

EDD
Évaluation et développement des données

Programmes de la sécurité du revenu

Évaluation des incitations financières à la retraite des régimes privés et universels

par SPR Associates
Morley Gunderson et Doug Hyatt
Université de Toronto

Développement des ressources humaines Canada

SP-AH087B-05-01F

Ce sommaire est publié par Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

On peut en obtenir des exemplaires, de même que le rapport d'évaluation complet, en communiquant avec :

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada
Hull (Québec) K1A 0J9

Téléphone : 1-888-440-4080
Télécopieur : (819) 953-5550
Courriel : edd@spg.org

Également disponible sur l'intranet de DRHC, sur le site d'Évaluation et développement des données (EDD)

ou

Internet :

www.hrdc-drhc.gc.ca/edd

Objet

Ce sommaire renferme les principales constatations tirées d'une étude d'évaluation entreprise en 1997 en vue d'examiner la nature et l'incidence éventuelle des incitations financières à la retraite qui découlent du système actuel des régimes de retraite privés et universels pour des ménages choisis ou des cas donnés. L'étude porte également sur plusieurs questions connexes, notamment l'importance de diverses sources de revenu pour des groupes de préretraités et de retraités, et d'autres facteurs qui influent sur les décisions liées à la retraite.

Renseignements de base et contexte

La décision de prendre sa retraite du marché du travail, qu'il s'agisse d'une retraite complète ou partielle, peut avoir une multitude de répercussions. Elle peut contribuer à ouvrir des postes vacants et favoriser les possibilités de promotion pour les travailleurs plus jeunes, faire augmenter les coûts des régimes de pension universels et du soutien du revenu, réduire le niveau d'expérience de la main-d'œuvre, et peut-être faire augmenter les possibilités d'une pénurie éventuelle de main-d'œuvre.

L'importance des décisions liées à la retraite augmentera à mesure que la grande génération du baby-boom (les personnes nées entre 1947 et 1967) entrera dans le groupe d'âge auquel se prennent normalement les décisions liées à la préretraite.

Que les pressions stratégiques favorisent la préretraite ou l'emploi continu chez les travailleurs âgés, il est important de comprendre les façons dont les programmes de retraite actuels influent sur les décisions touchant la retraite, et l'ampleur de ces répercussions. Nous avons besoin de cette information pour déterminer comment le système actuel des régimes de retraite et les changements stratégiques ou de programme risquent de se répercuter sur le comportement à l'égard de la retraite.

Méthode et données

L'élaboration des méthodes d'évaluation de l'examen détaillé des sources de données disponibles, d'autres formules de modélisation et de la documentation actuelle sur la retraite et la pension.

Les données de l'Enquête sur les finances des consommateurs (1989 et 1995) et de l'Enquête sociale générale (ESG), cycle 9 (1995), ont servi à établir le profil des retraités et à comparer des groupes de préretraités et de retraités.

Des incitatifs et des obstacles financiers à la retraite ont été examinés au moyen de simulations de la valeur actuelle des fluctuations attendues du patrimoine de retraite accumulé dans les régimes de retraite privés et universels selon divers scénarios de retraite. Ces simulations ont été faites parce qu'il n'y avait pas suffisamment d'ensembles de données permettant d'établir un lien entre l'information détaillée sur les régimes de retraite et les données individuelles sur les travailleurs âgés. Toutefois, la généralité des constatations est limitée par le fait que l'analyse est fondée sur des cas particulier. Plus particulièrement, l'hypothèse établie repose sur un historique de travail continu à un niveau salarial médian sans interruptions pour un retraité dont la conjointe n'a jamais travaillé. En ce qui touche les régimes privés, l'accent est mis sur les travailleurs ayant des RPA à prestations déterminées de divers genres (moins de la moitié de la main-d'œuvre).

Les éléments déterminants de certains facteurs qui peuvent influencer sur les décisions touchant la retraite prévue et réelle ont été examinés de façon empirique à l'aide des données de l'ESG, cycle 9.

Principales constatations

Profil de groupes de préretraités et de retraités

Environ 14 p. 100 des hommes de 55 à 59 ans étaient à la retraite en 1994. Ce pourcentage était de 45 p. 100 pour les hommes de 60 à 64 ans et de 78 p. 100 pour ceux de 65 à 69 ans. L'incidence de la retraite est moins grande chez les femmes, même si les taux de participation de la main-d'œuvre féminine signifient qu'un plus grand nombre de femmes prendront plus tard une décision liée à la retraite.

L'emploi est la principale source de revenu jusqu'à 60 ans et son importance diminue par la suite. Le revenu d'emploi continue d'être important pour de nombreux groupes après l'âge de 60 ans, ce qui démontre que certaines personnes âgées travaillent après l'âge de la préretraite. Pour le groupe d'âge de 65 à 69 ans, l'emploi représente 4 p. 100 du revenu total chez les femmes célibataires, environ 10 p. 100 chez les hommes célibataires et 9 p. 100 chez les couples.

Après 65 ans, les régimes de retraite universels (RPC/RRQ, SV/SRG/AC) deviennent la principale source de revenu. Pour le groupe d'âge de 65 à 69 ans, ces sources représentent 62 p. 100 du revenu des hommes célibataires, 65 p. 100 de celui des femmes célibataires et 60 p. 100 de celui des couples. Plus particulièrement, les femmes célibataires de plus de 70 ans comptent énormément sur le système universel de revenu de retraite, qui représente 69 p. 100 de leur revenu, comparativement à 61 p. 100 pour les célibataires masculins du même groupe d'âge. La deuxième source la plus importante est constituée des prestations provenant d'un régime de retraite privé.

En comparant les données de 1989 et de 1995, on constate une augmentation de l'importance du RPC/RRQ pour tous les groupes de 60 ans et plus, tout particulièrement chez les célibataires. De même, l'importance des régimes de retraite privés augmente pour la plupart des groupes, tout particulièrement pour les personnes de 65 ans et plus. La part du revenu tiré d'un emploi augmente chez les hommes célibataires âgés de 60 à 69 ans mais diminue légèrement pour la plupart des autres groupes de 60 ans et plus.

Effets incitatifs des régimes de retraite privés et universels

L'accumulation du patrimoine dans les régimes de retraite privés s'établit à zéro après le maximum d'années de service, qui survient à 65 ans dans le modèle des régimes de retraite privés, et elle peut être substantiellement négative dans les régimes privés/universels combinés à cet âge, sans aucune prestation de retraite spéciale ou anticipée. L'effet combiné des régimes de retraites privés et universels (RPA à prestations déterminée) comportant des dispositions de « retraite subventionnée et de retraite spéciale » vise généralement à favoriser la retraite anticipée ou à fournir des incitatifs à cet égard, au plus tard à l'âge de 60 ans, selon le cas particuliers et limités utilisés dans les simulations.

L'effet combiné de l'incitation à la retraite des régimes privés et universels est particulièrement évident chez les petits salariés. Cela s'explique surtout par le fait que les petits salariés font face à des mesures de récupération fiscale dans les régimes universels liés aux ressources (SRG/AC) s'ils continuent de gagner un revenu.

Les RÉER et les RPA à cotisations déterminées n'offrent pas ces effets incitatifs parce qu'ils ne produisent pas de pics dans l'accumulation du patrimoine de retraite à certaines âges. Il est néanmoins important de mentionner que l'accumulation du patrimoine de retraite n'est qu'une mesure des incitatifs éventuels à la retraite. Par exemple, même lorsque le patrimoine de retraite accumulé est faible ou négatif, le taux de remplacement du revenu peut être si bas qu'il incite fortement une personne à continuer de travailler. De plus, d'autres facteurs influent sur la décision de départ à la retraite.

Éléments déterminants des décisions liées à la retraite prévue et réelle

Cette partie de l'évaluation porte sur l'importance d'une multitude de facteurs touchant les décisions liées à la retraite « prévue » et « réelle » des Canadiens, notamment le sexe, le niveau de scolarité, l'âge, l'état de santé, la situation du conjoint, la profession, les autres sources de revenu, la région et l'industrie. Néanmoins, les données ne permettent pas de faire une évaluation systématique complète de l'importance relative de tous les facteurs dans la décision liée à la retraite réelle, qui pourraient inclure, entre autre choses, les effets de l'accumulation du patrimoine de retraite.

Selon les données de l'ESG l'âge prévu de la retraite chez les salariés de 45 ans et plus a tendance à se concentrer, ou à atteindre un pic, autour de 55, 60 ou 65 ans. Or, seulement 25 p. 100 environ de ces travailleurs disent qu'ils prévoient prendre leur retraite à 65 ans, alors que 17 p. 100 prétendent qu'ils ne prendront jamais leur retraite. Les travailleurs plus jeunes (de 16 à 44 ans) prévoient prendre leur retraite bien plus tôt que les travailleurs âgés, 48 p. 100 disant prévoir le faire avant 55 ans par rapport à 17 p. 100 des travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Le cadre théorique du choix revenu-loisirs et les données de l'ESG ont permis d'examiner une vaste gamme de facteurs qui pourraient influencer sur les décisions liées à la retraite. Les résultats confirment que, toutes choses étant égales par ailleurs, l'âge prévu de la retraite augmente constamment avec l'âge. Par exemple, on estime que les travailleurs de 65 à 69 ans prévoient travailler neuf années de plus que ceux de 45 à 49 ans.

De plus, selon les résultats empiriques, les travailleurs ayant une santé bonne ou excellente prévoient travailler plus longtemps que ceux qui ont une mauvaise santé. Les hommes ne prévoient travailler qu'un peu plus longtemps que les femmes et les travailleurs sans conjoint prévoient travailler environ une année de plus que les autres. Par contre, les travailleurs ayant un régime de retraite d'employeur prévoient prendre leur retraite environ 1,3 ans plus tôt que ceux qui n'ont pas ce genre de régime. L'âge prévu de la retraite augmente également avec le niveau de scolarité.

Les constatations ayant trait aux facteurs qui influent sur la décision liée à la retraite « réelle » (ou probabilité de prendre sa retraite) correspondent généralement à celles sur l'âge prévu de la retraite.

Conclusions

Le système des régimes de retraite privés et universels devrait être considéré non seulement comme une forme d'épargne pour la retraite mais encore comme un système comportant un ensemble éventuellement important d'incitatifs qui peuvent se répercuter sur les décisions liées à la retraite. L'évaluation ne contient que des constatations préliminaires indicatives sur cette question. On n'y a pas examiné dans quelle mesure le système de revenu de retraite influe sur l'étendue de ces incitatifs et sur la décision de prendre sa retraite.

Il existe une diversité considérable et croissante de préférences liées à la retraite. Cette diversité et ses répercussions stratégiques doivent être analysées en profondeur.