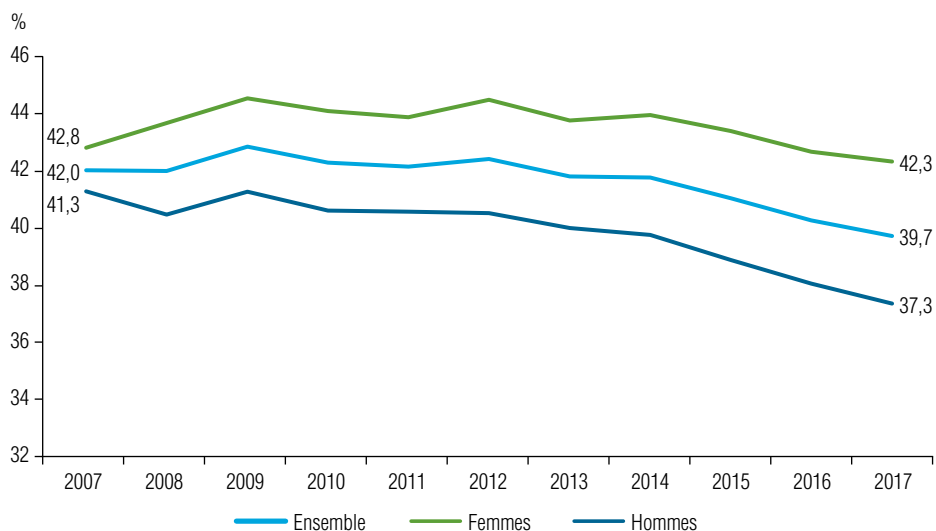
La baisse du nombre d'adhérents chez les hommes conjuguée à une hausse de l'emploi a fait en sorte de diminuer le taux de couverture global

Entre 2007 et 2014, on assiste à une certaine stabilité du taux de couverture des RPA au Québec (figure 3). Toutefois, entre 2015 et 2017, le taux baisse d'environ deux points de pourcentage pour se situer sous les 40 %. C'est donc dire que moins de 4 travailleurs sur 10 ont accès à un RPA en 2017. Chez les hommes, le taux glisse même à environ 37 %, creusant l'écart avec les femmes. En effet, ces dernières affichent un taux de l'ordre de 42 % en 2017 même si leur taux a aussi connu une diminution. La baisse du taux de couverture global s'explique donc davantage par la situation des hommes qui ont de moins en moins accès à un RPA.

Une analyse plus fine des RPA en fonction du secteur d'appartenance révèle aussi des différences entre les travailleuses et les travailleurs (figure 4). D'abord, en 2017, la majorité des RPA proviennent du secteur public, soit près de 60 %, ce qui n'est pas surprenant sachant que les employeurs de ce secteur offrent généralement un régime de pension à leurs employés. L'importance du secteur public dans les RPA est d'autant plus grande, car ce secteur représente moins du quart de l'emploi total (donnée non présentée). Par ailleurs, la majorité des adhérents à un RPA du secteur public sont des femmes, soit environ les deux tiers, ce qui correspond à leur poids dans ce secteur.

Figure 3

Taux de couverture des RPA, Québec, 2007-2017



Source : Statistique Canada, base de données sur les régimes de pension au Canada, 2019. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

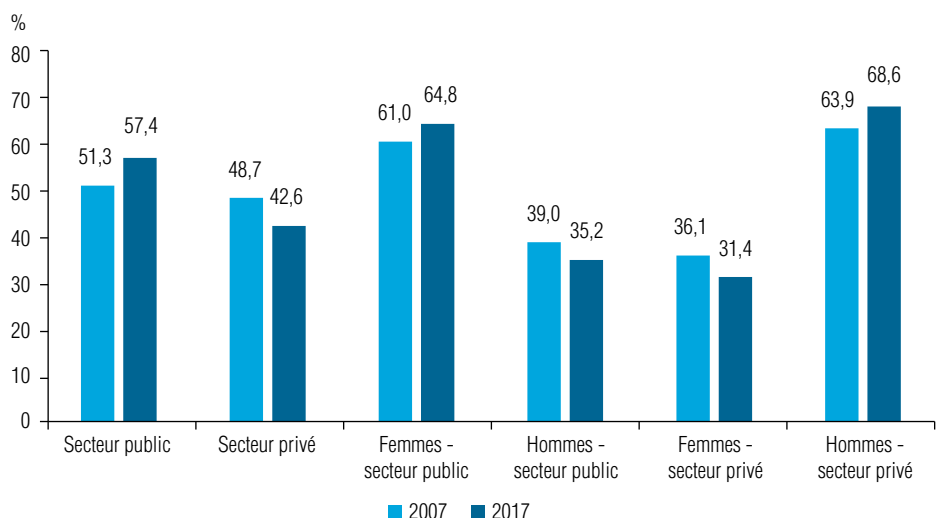
Pour leur part, en 2017, les hommes comptent pour la grande majorité des adhérents aux RPA dans le secteur privé, soit près de 70 %. Ils sont toutefois surreprésentés dans ce résultat étant donné qu'ils occupent environ 55 % des emplois de ce secteur (donnée non présentée). La figure 4 montre également qu'il y a des changements dans la composition des RPA. En effet, ceux-ci sont plus concentrés dans le secteur public en 2017 qu'en 2007 et ce sont les femmes

qui en profitent. L'inverse se produit chez les hommes : ils sont plus nombreux à détenir un RPA dans le secteur privé en 2017 qu'en 2007.

Si l'on regarde le secteur privé, on constate qu'environ seulement un cinquième des travailleurs détiennent un RPA en 2017 (figure 5). Ce taux est d'ailleurs en baisse de 4 points de pourcentage par rapport à 2007. Selon le sexe, on constate que les femmes travaillant dans le secteur privé ont toujours moins accès

Figure 4

Répartition des adhérents à un RPA selon le secteur d'appartenance chez les femmes et chez les hommes, Québec, 2007 et 2017

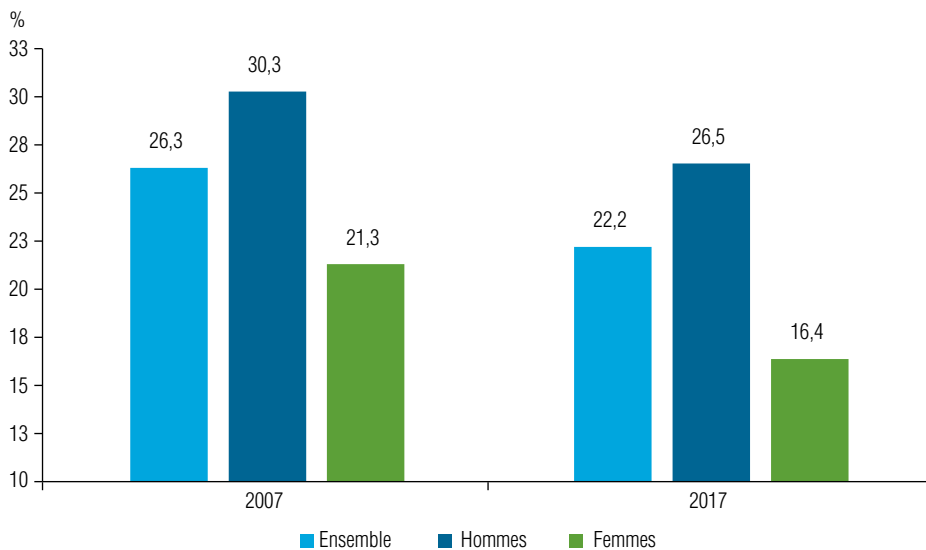


Source : Statistique Canada, base de données sur les régimes de pension au Canada, 2019. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

à un RPA que les hommes. L'écart est important et est de l'ordre de 10 points de pourcentage en 2017. Chez les femmes, on remarque que le taux de couverture des RPA diminue essentiellement entre 2008 et 2009 (donnée non présentée) et coïncide avec la dernière récession économique. Ce changement ne s'observe pas chez les hommes. Toutefois, les données indiquent une baisse graduelle continue du taux de couverture des RPA chez les hommes durant la période 2007-2017. Celui-ci est ainsi passé de 30,3 % à 26,5 %.

Figure 5

Taux de couverture des RPA dans le secteur privé, 2017



Source : Statistique Canada, base de données sur les régimes de pension au Canada, 2019. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

de pourcentage) du taux de couverture des RPA chez les femmes entre 2007 et 2017.

De leur côté, les travailleurs québécois montrent aussi un taux de couverture supérieur à celui des travailleurs des autres principales provinces. L'écart demeure cependant limité avec l'Ontario. En effet, en 2017, le taux de couverture des RPA chez les travailleurs ontariens s'établit à 35,9% comparativement à 37,3% chez les travailleurs québécois. Les travailleurs de la Colombie-Britannique affichent le taux le plus faible, à moins de 30% en 2017. Ce dernier est d'ailleurs en baisse de près de cinq points de pourcentage par rapport à 2007. La diminution du taux de couverture chez les travailleurs est également constatée dans les autres régions, mais elle y est moins forte.

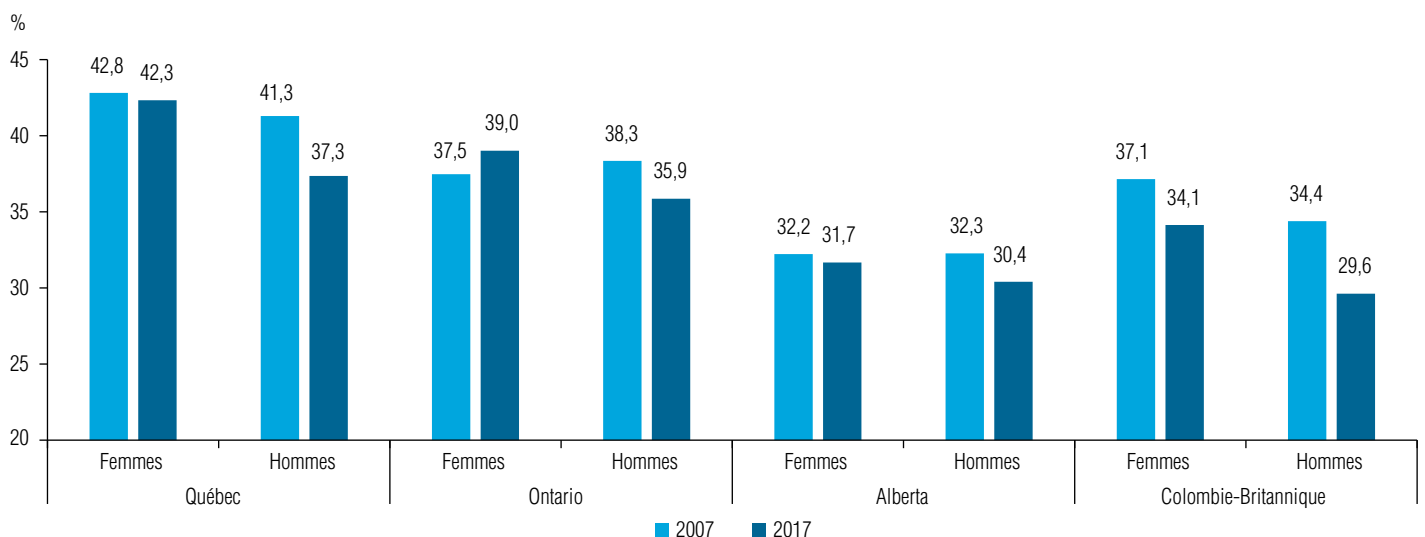
Les travailleuses et les travailleurs du Québec sont davantage couverts par un RPA que leurs homologues d'ailleurs au Canada

Un regard comparatif entre le Québec et le reste du Canada indique que les Québécoises ont plus accès à un RPA (figure 6). En 2017, le taux de cou-

verture au Québec se situe à 42,3% comparativement à des taux variant entre 31,7% et 39,0% dans les autres principales provinces (Ontario, Alberta, Colombie-Britannique). Un écart de plus de 10 points de pourcentage sépare d'ailleurs les travailleuses du Québec et celles de l'Alberta. Par ailleurs, la Colombie-Britannique est la seule région à montrer une baisse importante (3 points

Figure 6

Taux de couverture des RPA selon le sexe et la région au Canada, 2007 et 2017



Source : Statistique Canada, base de données sur les régimes de pension au Canada, 2019. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Même s'ils demeurent majoritaires, les régimes de pension à prestations déterminées diminuent en importance

Historiquement, les régimes à prestations déterminées (voir l'encadré méthodologique à la fin du document pour la définition des différents types de régimes et les sources de données) constituent la grande majorité des RPA. En 2007, un peu plus de 8 travailleurs sur 10 couverts par un RPA avaient un tel régime (figure 7). Toutefois, on peut voir qu'au fil des ans ce type de régime a perdu en importance au profit notamment des régimes à cotisations déterminées, qui couvrent près de 15 % des travailleurs ayant un RPA en 2017. La part de ce type de régime s'est accrue d'environ trois points de pourcentage sur la période 2007-2017. Les autres régimes, qui peuvent être une combinaison des régimes à prestations et à cotisation déterminées, gagnent aussi en importance bien que leur part demeure marginale, se situant au-dessous de 10 % en 2017. Il reste tout de même que si l'on prend en compte les régimes à cotisations déterminées et les autres régimes, on compte 22 % des adhérents à un RPA en 2017, alors qu'on n'en comptait que 16 % en 2007.

La composition des RPA selon le type de régime est différente entre les travailleuses et les travailleurs

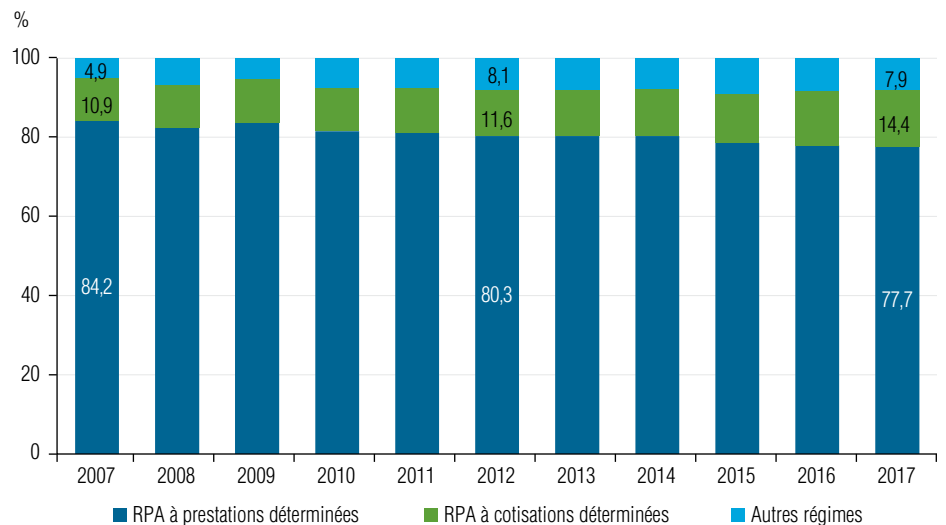
À l'image de ce qui a été observé dans l'analyse du secteur d'appartenance (public ou privé), la composition du type de régime de pension de l'employeur diffère entre les travailleuses et les travailleurs (figure 8). En effet, les travailleuses détiennent la majorité des RPA à prestations déterminées, alors que les hommes, la majorité des RPA à cotisations déterminées. Cela n'est pas surprenant dans la mesure où les régimes à prestations déterminées sont essentiellement concentrés dans le secteur public et les régimes à cotisations déterminés le sont en très grande partie dans le secteur privé.

Les données de la figure 8 montrent que la part des RPA à prestations déterminées détenus par les femmes est passée d'environ 50 % en 2007 à environ 54 % en 2017. Cette présence plus forte des femmes dans ce type de régime va de pair avec le fait que leur poids a augmenté dans l'emploi du secteur public au cours des 10 dernières années. Durant cette

période, le nombre de femmes dans ce secteur s'est accru d'environ 100 000 et celui des hommes d'environ 30 000 seulement (données non présentées).

Figure 7

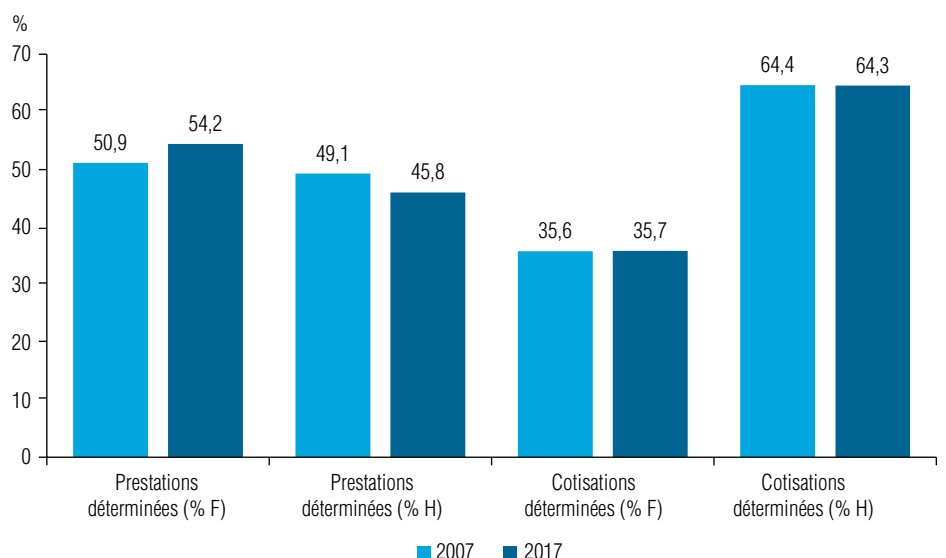
Répartition des adhérents à un RPA selon le type de régime, Québec, 2007-2017



Source : Statistique Canada, base de données sur les régimes de pension au Canada, 2019. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 8

Répartition des adhérentes et des adhérents à un RPA selon le type, Québec, 2007 et 2017



Source : Statistique Canada, base de données sur les régimes de pension au Canada, 2019. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Résultats selon l'industrie²

Les résultats selon l'industrie font bien ressortir les différences en matière de RPA entre les travailleuses et les travailleurs. Près du trois quarts des femmes qui détiennent un RPA se retrouvent dans seulement deux regroupements industriels : l'enseignement et les services sociaux, qui comptent pour plus de la moitié des détentrices d'un RPA, et l'administration publique, qui en compte environ 15 %. Le groupe industriel de la finance, des assurances et de l'immobilier arrive en troisième place avec un peu moins de 10 % des adhérentes à un RPA. On ne constate pas de telle concentration chez les hommes. Ainsi, au moins quatre groupes industriels comptent chacun plus de 10 % des travailleurs détenteurs d'un RPA. La construction est le groupe industriel le plus important avec environ 20 % de tous les adhérents à un RPA. Les industries regroupées de l'enseignement et des services sociaux de même que celle de l'administration publique détiennent chacune environ 17 % des travailleurs ayant un RPA. L'industrie de

la fabrication n'est pas en reste avec une part d'adhérents de près de 12 %. Ensemble, toutes ces industries comptent pour environ le deux tiers de tous les travailleurs ayant un RPA en 2016.

Une autre façon de voir jusqu'à quel point les travailleuses et les travailleurs se distinguent sur le plan des groupes industriels est de faire ressortir la part des femmes dans chacun d'eux. Ainsi, sans surprise, la très grande majorité (plus du trois quarts) des détenteurs de RPA dans les industries regroupées de l'enseignement et services sociaux sont des femmes. En revanche, ces dernières sont très peu présentes dans le secteur primaire et la construction, ce qui n'est pas étonnant compte tenu de leur faible présence dans ces industries en général. Par contre, on remarque qu'il y a une bonne représentation des travailleuses dans les industries de l'administration publique (49 %), du commerce (46 %) ainsi que dans les services professionnels, administratifs, culturels et autres (43 %). Enfin, dans les industries de la finance, des assurances et de l'immobilier,

les travailleuses sont majoritaires : elles représentent environ 65 % des adhérents à un RPA.

En résumé

Cet article avait pour but de dresser le portrait de l'évolution récente des régimes de pension agréés (RPA) au Québec. Les données sur la décennie 2007-2017 indiquent que le nombre d'adhérents à un RPA a augmenté jusqu'en 2012, mais qu'il a diminué par la suite. Sur cette période, on observe une croissance d'environ 5 % du nombre d'adhérents. Celle-ci a toutefois été deux fois moins importante que la croissance de l'emploi, faisant en sorte que le taux de couverture des RPA a diminué dans les dernières années. Comme on l'a vu, cette situation s'explique en particulier par la baisse du côté des hommes, qui ont aussi vu leur nombre d'adhérents chuter, contrairement aux femmes. En 2017, environ 37 % des travailleurs détiennent un RPA. Il s'agit d'un taux inférieur à ce qui est observé chez les travailleuses (42 %). La diminution du taux de couverture s'est produite dans le

Tableau 1

Nombre de participantes et de participants à un régime complémentaire de retraite (RCR) selon l'industrie, Québec, 2016

Industries	Total	Participantes	Répartition	Participants	Répartition	Part femmes
	n	n	%	n	%	%
Secteur primaire	8 662	1 148	0,1	7 514	1,0	13,3
Construction	158 839	3 338	0,4	155 501	20,9	2,1
Transport, entreposage et services publics	77 301	22 965	2,9	54 336	7,3	29,7
Fabrication	115 152	27 419	3,4	87 733	11,8	23,8
Commerce	81 189	36 907	4,6	44 282	6,0	45,5
Finances, assurances, immobilier	103 743	67 808	8,5	35 935	4,8	65,4
Services professionnels, administratifs, culturels et autres	85 041	36 545	4,6	48 496	6,5	43,0
Enseignement, services sociaux	581 289	449 185	56,2	132 104	17,8	77,3
Administration publique	251 949	124 083	15,5	127 866	17,2	49,2
Régimes de retraite simplifiés ¹	79 760	29 680	3,7	50 080	6,7	37,2
Total	1 542 925	799 078	100,0	743 847	100,0	51,8

1. Les régimes de retraite simplifiés sont offerts à des entreprises de différents secteurs et sont administrés par des établissements financiers autorisés. En 2016, il y a 2 202 employeurs qui participent aux 11 régimes de retraite simplifiés.

Source : Retraite Québec, Statistiques 2016 – Régimes complémentaires de retraite, tableau 2, p. 17. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2. Les données selon l'industrie proviennent de Retraite Québec et portent sur l'année 2016. Pour cette année, l'organisme estime que le nombre de participants à un régime complémentaire de pension ou RPA au Québec est de 1 542 925. Ce nombre est un peu plus élevé que celui estimé à partir de la base de données sur les régimes de pension au Canada (1 537 762).

secteur privé, et en particulier chez les hommes. En revanche, les travailleurs de ce secteur sont encore davantage couverts par un RPA que les travailleuses (27 % c. 16% en 2017).

En 2017, le nombre de femmes détenant un RPA dépasse celui des hommes. Par ailleurs, l'analyse a fait ressortir des distinctions marquées quant à la composition des RPA selon le sexe : les hommes détiennent la majorité des RPA du secteur privé, alors que les femmes détiennent davantage ceux du secteur public. À cela s'ajoute le fait que les

travailleurs sont davantage couverts par des RPA à cotisations déterminées et les travailleuses, davantage par des RPA à prestations déterminées. De plus, la tendance à la hausse des régimes de pension à cotisations déterminées ou autres combinaisons dans les RPA se poursuit. En 2017, près du quart de tous les RPA entrent dans cette catégorie.

Une comparaison interprovinciale fait ressortir que les taux de couverture des RPA chez les travailleuses et les travailleurs demeurent plus élevés au Québec que dans les principales autres provinces. La

baisse du taux de couverture des RPA est également observée dans d'autres provinces.

Enfin, l'analyse différenciée selon le sexe relativement à la répartition des RPA selon l'industrie au Québec a révélé que ceux-ci sont beaucoup plus concentrés chez les travailleuses et que cela s'explique par leur plus grande présence dans le secteur public. En 2016, près du trois quarts des femmes couvertes par un RPA travaillent dans l'enseignement, les services sociaux et l'administration publique.

Données complémentaires sur les régimes de pension agréés (RPA)

	Unités	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Annexe 1 – Nombre d'adhérents à un RPA, résultats selon le sexe, Québec, 2007-2017												
Total	k	1 478,1	1 497,2	1 511,7	1 531,4	1 547,2	1 566,1	1 563,7	1 562,7	1 551,6	1 537,8	1 552,9
Femmes	k	720,6	743,6	756,8	765,9	769,6	784,8	781,3	788,4	784,3	779,1	785,9
Hommes	k	757,5	753,6	754,8	765,5	777,7	781,2	782,3	774,3	767,3	758,7	767,0
Annexe 2 – Taux de couverture à un RPA, résultats selon le sexe, Québec, 2007-2017												
Total	%	42,0	42,0	42,8	42,3	42,1	42,4	41,8	41,8	41,0	40,3	39,7
Femmes	%	42,8	43,7	44,5	44,1	43,9	44,5	43,8	44,0	43,4	42,7	42,3
Hommes	%	41,3	40,5	41,3	40,6	40,6	40,5	40,0	39,8	38,9	38,1	37,3
Annexe 3 – Nombre d'adhérents à un RPA selon le secteur d'appartenance et le sexe, Québec, 2007-2017												
Secteur public	k	762,5	775,8	852,2	874,3	876,9	888,7	892,8	896,7	894,5	881,0	891,4
Femmes	k	464,9	483,6	551,0	562,7	564,5	573,8	577,2	579,8	580,5	571,2	577,8
Hommes	k	297,5	292,1	301,2	311,5	312,3	314,9	315,6	316,9	314,0	309,8	313,5
Secteur privé	k	715,6	721,5	659,5	657,1	670,4	677,4	670,9	666,0	657,1	656,8	661,5
Femmes	k	255,7	260,0	205,8	203,1	205,0	211,0	204,1	208,6	203,8	207,9	208,0
Hommes	k	459,9	461,4	453,6	454,0	465,3	466,4	466,7	457,4	453,2	448,9	453,5
Annexe 4 – Nombre d'adhérents à un RPA selon le type de régime et le sexe, Québec, 2007-2017												
Prestations déterminées	k	1 244,5	1 234,6	1 265,9	1 249,1	1 255,9	1 257,8	1 255,6	1 254,8	1 219,4	1 199,1	1 206,6
Femmes	k	633,7	641,2	660,7	657,6	659,6	664,6	664,2	668,8	656,2	647,9	654,0
Hommes	k	610,8	593,4	605,2	591,5	596,3	593,2	591,4	586,0	563,2	551,1	552,7
Cotisations déterminées	k	160,5	161,9	166,5	168,6	176,9	181,0	182,0	186,0	192,5	212,3	223,7
Femmes	k	57,2	58,2	59,0	60,0	62,0	67,3	66,2	69,6	70,4	76,6	79,9
Hommes	k	103,3	103,7	107,5	108,6	114,9	113,7	115,8	116,4	122,2	135,7	143,9
Autres types de régimes	k	73,1	100,7	79,3	113,7	114,5	127,3	126,1	121,9	139,7	126,4	122,5
Femmes	k	29,7	44,2	37,1	48,3	48,0	52,9	50,9	50,1	57,7	54,6	52,0
Hommes	k	43,4	56,5	42,1	65,4	66,5	74,4	75,2	71,9	81,9	71,8	70,5

Note: Le taux de couverture à un RPA est obtenu en faisant le ratio du nombre d'adhérents à un RPA sur le nombre de travailleurs salariés et de travailleurs autonomes constitués en société. Ce nombre est obtenu à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada ; toutefois, il exclut le nombre de membres des Forces armées canadiennes.

Source: Statistique Canada, base de données sur les régimes de pension au Canada, 2019. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Regard sur le taux de couverture des RPA selon diverses caractéristiques des travailleuses et des travailleurs à partir de l'Enquête sociale générale de 2016

Le cycle 30 de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada portait sur les Canadiens au travail et à la maison. Parmi les multiples sujets de l'enquête ayant un rapport avec le travail, on trouve les avantages sociaux. Plus particulièrement, l'accès à un régime de pension offert par l'employeur. Le présent encadré offre un regard détaillé sur la présence de cet avantage parmi les travailleurs salariés. Les résultats, obtenus à partir des réponses à l'enquête, portent sur diverses caractéristiques liées aux personnes, mais aussi à certaines conditions de travail et au milieu de travail. De plus, les données sont ventilées selon le sexe. Afin d'assurer une qualité statistique, les résultats concernent l'ensemble du Canada.

En 2016, au Canada, les travailleurs ont un peu plus accès que les travailleuses à un régime de pension offert par l'employeur. Environ 40 % d'entre eux en bénéficient. Les résultats révèlent que les jeunes travailleurs (15-24 ans) ont plus accès que les jeunes travailleuses à un régime de pension dans leur emploi. Ainsi, près de 30 % des hommes de 15 à 24 ans ont déclaré avoir cet avantage, comparativement à un peu plus de 15 % des femmes du même âge. Par contre, à partir de 25 ans, on ne dénote pas de différence statistique significative entre les sexes. Dans les autres groupes d'âge, les taux de couverture sont plus élevés et reflètent l'accès à des emplois de meilleure qualité. Le fait de vivre en couple va aussi de pair avec une meilleure couverture de régime de pension, tant chez les travailleuses que chez les travailleurs. En 2016, environ 40 % des travailleuses et des travailleurs vivant en couple ont accès à un régime de pension. L'âge est en partie en cause ici en raison du fait qu'une bonne part des personnes ne vivant pas en couple est comprise dans la catégorie d'âge des 15-24 ans.

La part des travailleuses et des travailleurs ayant un régime de pension demeure sensiblement la même qu'ils soient immigrants ou encore nés au Canada. Le statut d'immigrant ne semble donc pas influencer sur la probabilité d'avoir accès à un régime de pension. De plus, il n'apparaît pas exister de différences sur ce plan entre les femmes et les hommes ayant le statut d'immigrant ni entre les femmes et les hommes nés au Canada.

Comme on peut s'y attendre, la scolarité joue pour beaucoup dans le fait d'avoir un accès à un régime de pension. Par exemple, les travailleuses et les travailleurs ayant fait des études universitaires ou postsecondaires sont plus susceptibles d'avoir un tel avantage social dans leur emploi que ceux étant moins scolarisés. En effet, en 2016, environ 40 % des travailleuses ayant fait des études postsecondaires bénéficient d'un tel avantage. Or, ce taux est d'environ 25 % seulement chez les travailleuses moins scolarisées. L'écart chez les hommes est moins prononcé, mais les travailleurs ayant fait des études postsecondaires s'en tirent également mieux que les travailleurs moins scolarisés.

Il existe par ailleurs une relation positive entre le domaine d'études des travailleurs et l'emploi occupé et l'accès à un régime de pension. Les données révèlent un taux de couverture se situant aux environs de 40 % à 45 % lorsque ce lien est fort (domaine d'études et emploi complètement liés ou liés en grande partie) chez les femmes. Or, ce taux diminue à environ 30 % lorsque le lien est plutôt faible (domaine d'études et emploi peu, pas beaucoup ou pas du tout liés). La relation est également observée chez les hommes, mais davantage lorsque le lien entre le domaine d'études et l'emploi est complet. Il semble d'ailleurs en être de même chez les travailleuses et les travailleurs qui se déclarent comme n'étant pas surqualifiés pour leur emploi : ils ont plus souvent accès à un régime de pension que les travailleuses et les travailleurs qui se considèrent comme étant surqualifiés.

Le revenu personnel est une autre variable qui fait ressortir des différences importantes dans l'accès à un régime de pension. En 2016, les personnes ayant un revenu de 50 000 \$ ou plus par année ont plus accès à un régime de pension que celles ayant de plus faibles revenus. Chez ces dernières, les taux de couverture varient en moyenne entre 21 % et 37 % comparativement à entre 41 % et 48 % dans le cas des personnes ayant un revenu annuel de 50 000 \$ ou plus. De plus, dans les différentes tranches de revenu personnel, on ne dénote pas de différence significative entre les femmes et les hommes dans le taux de couverture des régimes de pension offerts par les employeurs.

Par ailleurs, les travailleuses et les travailleurs à temps partiel et ceux occupant un emploi temporaire ou encore un emploi qui n'est pas couvert par une convention collective ont moins accès aux régimes de pension. Dans ces diverses réalités, les taux de couverture sont généralement au-dessous de 30 %. En comparaison, le taux grimpe aux alentours de 60 % pour les travailleurs ayant un emploi syndiqué, tant chez les femmes que chez les hommes. La présence syndicale exerce donc un rôle sur le fait d'avoir accès à un régime de pension offert par l'employeur.

Sans surprise, la taille du milieu de travail influence grandement l'absence ou la présence d'un régime de pension offert par l'employeur. Dans les milieux de travail de 100 employés ou plus, environ la moitié des travailleuses et des travailleurs ont accès à un régime de pension. Or, ce taux est plus élevé que dans les milieux de plus petite taille. Par exemple, environ 20 % des femmes et environ 25 % des hommes qui travaillent dans de petits milieux (moins de 20 employés) ont accès un régime de pension offert par leur employeur.

Enfin, comme le montrent les résultats, la présence d'un régime de pension est aussi fortement associée à d'autres avantages sociaux. Ainsi, les taux de couverture des régimes de pension sont très élevés (en moyenne environ 70 % à 80 %) lorsqu'il y a aussi présence de congés de maladie payés, d'une assurance maladie, d'une assurance invalidité et de congés parentaux payés. Or, en l'absence de tels avantages sociaux, le taux de couverture des régimes de pension se situe largement en deçà du 20 %. Il semble donc y avoir ici un effet cumulatif d'avantages sociaux pour certains groupes de travailleuses et de travailleurs.

Taux de couverture des RPA chez les travailleuses et les travailleurs salariés, résultats selon diverses caractéristiques, Canada, 2016

	Femmes	Intervalle de confiance à 95 %	Hommes	Intervalle de confiance à 95 %
Total[†]	36,9	[34,9; 38,9]	40,1	[38,2; 42,0]
Groupe d'âge				
15-24 ans [†]	17,2	[12,7; 22,9]	28,0	[22,2; 34,5]
25-34 ans	39,5	[34,8; 44,3]	39,5	[35,3; 43,8]
35-44 ans	39,3	[35,5; 43,2]	44,5	[40,7; 48,4]
45-54 ans	43,1	[39,0; 47,3]	42,4	[38,2; 46,6]
55 ans et plus	37,3	[33,7; 41,0]	40,8	[36,9; 44,7]
État matrimonial				
Personne vivant en couple	40,4	[37,9; 43,0]	42,7	[40,3; 45,2]
Personne ne vivant pas en couple	31,2	[28,2; 34,4]	35,0	[31,7; 38,5]
Statut d'immigrant				
Immigrant	35,4	[31,0; 40,0]	37,0	[32,3; 42,0]
Non immigrant	37,2	[35,1; 39,4]	40,9	[38,8; 43,1]
Scolarité				
Sans DES	24,4	[17,0; 33,7]	32,4	[26,3; 39,2]
Avec DES	31,1	[27,0; 35,6]	34,7	[31,1; 38,6]
Études postsecondaires [†]	38,0	[34,9; 41,2]	44,3	[41,0; 47,7]
Études universitaires (baccalauréat ou plus)	40,8	[37,5; 44,3]	41,4	[37,9; 45,1]
Domaine d'études et emploi				
Complètement liés	43,7	[40,3; 47,1]	45,2	[41,6; 48,7]
En grande partie liés	40,0	[36,2; 43,9]	42,7	[39,1; 46,4]
Un peu liés [†]	28,8	[24,7; 33,3]	37,3	[32,6; 42,1]
Pas beaucoup / pas du tout liés	29,4	[25,7; 33,4]	33,5	[29,6; 37,7]
Perception d'être surqualifié dans son emploi				
Oui	30,9	[26,6; 35,7]	35,5	[31,1; 40,1]
Non [†]	38,2	[36,0; 40,5]	41,7	[39,5; 43,9]
Revenu personnel				
Moins de 25 000 \$	20,5	[17,2; 24,3]	26,2	[21,7; 31,4]
Entre 25 000 \$ et 49 999 \$	37,3	[34,0; 40,6]	34,2	[30,2; 38,4]
Entre 50 000 \$ et 74 999	47,7	[43,7; 51,6]	47,3	[43,3; 51,3]
Entre 75 000 \$ et 99 999 \$	46,5	[41,3; 51,8]	45,6	[41,1; 50,1]
100 000 \$ et plus	43,3	[36,9; 49,8]	48,0	[43,6; 52,3]

† Différence significative au seuil de 5 % entre les femmes et les hommes.

Note: En général, pour établir s'il y a une différence significative entre deux proportions, on se base simplement sur le fait qu'il n'y a pas de chevauchement entre les intervalles de confiance (IC). Toutefois, dans le cas où les chevauchements sont minimes, des tests statistiques ont été effectués afin de vérifier s'il y a une différence significative.

Source: Statistique Canada, *Enquête sociale générale*, cycle 30, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Taux de couverture des RPA chez les travailleuses et les travailleurs salariés, résultats selon diverses caractéristiques, Canada, 2016 (suite)

	Femmes	Intervalle de confiance à 95 %	Hommes	Intervalle de confiance à 95 %
Régime de travail				
Temps partiel	22,0	[18,5 ; 25,9]	25,0	[19,3 ; 31,8]
Temps plein normal (30-40 h)	41,2	[38,8 ; 43,6]	42,7	[40,3 ; 45,1]
Temps plein long (41 h et plus)	35,4	[30,0 ; 41,2]	39,7	[36,0 ; 43,5]
Statut d'emploi				
Permanent	38,8	[36,6 ; 41,0]	41,8	[39,7 ; 43,9]
Temporaire	23,1	[18,2 ; 28,9]	28,7	[23,7 ; 34,3]
Présence syndicale				
Emploi couvert par une conv. collective	57,9	[54,4 ; 61,4]	62,2	[58,6 ; 65,6]
Emploi non couvert par une conv. collective†	26,1	[23,9 ; 28,5]	30,6	[28,5 ; 32,8]
Taille du milieu de travail				
Moins de 20 employés†	20,3	[17,3 ; 23,7]	25,5	[22,1 ; 29,2]
Entre 20 et 99 employés	35,8	[31,3 ; 40,5]	38,3	[33,5 ; 43,4]
Entre 100 et 500 employés	39,6	[34,4 ; 45,0]	40,6	[35,2 ; 46,1]
Plus de 500 employés	49,7	[45,2 ; 54,2]	48,6	[44,6 ; 52,7]
Présence de congés de maladie payés				
Oui	73,8	[70,8 ; 76,6]	75,1	[72,5 ; 77,6]
Non†	9,6	[8,1 ; 11,3]	15,1	[13,3 ; 17,2]
Présence d'une assurance maladie				
Oui	74,5	[71,9 ; 77,0]	72,8	[70,3 ; 75,3]
Non	9,4	[7,8 ; 11,1]	7,9	[6,4 ; 9,7]
Présence d'une assurance invalidité				
Oui	78,3	[75,5 ; 80,8]	74,9	[72,3 ; 77,4]
Non	11,0	[9,4 ; 12,8]	11,5	[9,6 ; 13,6]
Présence de congés parentaux payés				
Oui	72,4	[69,5 ; 75,0]	74,0	[71,1 ; 76,7]
Non†	11,3	[9,7 ; 13,1]	15,4	[13,4 ; 17,5]

† Différence significative au seuil de 5 % entre les femmes et les hommes.

Note : En général, pour établir s'il y a une différence significative entre deux proportions, on se base simplement sur le fait qu'il n'y a pas de chevauchement entre les intervalles de confiance (IC). Toutefois, dans le cas où les chevauchements sont minimes, des tests statistiques ont été effectués afin de vérifier s'il y a une différence significative.

Source : Statistique Canada, *Enquête sociale générale*, cycle 30, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Encadré méthodologique

Définitions

Régime de pension agréé (RPA)

Il s'agit d'un régime privé offert par l'employeur ou par un syndicat enregistré auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et, dans la plupart des cas, auprès d'un organisme de régie de rentes. Un tel régime a pour objet d'offrir une pension aux employés. Les prestations de retraite sont financées par les cotisations régulières de l'employeur et de l'employé, lorsqu'applicable, ainsi que par les revenus de placement résultant de ces cotisations.

Nombre d'adhérents à un RPA

Le nombre d'adhérents à un RPA comprend les employés et les travailleurs autonomes constitués en société. Les membres des Forces armées canadiennes détenant un RPA ne sont pas pris en compte ici.

Régime à prestations déterminées (RPD)

Le régime à prestations déterminées est un RPA en vertu duquel les prestations sont définies selon une formule stipulée dans le texte du régime. Les cotisations de l'employeur ne sont en général pas déterminées à l'avance, mais sont fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu des cotisations des employés, le cas échéant. Les prestations correspondent à un montant fixé ou sont déterminées selon une formule donnant droit à un élément de retraite pour chaque année de service.

Régime à cotisations déterminées (RCD)

Le régime à cotisations déterminées est un RPA en vertu duquel l'employé et l'employeur sont tenus de cotiser selon un taux précis, un taux variable ou une autre méthode de calcul. La valeur des cotisations accumulées est appliquée au moment de la prise de la retraite pour offrir un revenu de pension. Contrairement au RPD, le montant des cotisations est connu, mais la valeur des prestations n'est connue qu'au moment où l'employé prend sa retraite. Les prestations reçues sont fonction des profits de placement et du taux d'accumulation des cotisations.

Taux de couverture d'un RPA

Dans cet article, le taux de couverture d'un RPA est obtenu en faisant le ratio du nombre d'adhérents à un RPA sur le nombre de travailleurs salariés et de travailleurs autonomes constitués en société. Ce dernier groupe est inclus dans le dénominateur puisqu'il est susceptible d'avoir un régime de pension appelé « régime de pension individuel ». Comme ce type de régime n'est pas très fréquent, en incluant les travailleurs autonomes constitués en société dans le dénominateur, on sous-estime le taux de couverture d'un RPA. Lorsque l'on exclut les travailleurs autonomes constitués en société, le taux augmente d'environ 2 à 3 points de pourcentage au Québec selon l'année considérée. Le nombre de travailleurs salariés et celui des travailleurs autonomes constitués en société sont obtenus à partir de l'*Enquête sur la population active* (EPA); celui-ci exclut toutefois le nombre de membres des Forces armées canadiennes. L'impact de cette exclusion sur le taux de couverture demeure limité.

Source des données

La base de données sur les régimes de pension au Canada est construite à partir des données de l'*Enquête sur les régimes de pension au Canada* (ERPC). Les données publiques (CANSIM) de cette enquête commencent en 1974 et sont disponibles aux deux ans, mais à partir de 1991, elles sont diffusées chaque année. Les données sur les régimes de pension portent sur l'année précédant celle de l'enquête. La première année où les données sur les RPA coïncident avec celles de l'*Enquête sur la population active* (EPA) est 1977. L'ERPC est un recensement annuel complet des RPA au Canada. Son objectif est de fournir des données relatives aux diverses modalités de ces régimes, à l'adhésion à ces régimes ainsi qu'aux cotisations étant versées. Puisque les informations obtenues pour cette enquête sont fournies par les divers organismes de surveillance des pensions, leur degré d'exhaustivité peut varier d'une juridiction à l'autre.

Notice bibliographique suggérée :

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2019). « Les régimes de pension agréés au Québec : mise à jour », *Cap sur le travail et la rémunération*, [En ligne], n° 17, septembre, Institut de la statistique du Québec p. 1-12. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201909-17.pdf].

Numéros déjà parus

Bulletin - Cap sur le travail et la rémunération

16	Les femmes gestionnaires gagnent en moyenne 87,6 % du salaire des hommes gestionnaires dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus	Juin 2019
15	Portrait de l'emploi syndiqué et de la présence syndicale au Québec	Avril 2019
14	Les régimes de retraite offerts dans les entreprises de 200 employés et plus : résultats de la collecte 2017 de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec	Février 2019
13	Heures travaillées au Québec, aux États-Unis et ailleurs au Canada en 2017	Janvier 2019
12	Les heures régulières de travail dans les entreprises de 200 employés et plus en 2016 : résultats tirés de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec	Octobre 2018
11	Comparaison du revenu d'emploi médian des femmes et des hommes au Québec en 2015 : analyse par profession	Juin 2018
10	L'emploi au salaire minimum au Québec	Avril 2018
9	Portrait des jeunes Québécois sur le marché du travail en 2016	Décembre 2017
8	Les travailleurs rémunérés à moins de 15 \$ l'heure au Québec et au Canada	Avril 2017
7	Surqualification et compétences utilisées en situation de travail : les travailleurs surqualifiés sont-ils toujours perdants ?	Avril 2017
6	La croissance salariale chez les syndiqués des administrations québécoise et municipale de 2000 à 2015	Mars 2017
5	Dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus, les femmes occupant des professions exigeant une formation universitaire, collégiale et secondaire sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes	Mars 2017
4	Portrait historique des parents québécois sur le marché du travail	Novembre 2016
3	Comment ont évolué l'emploi à bas salaire et celui mieux rémunéré au Québec chez les travailleuses et les travailleurs ?	Avril 2016
2	Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années	Mars 2016
1	Entre la retraite et la poursuite de la vie active : les trajectoires incertaines des travailleuses et des travailleurs plus âgés au Québec compte tenu de leur qualité de l'emploi et leur situation personnelle	Février 2016

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Isabelle Jacques, mise en page
Julie Boudreault, révision linguistique
Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements : Luc Cloutier-Villeneuve,
Analyste en statistiques du travail
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6207)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : luc.cloutier-villeneuve@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3^e trimestre 2019
ISSN 2369-890X (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2016

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation
personnelle est interdite sans l'autorisation
du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm