

N° 75-001-XIF au catalogue



L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

AVRIL 2006

Vol. 7, n° 4

■ RETIRER L'ÉPARGNE
DE SES REER

■ EN CONGÉ DE
MALADIE



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4628; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web à www.statcan.ca.

Service national de renseignements 1 800 263-1136

Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1 800 363-7629

Renseignements concernant le Programme des services de dépôt 1 800 700-1033

Télécopieur pour le Programme des services de dépôt 1 800 889-9734

Renseignements par courriel infostats@statcan.ca

Site Web www.statcan.ca

Renseignements pour accéder au produit

Le produit n° 75-001-XIF au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.ca et de choisir la rubrique Nos produits et services.

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1800 263-1136. Les normes de service sont aussi publiées dans le site www.statcan.ca sous À propos de Statistique Canada > Offrir des services aux Canadiens.

L'emploi et le revenu en perspective

(n° 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2006. ISSN : 1492-4978.

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s).

Autrement, il est interdit de reproduire le contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système d'extraction, ou de le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
p	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

■ Retirer l'épargne de ses REER

- La conversion obligatoire des REER augmente considérablement le revenu des personnes âgées de 70 ans. Cette hausse correspondait en moyenne à environ 1 600 \$ ou à 6,6 % du revenu imposable en 2002. Parallèlement, d'autres sources de revenu fléchissent, de sorte que l'augmentation nette du revenu imposable est beaucoup moindre. Celle-ci atteignait 800 \$ en 2002.
- L'effet de la conversion obligatoire sur le revenu s'accroît au fil du temps, ce qui indique que les cohortes plus jeunes ont des actifs plus importants dans leurs REER lorsqu'elles atteignent l'âge de 69 ans que les cohortes qui les ont précédées. Les actifs convertis sont maintenant davantage gérés sous forme de FERR que sous forme de rentes.
- Les personnes touchant un revenu élevé sont beaucoup plus susceptibles de connaître une hausse importante de leur revenu liée à leurs REER que celles qui gagnent moins. Plus de la moitié des personnes se situant dans le quintile de revenu supérieur ont enregistré une augmentation de plus de 2 400 \$, comparativement à 1 sur 20 dans le quintile inférieur. Ainsi, une large part du revenu produit à la suite de la conversion obligatoire sera assujettie à des taux marginaux d'imposition relativement élevés.
- Rares sont les personnes âgées pour qui les REER constituent une proportion importante du revenu avant l'âge de 70 ans. Seulement 2,4 % ont fait des retraits annuels de fonds détenus dans des REER qui représentaient plus du quart de leur revenu. Pour ce groupe, le revenu imposable a en fait diminué à 70 ans.

- Les personnes âgées dont les gains d'emploi constituent la principale source de revenu à 69 ans sont plus susceptibles d'être des professionnels ayant un revenu élevé. Pour elles, la conversion obligatoire se traduit par une hausse moyenne du revenu découlant de leurs REER de plus de 7 000 \$, qui fléchit à 5 100 \$ après la prise en compte de la baisse des revenus provenant d'autres sources.

■ En congé de maladie

- En 2003, les absences de travail prolongées (deux semaines ou plus) à la suite d'une maladie ou d'une incapacité ont duré 11 semaines en moyenne et coûté 8 800 \$ chacune.
- Le taux d'absences prolongées pour cause de maladie ou d'incapacité personnelle était relativement stable (3,9 % en 1993 et 3,7 % en 2003), mais le taux d'absences pour des raisons liées au travail a constamment diminué, passant de 1,8 % à 1,4 %.
- Les problèmes de santé précédant l'absence, l'âge, la permanence de l'emploi ainsi que le fait d'avoir un poste syndiqué et une assurance médicale ou invalidité complémentaire ont accru de manière significative le risque d'absence prolongée.
- Les absences de quatre mois ou plus ont entraîné certaines conséquences pour les employés concernés : mauvais état de santé, stress, stagnation de la carrière et risque accru d'être de nouveau en congé l'année suivante.

Perspective

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu
de Statistique Canada

Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue).

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 100,80 \$ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 132,30 \$ (taxes en sus)

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*



ENVOYEZ À

Statistique Canada
Division des finances
Immeuble R.-H. Coats, 6^e étage
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6



TÉLÉPHONE

1 800 267-6677

Mentionnez PF026100



TÉLÉCOPIEUR

1 877 287-4369
(613) 951-0581



COURRIEL

Infostats@statcan.ca

MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case)

Veillez débiter mon compte : MasterCard VISA American Express

N° de carte _____ Date d'expiration _____

Signature _____

Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.) _____

Paiement inclus _____ \$

Signature de la personne autorisée _____

Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA
1 an	63,00		
2 ans	100,80		
3 ans	132,30		

Total			
TPS (7 %)			
TVP en vigueur			
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)			
Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA			
Total général			

Nom _____

Entreprise _____ Service _____

Adresse _____ Ville _____ Province _____

Code postal _____ Téléphone _____ Télécopieur _____

Courriel _____

N° au catalogue	Titre
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective

*Frais de port : aucuns frais pour les envois au Canada. À l'extérieur du Canada, veuillez ajouter les frais de port comme indiqué. Les clients canadiens ajoutent soit la TPS de 7% et la TVP en vigueur, soit la TVH (TPS numéro R121491807). Les clients de l'étranger paient en dollars canadiens tirés sur une banque canadienne ou en dollars US tirés sur une banque américaine selon le taux de change quotidien en vigueur. Les ministères du gouvernement fédéral doivent indiquer sur toutes les commandes leur code d'organisme RI _____ et leur code de référence RI _____

Vos renseignements personnels sont protégés par la Loi sur la protection des renseignements personnels. Statistique Canada utilisera les renseignements qui vous concernent seulement pour effectuer la présente transaction, livrer votre(s) produit(s), annoncer les mises à jour de ces produits et gérer votre compte. Nous pourrions de temps à autre vous informer au sujet d'autres produits et services de Statistique Canada ou vous demander de participer à nos études de marché.

Si vous ne voulez pas qu'on communique avec vous de nouveau pour des promotions ou des études de marché , cochez la case correspondante.

BON DE COMMANDE



Statistique Canada / Statistics Canada

Canada

Retirer l'épargne de ses REER

Ted Wannell

Les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) sont un élément clé de la planification du revenu de retraite au Canada. Ils permettent aux particuliers de mettre de côté, grâce à divers moyens de placement, des sommes sur lesquelles l'impôt payable est différé, les intérêts, dividendes et gains en capital s'accumulant en franchise d'impôt jusqu'à ce que les fonds soient retirés du régime. Les REER, conjugués avec les régimes de pension agréés (RPA) d'employeurs, servent de complément aux régimes de pension de l'État, soit la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti (SV et SRG), ainsi que le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Le fait que les REER permettent de mettre de l'argent à l'abri de l'impôt explique leur grande popularité à titre de moyens de placement, sans compter la promotion intense qu'en fait le secteur des services financiers. En 1999 — l'année la plus récente où une enquête exhaustive sur le patrimoine a été menée —, la moitié des familles et des personnes hors famille détenaient des REER, dont la valeur totale s'établissait à 343 milliards de dollars. Les REER représentaient 9,8 % des actifs des ménages, se classant derrière la résidence principale (31,5 %), les régimes de pension d'employeurs (17,3 %) et la participation au capital d'entreprises (10,1 %). Le manque à gagner en recettes fiscales par suite de la déduction des sommes versées dans des REER et le revenu produit par le patrimoine ainsi constitué équivalent, selon les estimations, à plus de 1 % du PIB sur une base annuelle, soit environ 10 milliards de dollars (Canada, 2004)¹.

Mais tôt ou tard, les autorités fiscales percevront les sommes qui leur sont dues. En effet, les REER doivent être convertis en rentes ou en fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR) l'année où le contribuable atteint l'âge de 69 ans, et des exigences de retrait

minimum commencent à s'appliquer l'année suivante. L'impôt sur le revenu est alors versé conformément au taux marginal applicable. L'hypothèse de planification de base est que ce taux sera probablement plus bas qu'il ne l'aurait été au moment où les cotisations ont été versées, étant donné que le revenu est généralement plus bas lorsque l'on est à la retraite. Malgré tout, les retraits de fonds provenant de REER engendrent déjà des recettes fiscales importantes — en 2002, on estimait qu'elles dépassaient les 4 milliards de dollars (Canada, 2004). Ces recettes devraient continuer de progresser rapidement étant donné le vieillissement de la population, l'augmentation de la valeur du patrimoine détenu dans les REER et les caractéristiques des personnes qui investissent dans ces régimes.

Des recherches antérieures portant sur les personnes qui cotisent à un REER ont montré que les employés adhérant à un régime de pension agréé (RPA) étaient beaucoup plus susceptibles de verser de telles cotisations que les personnes qui ne participent pas à un régime de pension (Akyeampong, 1999). Des études subséquentes ont révélé que la proportion élevée de cotisants qui participent à un RPA tenait d'abord à d'autres facteurs d'ordre personnel ou liés à l'emploi (Palameta, 2001 et 2003), mais il demeure que 60,4 % des cotisants à un REER recevront des prestations de retraite de leur employeur en sus des prestations de SV, du SRG et des prestations du RPC ou du RRQ. De plus, en 1999, les personnes ayant des actifs dans des RPA possédaient 62,8 % du patrimoine détenu dans des REER. Cela laisse penser qu'une fraction importante des revenus provenant des FERR seront assujettis à un taux marginal d'imposition relativement élevé.

Certains commentateurs financiers ont constaté les conséquences fiscales en aval des placements dans les REER (entre autres, Cestnick, 2003) et ont souligné qu'à un certain moment, il devient plus avantageux pour une personne gagnant un revenu élevé d'investir dans des moyens de placement non enregistrés. Il convient à cet égard d'examiner deux facteurs : les

Ted Wannell est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au (613) 951-3546 ou à perspective@statcan.ca.

retraits de fonds associés à des moyens non enregistrés ne sont pas assujettis à l'impôt sur le revenu (contrairement aux retraits d'un FERR); ensuite, les taux d'imposition applicables à certaines formes de revenu de placement (notamment les dividendes et les gains en capital) sont moins élevés.

D'autres auteurs (entre autres, Shillington, 2003 et Hamilton, 2001) se sont interrogés sur la mesure dans laquelle il était judicieux d'épargner dans le cadre d'un REER pour les personnes à faible revenu, faisant valoir que la déduction à laquelle ont droit la plupart de ces personnes pour l'année où les cotisations sont versées est minime, étant donné que les taux marginaux d'imposition applicables sont peu élevés, ou même qu'aucun impôt n'est payable. Plus important encore, si la valeur de l'épargne de ces personnes en vient à augmenter au point de leur assurer un revenu de retraite considérable, une bonne part de ce revenu sera recouvré en raison des mécanismes de récupération dont sont assortis les programmes de soutien du revenu (SV et SRG) et autres prestations sociales fondés sur un examen des ressources (par exemple, le logement subventionné).

Ce sont de telles considérations qui en ont amené certains à proposer une nouvelle forme d'épargne enregistrée, c'est-à-dire les comptes à impôt prépayé (Poschmann et Robson, 2004). De tels comptes, appelés régimes de Roth aux États-Unis, n'autorisent aucune déduction au titre des cotisations mais permettent d'effectuer des retraits non imposables à la retraite. Les partisans de cette proposition soutiennent que ces régimes pourraient servir à trancher certains dilemmes devant lesquels sont placés les travailleurs à revenu élevé ou à faible revenu au chapitre de l'épargne-retraite.

Malgré l'importance du sujet pour de nombreuses parties prenantes — décideurs, planificateurs financiers, épargnants et personnes présentant des biens et services aux personnes âgées —, on dispose de peu de données précises sur les revenus associés aux FERR. La banque de Données administratives longitudinales (DAL) peut combler en partie cette lacune; il s'agit de la plus importante source de données sur le revenu provenant des REER à documenter l'ampleur apparente de l'incidence liée à la conversion obligatoire et de son effet différentiel sur les divers échelons du revenu et sur les différents groupes présentant de l'intérêt (voir *Source des données et définitions*).

Quelques difficultés à aplanir

La source de données idéale sur le revenu produit par les REER présenterait plusieurs caractéristiques :

- des précisions sur chacune des catégories de revenu associées aux REER — retraits, rente versée avant l'âge de 69 ans, rentes versées postérieurement à la conversion obligatoire et retraits de fonds détenus dans un FERR;
- des renseignements sur toutes les autres sources de revenu;
- des renseignements sur les caractéristiques des particuliers et des familles;
- des données portant sur plusieurs années;
- un échantillon suffisamment vaste pour permettre de faire des inférences robustes sur des groupes particuliers relativement petits.

À l'heure actuelle, aucune enquête-échantillon ne remplit ces conditions, tant s'en faut. Cependant, la banque de Données administratives longitudinales — qui consiste en un amalgame de renseignements relatifs à l'impôt sur le revenu et d'autres renseignements — englobe une information et un échantillon suffisants pour qu'il soit possible d'étudier l'effet de la conversion obligatoire.

La principale lacune de cette source de données découle de la condensation du revenu produit par les REER en deux variables : le revenu indiqué sur les états T4RSP, et le revenu de pension. La première de ces variables comprend les retraits directs de fonds détenus dans des REER et le revenu reçu sous forme de rentes financées au moyen de REER. La perte de précision entraînée par la combinaison de ces deux formes de revenu est très faible, puisque les REER constituent la source de financement exclusive de l'une et de l'autre. Par contre, le revenu de pension englobe le revenu rattaché aux FERR et le revenu provenant des régimes de pension d'employeurs (le revenu provenant du RPC ou du RRQ est enregistré séparément). Malgré cela, la dimension longitudinale des données permet de déterminer approximativement l'effet de la conversion obligatoire en examinant le changement lié au revenu de pension de l'âge de 69 ans à l'âge de 70 ans, alors que l'effet en question ressort clairement.

Étant donné que l'incidence fiscale de la conversion obligatoire présente également de l'intérêt, il faut aussi considérer le facteur confusionnel engendré par les

modifications apportées aux régimes d'impôt sur le revenu fédéral et provinciaux. En 1999, on a fait l'annonce d'un ensemble de mesures de réduction des taux marginaux de l'impôt fédéral; il peut ainsi être plus ardu de dégager l'effet de la conversion obligatoire sur les taux d'imposition effectifs. Heureusement (à la fois pour les contribuables et aux fins de la présente analyse), la mise en œuvre de ces réductions de taux a été accélérée au cours des années d'imposition 2000 et 2001, de sorte que les taux sont demeurés stables entre 2001 et 2002, soit la période sur laquelle porte une grande partie de l'analyse².

La conversion obligatoire fait augmenter le revenu

On peut constater les effets liés à la conversion obligatoire en examinant le revenu de pension; on observe en effet une hausse significative de ce revenu à l'âge de 70 ans pour les années récentes et, avant la diminution de l'âge auquel la conversion devient obligatoire, soit lors de l'année d'imposition 1997, à l'âge de 72 ans (graphique A). En moyenne, le revenu de pension augmente d'environ 25 % (approximativement 1 800 \$) au moment de la conversion.

Cependant, si l'on tient compte uniquement du revenu de pension, on surestime l'effet de la conversion obligatoire sur le revenu étant donné que le revenu figurant sur les états T4RSP (sommes retirées d'un REER

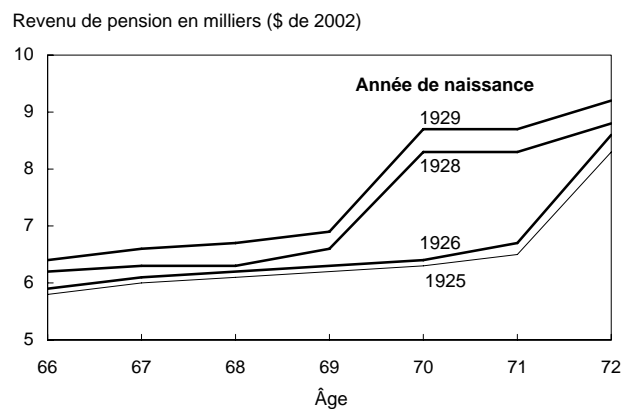
et rentes financées au moyen d'un REER) diminue de quelque 300 \$ au même moment. Cela ramène l'effet net à un montant qui est plus près de 1 500 \$.

Le revenu produit par les REER s'est accru pour les différentes cohortes de naissance, ce qui indique que les actifs détenus dans des REER augmentent dans le cas des cohortes plus jeunes par rapport aux cohortes plus âgées. Il est cependant un phénomène qui ne saute pas immédiatement aux yeux, soit que le revenu reçu sous forme de rente après l'âge de 69 ans (revenu résiduel selon les T4RSP) connaît une baisse au fil des cohortes, ce qui révèle une tendance consistant à gérer les actifs détenus dans les FERR au lieu d'opter pour une rente lorsque la conversion devient obligatoire.

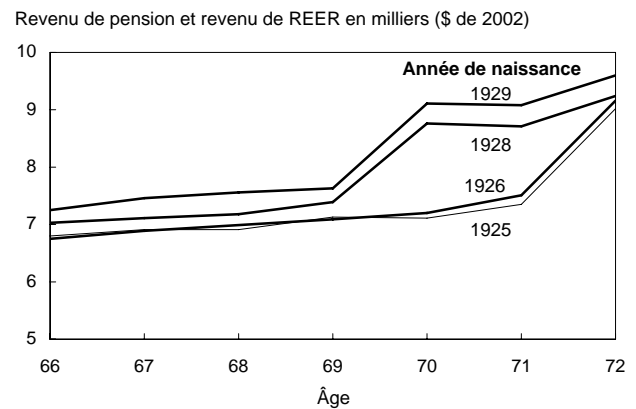
En moyenne, l'effet lié à la conversion obligatoire est faible par rapport au revenu total

Chez les personnes âgées, le revenu diminue en général à mesure que l'âge augmente. Le revenu d'emploi baisse en raison de la diminution à la fois du taux d'emploi et du nombre d'heures travaillées par les personnes ayant encore un emploi. La valeur réelle du revenu provenant de régimes de retraite privés peut diminuer si les prestations ne sont pas indexées. Le revenu de placement peut lui aussi fléchir si les personnes âgées retirent des actifs.

Graphique A La conversion obligatoire engendre une hausse marquée du revenu de pension figurant sur le T4 ...



... qui est partiellement contrebalancée par une baisse des retraits de fonds détenus dans des REER.



Source : banque de Données administratives longitudinales, 2001 et 2002

Source des données et définitions

La **banque de Données administratives longitudinales** (DAL) englobe un échantillon représentant 20 % des dossiers d'impôt T1. Les données du présent article portent sur l'ensemble des particuliers ayant produit des déclarations valides correspondant à la fois à l'âge et aux années considérés. Les tableaux sont établis à partir de quelque 202 000 particuliers qui ont eu 69 ans au cours de 2001 et qui ont produit des déclarations valides en 2001 et en 2002. Ces deux années ont été retenues parce que les modifications touchant les taux de l'impôt fédéral ont été minimales durant cette période. Les tranches de revenu associées aux taux marginaux d'impôt fédéral sur le revenu ont été corrigées en fonction de l'inflation, et les éléments de revenu mentionnés dans la présente étude ont été corrigés en conséquence (en dollars de 2002). L'examen d'années plus récentes ainsi appariées a donné des résultats similaires pour les éléments de revenu, mais les résultats fiscaux présentaient une variation plus marquée en raison des modifications des taux marginaux de l'impôt fédéral.

Les **régimes enregistrés d'épargne-retraite** (REER) sont à l'usage des particuliers, y compris les travailleurs autonomes. Ces régimes sont enregistrés pour l'application de la *Loi de l'impôt sur le revenu* fédérale. Le plafond de cotisation est déterminé en fonction du revenu gagné et de la participation à un régime de pension d'employeur. La valeur d'un REER repose sur les cotisations accumulées et le rendement des placements effectués. Les cotisations sont déductibles du revenu imposable, et il y a report de l'impôt à l'égard du revenu de placement, mais les retraits sont imposables.

Les **fonds enregistrés de revenu de retraite** (FERR) sont établis pour des particuliers par des institutions financières et sont enregistrés aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Ils ont pour objet de fournir un revenu à la retraite. Les FERR sont établis par suite du transfert direct des fonds d'un REER ou d'un régime de pension agréé. Les sommes retirées d'un FERR sont imposables. Un minimum doit être retiré chaque année à compter de l'année suivant l'établissement du FERR.

Le **Régime de pensions du Canada** (RPC) et le **Régime de rentes du Québec** (RRQ) sont des régimes contributifs d'assurance sociale liés aux gains qui offrent une garan-

tie de revenu aux cotisants et à leur famille en cas de perte de revenu attribuable à la retraite, à une invalidité ou au décès.

Les prestations de **Sécurité de la vieillesse** (SV) sont des paiements mensuels imposables versés aux Canadiens âgés de 65 ans et plus qui sont calculés en fonction du nombre d'années de résidence au Canada. Pour sa part, le **Supplément de revenu garanti** (SRG) n'est pas imposable et est versé aux prestataires de la SV à faible revenu. Tant la SV que le SRG sont fondés sur l'examen du revenu et peuvent faire l'objet d'un mécanisme de récupération si le revenu du prestataire augmente.

Les **régimes de pension agréés** (RPA) sont parrainés par des employeurs ou des syndicats; ils sont généralement financés au moyen de cotisations de l'employeur et des employés. Les RPA doivent remplir certaines conditions et être agréés pour l'application de la *Loi de l'impôt sur le revenu* fédérale. Les cotisations à ces régimes sont déductibles du revenu imposable, et l'impôt payable sur le revenu de placement est reporté, mais les paiements reçus d'un RPA sont imposables.

Le **taux d'imposition effectif moyen** est le ratio des impôts payés au revenu imposable. On parlera également de ratio des moyennes ou de taux d'imposition agrégé.

On n'utilise pas le **taux marginal d'imposition**, car il y a alors une connotation qui est établie avec le taux d'imposition applicable à la tranche de revenu la plus élevée des particuliers, ce qu'on ne calcule pas ici. De plus, cela pourrait vouloir dire que le phénomène de récupération a été pris en compte. Dans la mesure où le montant d'impôt payé est nul (ce qui est assez fréquent dans le cas des personnes âgées à faible revenu), le calcul du taux d'imposition effectif moyen ne rendra pas compte de l'effet lié aux mécanismes de récupération (voir *Critères de revenu applicables à la SV et au SRG*).

(Les définitions précédentes sont fondées sur le glossaire des termes fréquemment utilisés élaboré par le ministère des Finances. Internet : www.fin.gc.ca/gloss/gloss-f.html.)

Par exemple, la conversion obligatoire a donné lieu à une hausse nette du revenu d'environ 1 600 \$ pour les personnes âgées de 70 ans en 2002, ce qui équivaut à 6,6 % du revenu de ces personnes en 2001 (tableau 1). Cependant, leur revenu imposable n'a augmenté que de 800 \$ (3,2 %). Cela signifie que la hausse engendrée par la conversion obligatoire n'est que temporaire dans le contexte d'un profil âge-revenu qui affiche une pente généralement descendante dans le cas des personnes âgées.

Ces constatations donnent en outre un premier aperçu des conséquences fiscales associées à la conversion obligatoire. L'impôt moyen versé est passé de 4 000 \$ en 2001 à 4 200 \$ en 2002. Cette hausse (qui totalise environ 40 millions de dollars pour l'ensemble de la cohorte) constitue la borne inférieure de l'augmentation des impôts découlant de la conversion obligatoire³. Bien que cette hausse des impôts payés ait une incidence minimale sur le taux moyen d'imposition, qui passe de 16,1 % en 2001 à 16,3 % en 2002, elle correspond à un taux d'imposition effectif de 25,0 % sur les 800 \$ d'augmentation du revenu imposable.

Tableau 1 Variation du revenu lors de la conversion obligatoire pour l'ensemble des déclarants

	2001 69 ans	2002 70 ans
		\$
Revenu imposable total	24 900	25 700
Revenu de pension	7 000	9 000
Revenu figurant sur le T4RSP	700	350
Autre	17 200	16 350
Impôts payés	4 000	4 200
Taux d'imposition effectif (%)	16,1	16,3

Source : banque de Données administratives longitudinales

L'effet de la conversion obligatoire augmente avec le revenu

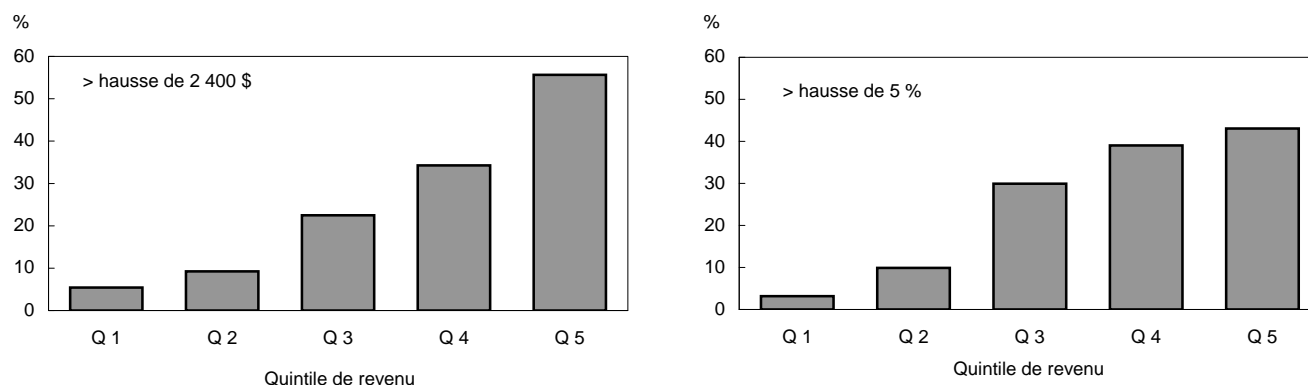
Des recherches antérieures ont montré, comme on pouvait s'y attendre, que les personnes gagnant un revenu élevé versent davantage de cotisations à leurs comptes de REER et y accumulent un patrimoine supérieur. Puisque ces personnes sont également plus susceptibles de participer à un régime de pension agréé et de posséder d'autres actifs financiers, elles n'auront peut-être pas vraiment besoin de retirer des sommes de leurs comptes de REER avant la conversion obligatoire. En principe, la combinaison de ces facteurs devrait faire augmenter nettement l'effet de la conversion obligatoire, et c'est d'ailleurs ce que l'on constate dans les faits.

Si l'on répartit les déclarants de 69 ans en cinq groupes égaux selon le revenu, on observe que le pourcentage de ces déclarants, dans chaque quintile, qui voient leur revenu de pension augmenter de plus de 2 400 \$ de l'âge de 69 ans à l'âge de 70 ans croît constamment, passant de 5 % pour le quintile inférieur à 56 % pour le quintile supérieur (graphique B).

La situation est semblable si la mesure repose sur la hausse du revenu en chiffres relatifs plutôt qu'en chiffres absolus. Seulement 3 % des personnes du quintile inférieur ont connu une hausse de plus de 5 % de leur revenu à 70 ans, comparativement à 43 % des personnes du quintile supérieur. Il est évident que le revenu présente de l'importance lorsqu'il est question de la conversion obligatoire, ce qui indique qu'une bonne partie des revenus provenant des REER sera imposée à des taux marginaux relativement élevés.

Groupes pertinents

Même si les planificateurs financiers mettent de l'avant des stratégies de placement qui sont valables pour d'importants segments de la population, il convient aussi de tenir compte de la situation de chaque particulier. Pour certains particuliers, les commentateurs s'interrogent sur la pertinence des REER; pour d'autres, le revenu provenant des REER est un élément important du revenu de retraite. Ces deux groupes de particuliers se situent en gros aux deux extrémités de l'échelle des revenus.

Graphique B L'incidence de la conversion obligatoire s'accroît avec le revenu à la fois en termes absolus et relatifs.

Source : banque de Données administratives longitudinales, 2001 et 2002

Personnes âgées comptant sur les prestations de pension de l'État

L'évolution du régime de pension de l'État — qui comprend la SV, le SRG, le RPC et le RRQ — a contribué à la hausse du revenu moyen des personnes âgées, permettant à bon nombre d'entre elles de se maintenir au-dessus du seuil de faible revenu (Myles, 2000). Parallèlement, de nombreuses personnes âgées en sont venues à compter de plus en plus sur ces paiements, qui représentent maintenant une fraction plus grande du revenu des personnes âgées que par le passé.

Comme on l'a mentionné, les REER constituent une stratégie moins efficiente sur le plan fiscal pour les personnes à faible revenu, car l'allègement fiscal rattaché à la fois au placement initial et à son rendement est relativement petit, considérant le caractère progressif du régime fiscal. De nombreuses personnes à faible revenu ne paient aucun impôt et, pour un nombre encore plus élevé d'entre elles, le taux marginal applicable à leur revenu imposable est très bas (tableau 2).

Tableau 2 Conversion obligatoire et importance du RPC ou du RRQ ainsi que de la SV et du SRG par rapport au revenu

	2001 69 ans	2002 70 ans
Plus de 75 % du revenu (32,3 %)		\$
Revenu imposable total	9 400	9 900
Revenu de pension	370	820
Revenu figurant sur le T4RSP	110	70
Autre	8 920	9 010
Impôts payés	110	170
Taux d'imposition effectif (%)	1,2	1,7
50 % à 75 % du revenu (23,3 %)		
Revenu imposable total	17 500	18 200
Revenu de pension	3 900	5 200
Revenu figurant sur le T4RSP	550	240
Autre	13 050	12 760
Impôts payés	1 100	1 300
Taux d'imposition effectif (%)	6,3	7,1
Moins de 50 % du revenu (44,4 %)		
Revenu imposable total	40 100	41 200
Revenu de pension	13 500	16 900
Revenu figurant sur le T4RSP	1 200	610
Autre	25 400	23 690
Impôts payés	8 300	8 600
Taux d'imposition effectif (%)	20,7	20,9

Source : banque de Données administratives longitudinales

Les économies réalisées à l'aide des REER ne leur apportent donc pas un très grand allègement fiscal, tandis que les retraits effectués en bout de ligne peuvent se répercuter sur les prestations sociales fondées sur l'examen du revenu, comme les prestations de SV ou le SRG (voir *Critères de revenu applicables à la SV et au SRG*).

En 2001, les prestations de pension de l'État représentaient au moins les trois quarts du revenu total de près du tiers des personnes âgées de 69 ans (32,3 %). Parmi ces personnes, une sur cinq recevait un revenu de pension cette année-là, lequel se chiffrait en moyenne à 1 800 \$. Après la conversion obligatoire, près du tiers

Critères de revenu applicables à la SV et au SRG

Les prestations de SV sont des prestations sociales imposables qui sont versées aux personnes de 65 ans et plus et dont le montant est calculé en fonction d'un critère de résidence. L'objet de ce programme est d'assurer un soutien du revenu de base aux personnes âgées; le seuil fixé à l'égard du revenu des particuliers avant que s'enclenche le mécanisme de récupération est fort élevé. Au cours du dernier trimestre de 2002, le maximum mensuel des prestations de SV était de 449 \$, et ces dernières étaient réduites de 15 cents par dollar de revenu annuel excédant 56 968 \$.

Le SRG est une prestation non imposable à l'intention des personnes âgées à faible revenu. Lors du dernier trimestre de 2002, le maximum versé était de 534 \$ dans le cas des personnes vivant seules et de 348 \$ pour chacun des conjoints dans le cas des couples âgés. Une allocation peut être accordée aux conjoints ou aux conjoints survivants de bénéficiaires du SRG lorsque l'âge de ces conjoints se situe entre 60 et 64 ans.

Le taux de récupération applicable au SRG et à l'Allocation est bien plus élevé que dans le cas de la SV. Le montant du SRG est réduit de 50 cents par dollar de revenu, lequel exclut la SV. L'Allocation englobe à la fois une composante liée à la SV et une autre liée au SRG; la réduction est de 75 cents par dollar pour la composante relative à la SV, et de 50 cents pour celle du SRG.

Le critère de revenu dont sont assorties d'autres prestations sociales, comme le supplément au loyer et les régimes d'assurance-médicaments provinciaux, pourrait bien donner lieu à des situations où le taux de récupération fiscale applicable au revenu produit par les REER approche, voire dépasse, 100 %. En d'autres termes, le revenu tiré des REER pourrait faire diminuer le revenu total de certaines personnes âgées à faible revenu. De plus, les taux de récupération élevés dissuadent les personnes âgées à faible revenu de participer au marché du travail, puisque les gains additionnels qu'elles pourraient ainsi toucher ne se traduiraient peut-être pas par une amélioration nette de leur situation financière.

(31,8 %) touchaient un revenu de pension s'établissant en moyenne à 2 600 \$. Bien que le taux d'imposition effectif moyen applicable aux personnes comptant sur les prestations de pension de l'État ait été très bas, soit 1,2 % l'année où elles ont atteint l'âge de 69 ans, le taux est passé à 1,7 % l'année suivante — un taux d'imposition effectif de 12,0 % sur le revenu additionnel découlant de la conversion obligatoire.

Si l'on considère uniquement les personnes pour qui les prestations de SV et le SRG représentent la quasi-totalité du revenu, le taux d'imposition effectif lors de chaque année est de 0 %, même si une faible proportion d'entre elles touchent un revenu de pension (1,7 % à l'âge de 69 ans et 5,9 % à l'âge de 70 ans). On pourrait s'attendre à une certaine réduction du montant moyen des prestations de SV et du SRG correspondant à une hausse du revenu de pension, mais les faibles montants en question (de 50 \$ en moyenne) pourraient être contrebalancés par une faible hausse du pourcentage de personnes recevant le SRG, par exemple (tableau 3).

On a pu constater un léger fléchissement du montant des prestations de SV et du SRG parmi les personnes dont ces prestations représentaient un plus faible pourcentage du revenu (entre 50 % et 90 % du revenu total — données non présentées). Pour ces personnes, la conversion obligatoire conduit à une hausse moyenne de 200 \$ à 300 \$ du revenu total et à une diminution moyenne de 100 \$ du SRG. Cela correspond au taux de récupération de 50 % applicable au SRG. Un calcul sommaire montre que cette situation pourrait toucher jusqu'à 1 personne âgée sur 20 au moment de la conversion obligatoire⁴.

Prestations considérables liées aux régimes de pension d'employeurs

À l'autre extrémité de l'échelle des revenus, on retrouve les personnes âgées dont les prestations aux termes de régimes de pension d'employeurs dépassent le montant total des prestations du RPC ou du RRQ, de la SV et du SRG. Parmi les personnes de 69 ans, environ 20 % seulement entrent dans cette catégorie, et leur revenu moyen (43 000 \$) était plus de deux fois supérieur à celui des autres 80 % (20 200 \$) [tableau 4]. Au moment de la conversion obligatoire, le montant moyen du revenu de pension des personnes de ce groupe augmentait de 2 400 \$ (mais de 1 860 \$ une fois que l'on prend en compte la diminution des retraits de fonds détenus dans des REER), comparativement à une hausse de 1 900 \$ pour le reste de la

Tableau 3 Conversion obligatoire et importance de la SV et du SRG par rapport au revenu

	2001 69 ans	2002 70 ans
90 % et plus du revenu (4,4 %)		
Revenu imposable total	4 800	5 000
Revenu de pension	20	90
Revenu figurant sur le T4RSP	10	10
Autre	4 770	4 900
Impôts payés	0	0
Taux d'imposition effectif (%)
70 % à moins de 90 % du revenu (8,7 %)		
Revenu imposable total	6 300	6 500
Revenu de pension	70	220
Revenu figurant sur le T4RSP	50	30
Autre	6 180	6 250
Impôts payés	10	30
Taux d'imposition effectif (%)	0,2	0,5
50 % à moins de 70 % du revenu (12,6 %)		
Revenu imposable total	9 900	10 200
Revenu de pension	370	790
Revenu figurant sur le T4RSP	150	50
Autre	9 380	9 360
Impôts payés	50	100
Taux d'imposition effectif (%)	0,5	1,0
Moins de 50 % du revenu (74,3 %)		
Revenu imposable total	30 900	31 800
Revenu de pension	9 400	11 900
Revenu figurant sur le T4RSP	920	460
Autre	20 580	19 440
Impôts payés	5 400	5 600
Taux d'imposition effectif (%)	17,5	17,6

Source : banque de Données administratives longitudinales

population (1 580 \$ après la prise en compte de la baisse des retraits de fonds détenus dans des REER). Cela signifie que la conversion obligatoire n'a pas un effet disproportionné sur les personnes qui reçoivent des prestations importantes aux termes d'un régime de pension d'employeur.

Les taux d'imposition peuvent constituer une préoccupation plus grande pour les personnes âgées à revenu plus élevé, notamment celles qui reçoivent des prestations de retraite importantes, puisque le taux moyen d'imposition de leur revenu est plus élevé, soit 20,5 % contre 13,9 % pour les autres personnes âgées. Pour l'un et l'autre groupe, l'impôt moyen est demeuré le même à l'âge de 69 ans et de 70 ans, les taux moyens n'augmentant que légèrement au regard de la hausse du revenu moyen.

Tableau 4 Conversion obligatoire et prestations considérables provenant d'un régime de pension d'employeur

	2001 69 ans	2002 70 ans
Revenu de pension figurant sur le T4 inférieur ou égal au RPC/RRQ + SV/SRG (79,5 %)		
Revenu imposable total	20 200	20 900
Revenu de pension	2 300	4 200
Revenu figurant sur le T4RSP	610	290
Autre	17 290	16 410
Impôts payés	2 800	2 900
Taux d'imposition effectif (%)	13,9	13,9
Revenu de pension figurant sur le T4 supérieur au RPC/RRQ + SV/SRG (20,5 %)		
Revenu imposable total	43 000	44 300
Revenu de pension	25 100	27 500
Revenu figurant sur le T4RSP	1 100	560
Autre	16 800	16 240
Impôts payés	8 800	9 100
Taux d'imposition effectif (%)	20,5	20,5

Source : banque de Données administratives longitudinales

Retraits hâtifs de fonds détenus dans des REER

Le retrait de sommes importantes détenues dans des REER avant la conversion obligatoire peut être le signe de personnes âgées qui n'ont pas épargné suffisamment pour disposer de fonds correspondant à leurs habitudes de dépenses. Cela pourrait aussi dénoter qu'un patrimoine important est détenu dans des REER, les retraits ayant pour but de niveler le revenu et les impôts au cours des dernières années de l'existence. On pourrait aussi supposer que certaines personnes âgées font de tels retraits avant l'âge de 69 ans afin d'éviter la récupération éventuelle d'une partie des prestations de SV ou du SRG. Les données disponibles peuvent donner un certain poids à chacune de ces thèses.

Rares sont les personnes de 69 ans (2,4 % seulement) pour qui les retraits de fonds détenus dans des REER représentaient plus du quart du revenu (tableau 5). Le montant moyen de ces retraits, soit 11 300 \$, faisait grimper leur revenu imposable moyen à 29 500 \$. Toutefois, la conversion obligatoire coïncidait avec une baisse de 8 000 \$ des retraits de fonds détenus dans des REER et à une hausse de seulement 5 400 \$ du revenu de pension. Lorsque l'on prend en compte l'ensemble des sources, leur revenu total a en fait diminué

Tableau 5 Conversion obligatoire et retraits de fonds d'un REER

	2001 69 ans	2002 70 ans
Plus de 25 % du revenu (2,4 %)		\$
Revenu imposable total	29 500	28 100
Revenu de pension	5 800	11 200
Revenu figurant sur le T4RSP	11 300	3 300
Autre	12 400	13 600
Impôts payés	4 900	4 200
Taux d'imposition effectif (%)	16,6	14,9
Plus de 0 % à 25 % du revenu (20,4 %)		
Revenu imposable total	28 800	29 000
Revenu de pension	10 100	12 300
Revenu figurant sur le T4RSP	2 100	760
Autre	16 600	15 940
Impôts payés	4 500	4 500
Taux d'imposition effectif (%)	15,6	15,5
Aucun retrait (77,2 %)		
Revenu imposable total	23 800	24 800
Revenu de pension	6 200	8 000
Revenu figurant sur le T4RSP	0	150
Autre	17 600	16 650
Impôts payés	3 800	4 100
Taux d'imposition effectif (%)	16,0	16,5

Source : banque de Données administratives longitudinales

de 1 400 \$ à la suite de la conversion obligatoire. Bref, pour ce groupe, le processus de conversion peut signaler un fléchissement des dépenses.

La théorie de nivellement du revenu s'applique davantage aux personnes ayant retiré des sommes moins élevées de leurs REER avant la conversion. Dans le cas des personnes de 69 ans dont les retraits en question ont représenté 25 % du revenu ou moins, c'est-à-dire une personne sur cinq, la conversion obligatoire a coïncidé avec une très légère hausse du revenu total (de 28 800 \$ à 29 000 \$), ainsi qu'avec une légère baisse de l'impôt payé. À titre comparatif, les personnes n'ayant pas effectué de retraits de fonds de leurs REER à l'âge de 69 ans ont vu leur revenu total augmenter de 1 000 \$ (de 23 800 \$ à 24 800 \$), et il y a eu une hausse correspondante de leur taux moyen d'imposition.

Travailleurs âgés

Une autre stratégie que peuvent choisir les personnes qui n'ont pas épargné assez pour s'assurer une retraite confortable consiste à continuer de travailler après l'âge

de 65 ans. Toutefois, le mécanisme de récupération applicable au SRG dissuadera sans doute de nombreuses personnes âgées à faible revenu d'avoir un emploi. Dans l'ensemble, parmi les personnes âgées de 69 ans, les gains d'emploi ou d'un travail autonome représentaient au moins un cinquième du revenu pour une personne sur huit seulement, et plus de 60 % pour une personne sur vingt-cinq (tableau 6). De plus, le profil de revenu de ces travailleurs âgés donne à penser que bon nombre d'entre eux sont des professionnels autonomes qui ne reçoivent probablement pas un revenu important sous forme de prestations aux termes d'un régime de pension d'employeur.

Le revenu imposable moyen de toutes provenances des personnes de 69 ans dont les gains d'emploi constituaient plus de 60 % du revenu total s'est chiffré à 78 400 \$ en 2001; le revenu de pension ne représentait que 2 200 \$ de ce montant. Après la conversion obligatoire, le revenu de pension de ces personnes a plus que quadruplé pour atteindre 9 600 \$. Malgré une certaine baisse des autres sources de revenu, leur revenu total moyen a augmenté de 5 100 \$ et leur impôt payable, de 1 500 \$.

Les personnes âgées qui comptent moins sur un revenu d'emploi ont en général un revenu imposable plus bas mais un niveau de revenu de pension plus élevé avant la conversion obligatoire. Chez les personnes dont les gains d'emploi représentaient entre 20 % et 60 % du revenu imposable, le revenu total moyen était de 35 600 \$, contre 21 500 \$ dans le cas des personnes dont les gains d'emploi constituaient moins d'un cinquième du revenu total (soit la grande majorité des personnes de 69 ans). En dépit de ce revenu total moins élevé, ces dernières avaient un niveau de revenu de pension plus élevé (7 400 \$) à 69 ans que celles qui travaillaient davantage. Par contre, les personnes ayant continué de travailler avaient épargné des sommes plus importantes dans des REER, ce qui ressort du fait que la conversion obligatoire correspond à une hausse plus marquée de leur revenu de pension. Par conséquent, les trois groupes avaient un niveau de revenu de pension similaire à l'âge de 70 ans.

Conclusion

Les REER sont des instruments d'épargne donnant droit à un traitement fiscal avantageux; ils constituent le troisième pilier du système de revenu de retraite en vigueur au Canada, les deux autres étant les pensions de l'État (la SV et le SRG ainsi que le RPC ou le RRQ) et les régimes de pension agréés offerts par les

Tableau 6 Conversion obligatoire et gains des travailleurs âgés

	2001 69 ans	2002 70 ans
Plus de 60 % du revenu (3,9 %)		
Revenu imposable total	78 400	83 500
Revenu de pension	2 200	9 600
Revenu figurant sur le T4RSP	760	740
Autre	75 440	73 160
Impôts payés	24 600	26 100
Taux d'imposition effectif (%)	31,4	31,3
Plus de 20 % à 60 % du revenu (8,7 %)		
Revenu imposable total	35 600	36 000
Revenu de pension	5 600	9 400
Revenu figurant sur le T4RSP	910	460
Autre	29 090	26 140
Impôts payés	6 800	7 000
Taux d'imposition effectif (%)	19,1	19,4
20 % ou moins du revenu (87,4 %)		
Revenu imposable total	21 500	22 100
Revenu de pension	7 400	8 900
Revenu figurant sur le T4RSP	680	320
Autre	13 420	12 880
Impôts payés	2 800	2 900
Taux d'imposition effectif (%)	13,0	13,1

Source : banque de Données administratives longitudinales

employeurs. Les fonds détenus dans les REER se transforment en revenu sous forme de retraits directs ou encore à la suite de la conversion en rentes ou en FERR. Les REER doivent être convertis en rentes ou en FERR au cours de l'année civile où leur détenteur atteint l'âge de 69 ans, et des retraits correspondant à un montant minimum sont obligatoires à compter de l'année suivante.

En 2002, la conversion obligatoire a entraîné une hausse moyenne du revenu d'environ 1 600 \$ pour les personnes âgées de 70 ans, ce qui correspond à une période de baisse générale du revenu provenant d'autres sources. Étant donné que le revenu provenant d'un FERR est assujéti à un taux marginal d'imposition, le revenu entraîne une hausse du taux d'imposition effectif moyen et du montant total d'impôt payé par les personnes lorsqu'elles atteignent l'âge de 70 ans. Cela constitue en fait la convention de base qui sous-tend le système : les sommes déposées dans un REER sont déduites du revenu imposable au cours de l'année où elles sont versées dans le régime et s'accumulent en franchise d'impôt, tandis que les retraits de

fonds à la retraite se feront probablement à un moment où le niveau de revenu de la personne sera moins élevé, de même que les taux marginaux d'imposition applicables.

Bien sûr, aucun système n'est parfait pour tous. Les commentateurs ont observé que les REER ne sont pas forcément le meilleur instrument d'épargne-retraite pour les gens qui se situent aux deux extrémités de l'échelle des revenus. Les personnes gagnant un revenu élevé sont beaucoup plus susceptibles de connaître une hausse substantielle de leur revenu à la suite de la conversion obligatoire, ce revenu additionnel étant assujéti à des taux d'imposition effectifs relativement élevés. Un faible pourcentage de personnes à faible revenu verront quant à elles le montant du SRG auquel elles ont droit diminuer à partir du moment où elles toucheront un revenu provenant d'un FERR. Certains analystes ont proposé la création de comptes d'épargne-retraite à impôt prépayé, ce qui répondrait aux besoins de ces groupes. Par ailleurs, une bonne planification financière pourrait contribuer à optimiser l'épargne et le revenu dans le contexte du présent régime.

Le revenu provenant de REER ne représente une fraction importante du revenu que pour un très petit nombre de personnes avant que celles-ci n'atteignent l'âge de 70 ans. Même après la conversion obligatoire, les FERR et les rentes financées au moyen des REER représentent moins de 10 % du revenu total. En termes absolus, l'effet de la conversion obligatoire est marqué pour les personnes âgées qui continuent de gagner un revenu d'emploi considérable à 69 ans, mais il s'agit en général de personnes ayant un revenu élevé et dont le revenu moyen produit par les REER dépasse à peine les 10 %.

L'effet de la conversion obligatoire s'est accentué au fil du temps, ce qui indique que des cohortes successives de Canadiens détiennent un patrimoine de plus en plus important dans des REER. D'autres travaux de recherche montrent que les employeurs pourraient en venir à offrir de plus en plus des REER collectifs plutôt que des régimes de pension agréés traditionnels (Morissette et Drolet, 2001). Si l'on se fie à ces tendances, le patrimoine détenu dans les REER représentera vraisemblablement une fraction plus importante du revenu des personnes âgées dans l'avenir. Il faut donc envisager sérieusement d'élaborer des données afin de

disposer de renseignements plus précis sur le revenu produit par les REER. Il faudra également procéder à des recherches plus poussées afin de mieux déterminer les effets distributionnels — par opposition aux effets moyens — à l'intérieur de sous-groupes qui présentent un intérêt particulier pour les décideurs et la collectivité de la planification financière.

Perspective

■ Notes

1 Ce chiffre estimatif de 1 % du PIB correspond à une estimation empirique dans une perspective à long terme, étant donné que la valeur estimative des impôts auxquels il est ainsi renoncé varie énormément d'une année à l'autre. L'élément le plus instable à cet égard est la valeur du revenu auquel il est ainsi renoncé au titre des gains en capital et du revenu de placement associés au patrimoine détenu dans les REER, car cet élément est corrélé avec les fluctuations des marchés financiers. Les déductions fiscales au chapitre des cotisations annuelles à des REER constituent l'autre élément principal, qui est corrélé pour sa part avec les sommes imputées aux comptes de REER et avec les taux marginaux d'imposition.

2 Les tranches de revenu établies aux fins de l'impôt ont été ajustées à la hausse en 2002 de façon à prendre en compte l'inflation; un tel ajustement a également été fait concernant l'ensemble des revenus dont il est question dans le présent article

3 Étant donné la hausse de 1 600 \$ du revenu net attribuable à la conversion obligatoire, la borne supérieure correspondrait à peu près au double de la borne inférieure. Du fait que cette hausse de leur revenu peut amener certaines personnes âgées à réduire leurs heures de travail (d'où une baisse de leur revenu d'emploi), la prise en compte de cet « effet de substitution » ferait en sorte de situer à un point quelconque entre les deux bornes l'effet réel de la conversion obligatoire sur le revenu imposable.

4 La proportion maximale de personnes âgées dont les paiements de SRG font l'objet d'une récupération devrait être égale en gros à la proportion de la population faisant partie des catégories qui enregistrent une baisse des paiements moyens de SRG multipliée par la proportion de la population faisant partie des catégories dont le revenu de pension à l'âge de 70 ans n'est pas égal à zéro.

■ **Documents consultés**

AKYEAMPONG, Ernest. « Épargne-retraite : les REER et les RPA », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, été 1999, vol. 11, n° 2, p. 23 à 30.

CANADA. MINISTÈRE DES FINANCES. *Dépenses fiscales et évaluations*, 2004, Internet : http://www.fin.gc.ca/tocf/2004/taxexp04_f.html.

CESTNICK, Tim. « To RRSP or not: six issues to weigh », *Globe and Mail*, 29 janvier 2003, p. G3, Internet : <http://www.globeinvestor.com/servlet/ArticleNews/print/gam/20030129/RRCESTY>.

HAMILTON, Malcolm. « The financial circumstances of elderly Canadians and the implications for the design of Canada's retirement income system », *The State of Economics in Canada: Festschrift in Honour of David Slater*, publié sous la direction de Patrick Grady et Andrew Sharpe, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2001, p. 225 à 253.

MORISSETTE, René, et Marie DROLET. « Protection en matière de pensions et épargne-retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, été 2001, vol. 13, n° 2, p. 41 à 49.

MYLES, John. *La maturation du système de revenu de retraite du Canada : Niveaux de revenu, inégalité des revenus et faibles revenus chez les gens âgés*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2000, n° 147, « Documents de recherche de la Direction des études analytiques ».

PALAMETA, Boris. « Qui cotise à un REER? Un nouvel examen », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, juillet 2001, édition en ligne.

---. « Portrait des cotisants aux REER », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, janvier 2003, édition en ligne.

POSCHMANN, Finn, et William B.P. ROBSON. *Saving's Grace: A Framework to Promote Financial Independence for Low-Income Canadians*, Institut C.D. Howe, 2004, Backgrounder no. 86.

SHILLINGTON, Richard. *New Poverty Traps: Means-Testing and Modest-Income Seniors*, Institut C.D. Howe, 2003, Backgrounder no. 65.

En congé de maladie

Katherine Marshall

Les absences du travail prolongées pour cause de maladie ou d'incapacité personnelle peuvent coûter cher à un employeur. Parmi les coûts directs figurent un recul de la production et de la productivité ainsi que le remplacement de la main-d'œuvre, tandis que les coûts indirects se traduisent par une baisse du moral chez les travailleurs et une production de moindre qualité. Le stress au travail (Williams, 2003; Watson et Wyatt, 2003) et le vieillissement de la main-d'œuvre ne sont que deux raisons parmi d'autres qui expliquent pourquoi les absences du travail demeurent un problème d'actualité. Les stratégies adoptées pour réduire ces absences comprennent une meilleure sécurité au travail, des activités de promotion de la santé et des programmes d'aide aux employés.

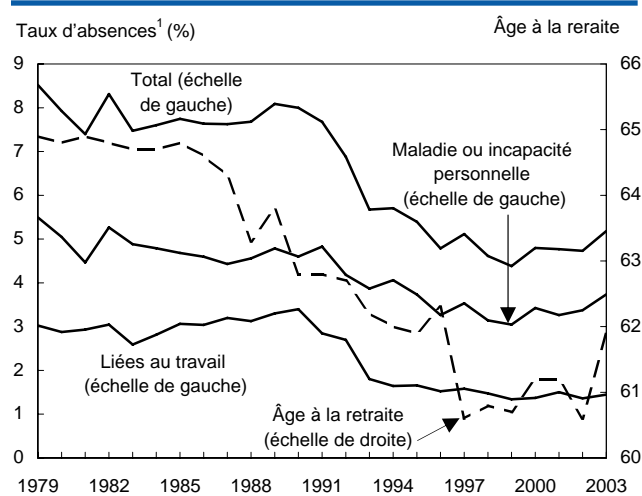
Les coûts de l'absence du travail et les méthodes adoptées pour la gérer sont tangibles, mais les raisons pour lesquelles elle survient au départ sont moins évidentes. Plusieurs disciplines ont contribué à l'étude de l'absentéisme, indiquant la myriade de facteurs personnels, sociaux (psychologiques), économiques et environnementaux interreliés qui sont en jeu (Kaiser, 1998). Plus précisément, les variables étudiées comprennent les données démographiques, l'état de santé, l'attitude envers le travail, la satisfaction au travail, le contenu de l'emploi, les conditions de travail, la culture du lieu de travail, les pertes de revenu éventuelles et les réprimandes possibles. Essayer de comprendre l'absentéisme est d'autant plus compliqué que les motifs peuvent varier selon le type et la durée de l'absence.

Les absences liées au travail sont celles dont la baisse est la plus forte

En 2003, quelque 720 000 absences du travail de deux semaines ou plus pour cause de maladie ou d'incapacité ont été signalées dans l'Enquête sur la dyna-

mique du travail et du revenu (EDTR), et 200 000 d'entre elles étaient liées au travail. Ces absences représentaient 5,2 % de l'ensemble des employés, soit une baisse par rapport au taux de 5,7 % enregistré en 1993 (graphique A). L'Enquête sur l'absence du travail, qui servait aussi à recueillir des données sur les absences prolongées, montre une tendance à la baisse semblable dans les années 1980, soit de 8,5 % en 1979 à 6,9 % en 1992¹. Une bonne partie de la diminution globale tient à la baisse du taux d'absences liées au travail, qui est passé de 3,0 % en 1979 à 2,7 % en 1992 et de 1,8 % en 1993 à 1,4 % en 2003. Ces constats correspondent aux chiffres des commissions des accidents du travail, qui indiquent aussi un recul prononcé des cas d'accidents du travail pendant à peu près la même période. Le nombre de réclamations acceptées pour le temps perdu à la suite d'une blessure a chuté, passant de

Graphique A Le taux d'absences prolongées a baissé de 2 % au cours des deux dernières décennies.



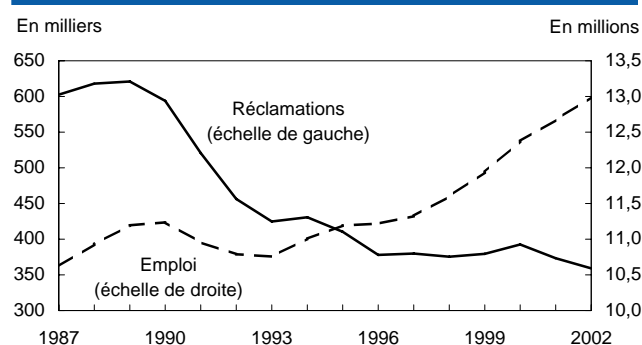
¹ Les absences divisées par le nombre annuel moyen des employés. Sources : Enquête sur l'absence du travail, 1979-1992; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-2003; Enquête sur la population active, 1979-2003

Katherine Marshall est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut la joindre au (613) 951-6890 ou à perspective@statcan.ca.

602 500 en 1987 à 359 200 en 2002. Pourtant, le nombre d'employés a augmenté pour passer de 10,6 à 13,0 millions (graphique B). On attribue une partie de la baisse du taux d'accidents au travail à la sensibilisation accrue aux questions de santé et de sécurité au travail, notamment grâce à la création par le gouvernement fédéral du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail en 1978. Ce Centre attribue une bonne partie de cette baisse à des facteurs tels que l'évolution des technologies, l'amélioration du niveau de scolarité des travailleurs et les initiatives prises par les employeurs ainsi que les politiques et programmes de santé et de sécurité au travail (CCHST, 2003). En outre, la concentration de l'emploi pendant cette période est passée du secteur de la production de biens, où le taux d'accidents global est généralement plus élevé, vers le secteur des services (ACATC, 2005).

Les absences prolongées dues à une maladie ou à une incapacité personnelle ont aussi beaucoup diminué entre 1979 et 1992, passant de 5,5 % à 4,2 %, mais elles sont restées relativement stables durant la dernière décennie, à 3,9 % en 1993 et 3,7 % en 2003 (graphique A). La forte baisse des taux d'absence pour cause de maladie personnelle dans les années 1980 tient peut-être en partie à une baisse parallèle de l'âge médian à la retraite (de 64,9 ans en 1979, à 60,6 ans en 1997, et moins de 62 ans depuis). Ainsi, les travailleurs âgés qui quittent le marché du travail plus tôt peuvent avoir un effet modérateur sur les taux d'absence puisque l'absentéisme pour cause de maladie augmente beaucoup avec l'âge.

Graphique B Le nombre de réclamations pour le temps perdu suite à une blessure a diminué malgré la progression de l'emploi



Sources : L'Association des commissions des accidents du travail du Canada, 1987-2002; Enquête sur la population active, 1987-2002

La durée moyenne des absences du travail est relativement stable, à 11 semaines

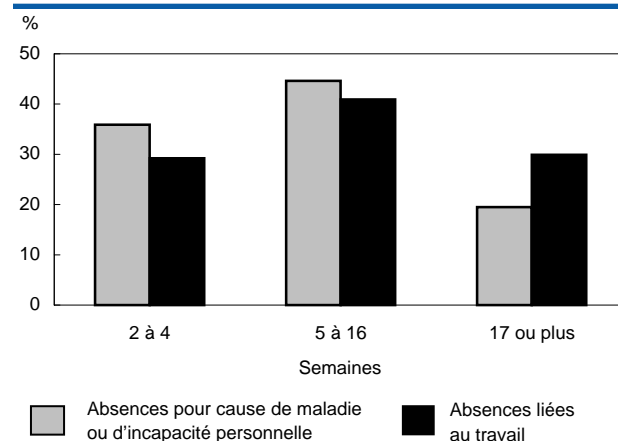
Depuis 1993, la durée moyenne des absences prolongées est demeurée stable, se situant autour de 10 semaines dans le cas d'une maladie ou d'une incapacité personnelle, et 13 semaines pour les absences liées au lieu de travail (11 semaines pour les deux catégories d'absence). La distribution des semaines d'absence diffère selon le type d'absence : 30 % des absences liées au travail en 2003 et durant 17 semaines ou plus, contre seulement 20 % des absences dues à une maladie ou incapacité personnelle (graphique C).

Si les données transversales et les tendances qui s'en dégagent sont utiles, on peut jeter plus d'éclairage sur les absences prolongées en suivant les individus au fil du temps. Le présent article porte sur les employés qui ont pris un congé prolongé en 2002, examinant les facteurs qui ont précédé leur absence (en 2001) ainsi que les conséquences de l'absence en 2003 (voir Sources des données et définitions).

L'âge, la santé, la syndicalisation, le salaire et la sécurité au travail sont des facteurs clés de l'absence due à une maladie personnelle

Parmi toutes les personnes qui ont pris un congé prolongé en 2002, 3,3 % ont cité une maladie personnelle et 1,3 %, une maladie ou une blessure liée au travail

Graphique C En 2003, un tiers des absences¹ pour cause de maladie ou d'incapacité ont duré un mois tout au plus.



¹ De deux semaines ou plus. Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2003

Sources des données et définitions

L'**Enquête sur la dynamique du travail et du revenu** (EDTR) a commencé en janvier 1993. Les répondants restent dans l'échantillon pendant six ans et, chaque année, environ 30 000 personnes âgées de 16 à 69 ans remplissent deux questionnaires détaillés sur leur activité sur le marché du travail et leur revenu. On y pose des questions sur les absences du travail (autres que les vacances payées) d'une semaine ou plus. Si une maladie ou une incapacité en est la raison, une question subséquente vise à savoir si l'absence était due à une blessure ou à une maladie liée au travail. Les détails sont recueillis pour deux absences au plus (la première et la dernière s'il y en a eu plus de deux) pour chaque emploi occupé pendant l'année, jusqu'à concurrence de six emplois. La population visée dans le présent article est celle composée de toutes les personnes qui ont occupé un travail rémunéré en 2002 et qui se sont absentes de leur principal emploi rémunéré pendant deux semaines ou plus en raison d'une maladie ou d'une incapacité personnelle ou liée au travail. L'absence devait être terminée en 2002 ou 2003 et les répondants doivent avoir répondu pendant chacune des trois années (de 2001 à 2003). Si un répondant a pris plus d'un congé prolongé (ce qui est le cas de 5 % des personnes qui s'absentent), le plus long a été examiné.

L'**Enquête sur l'absence du travail** (EAT) était un supplément annuel de l'Enquête sur la population active (EPA) de 1977 à 1998. On y posait aux employés des questions sur les absences du travail d'au moins deux semaines en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une grossesse. Les détails sur la durée et le type d'indemnité reçue étaient recueillis pour l'absence la plus récente.

Un **congé prolongé** dure deux semaines ou plus. L'EAT s'attardait au départ aux absences d'au moins deux semaines puisqu'il s'agit de la période d'attente précédant le versement des prestations d'assurance-emploi.

On calcule un **taux d'absence** en divisant les absences prolongées totales d'une année donnée par le nombre moyen d'employés au cours de cette année. Le dénominateur de l'EAT était l'EPA, qui inclut tous les travailleurs dont l'emploi principal est rémunéré, alors que, pour l'EDTR, il s'agit de tous ceux qui avaient au moins un emploi rémunéré pendant l'année. Par définition, le dénominateur de l'EDTR est légèrement plus élevé que celui de l'EPA.

L'**assurance-maladie complémentaire** est une assurance médicale ou un régime de soins médicaux offert par l'employeur et qui complète l'assurance-maladie publique. L'**assurance-invalidité** (ou l'assurance-incapacité) désigne les régimes d'employeur offrant une protection financière en cas de perte de revenu occasionnée par l'incapacité.

L'**état de santé** est autodéclaré et fait l'objet d'une question qui figure dans le questionnaire sur la main-d'œuvre de l'EDTR en janvier de chaque année de référence. Cette question est la suivante : « En général, comment décririez-vous votre état de santé? » Les réponses vont de mauvais (5) à excellent (1).

La **situation de l'invalidité** est dérivée de plusieurs questions. Les répondants sont jugés avoir une incapacité s'ils disent éprouver de la difficulté à faire des activités dans la vie de tous les jours ou s'ils souffrent d'une affection physique ou mentale ou d'un problème de santé qui réduit la quantité ou le genre d'activités qu'ils peuvent faire.

Le **stress** est aussi autodéclaré dans le questionnaire de janvier. On pose aux répondants la question « Diriez-vous que votre vie a été ... ? » Les réponses vont de « pas du tout stressante » (4) à « très stressante » (1).

(tableau 1)². Bien que la proportion soit plus élevée chez les femmes que chez les hommes (3,6 %, contre 3,0 %) et chez les personnes mariées comparées à celles qui ne le sont pas (3,6 %, contre 2,9 %), lorsqu'on la combine avec l'âge dans un modèle de régression, la seule variable démographique statistiquement significative s'avère être l'âge. Parmi les employés âgés de 45 ans et plus, 4,6 % ont pris un congé de maladie prolongé, ce qui les rendait bien plus susceptibles (1,5 fois) d'être en congé que les personnes de moins de 35 ans, même après la prise en compte de facteurs tels que l'état de santé ou l'incapacité.

Il n'est pas surprenant de voir que, quel que soit leur âge, les personnes dont l'état de santé est mauvais ou passable et celles qui souffraient d'une incapacité physique ou mentale avant leur absence ont nettement plus

tendance à prendre un congé prolongé pour cause de maladie. Bien que seulement 740 000 travailleurs aient déclaré avoir été en santé mauvaise ou passable avant leur absence, près de 9 % ont fini par prendre un congé de maladie prolongé (ce qui signifie qu'ils étaient 1,7 fois plus susceptibles d'être en congé que ceux qui étaient en bonne santé). En outre, sur les deux millions d'employés ayant une incapacité, près de 8 % se sont absentes en 2002. Si l'on tient compte d'autres facteurs, ceux qui avaient une incapacité étaient 2,4 fois plus portés à prendre un congé prolongé. Le fait d'avoir été auparavant en mauvais état de santé physique ou mentale augmente aussi considérablement la durée de l'absence du travail. Si la durée moyenne d'une absence due à une maladie personnelle était relativement proche de 10 semaines pour toutes les variables

Tableau 1 Taux d'absences prolongées (deux semaines ou plus) pour cause de maladie ou d'incapacité en 2002 par raison et certains indicateurs

	Total ¹	Absence pour maladie personnelle	Ratio des probabilités ²	Absence liée au travail	Ratio des probabilités ²
	'000	%		%	
Effectif total des employés	12 636	3,3		1,3	
Hommes	6 440	3,0	n.s.	1,4	n.s.
Femmes	6 196	3,6	1,0	1,3	1,0
Âge					
Moins de 35 ans	5 082	2,2	1,0	0,5 ^E	1,0
35 à 44 ans	3 425	3,4	n.s.	1,9	3,2***
45 ans et plus	4 130	4,6	1,5*	1,9	2,5**
Mariés	7 405	3,6	n.s.	1,5	n.s.
Non mariés	5 231	2,9	1,0	1,1 ^E	1,0
Niveau de scolarité secondaire ou moins	5 203	3,6	..	1,3 ^E	..
Niveau de scolarité postsecondaire (certificat, diplôme)	5 933	2,8	..	1,5	..
Indicateurs de santé avant l'absence					
État de santé bon à excellent	11 832	3,0	1,0	1,1	1,0
État de santé mauvais ou passable	737	8,8	1,7**	5,4 ^E	n.s.
Sans incapacité	10 666	2,6	1,0	0,7	1,0
Incapacité physique ou mentale	1 905	7,6	2,4***	4,8	4,6***
Légèrement ou pas du tout stressés	10 557	3,2	1,0	1,0	1,0
Très stressés	1 865	4,5	n.s.	3,4 ^E	2,4***
Indicateurs d'emploi avant l'absence					
Non syndiqués, sans assurance ³	3 851	2,3	1,0	0,7	1,0
Non syndiqués, avec assurance	4 334	3,1	n.s.	0,9	n.s.
Syndiqués, avec assurance ⁴	3 795	5,0	1,7*	2,6	3,1**
Secteur public	2 621	4,8	1,0	2,2	1,0
Secteur privé	10 015	2,9	n.s.	1,1	n.s.
Poste permanent	10 010	3,7	1,6*	1,5	..
Poste temporaire	2 250	2,1 ^E	1,0	F	..
Secteur des biens	2 982	3,4	1,0	1,2	1,0
Secteur des services	9 515	3,3	n.s.	1,4	n.s.

¹ Les catégories de variables ne correspondent pas nécessairement au total, en raison des non-réponses.

² Le calcul de cette régression indique si certaines variables augmentent ou réduisent de façon significative les chances d'avoir une absence; n.s.= non significatif avec le groupe de référence (1,0).

³ Désigne le fait d'avoir une assurance médicale ou une assurance-incapacité supplémentaire de l'employeur.

⁴ Inclut une minorité d'employés (4,5 %) qui sont syndiqués mais n'ont pas d'assurance.

* Les résultats de la régression sont statistiquement significatifs au niveau de 0,05; ** au niveau de 0,01, *** au niveau de 0,001.

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2001-2003

examinées, l'absence des personnes dont l'état de santé était mauvais ou passable, celles ayant une incapacité ou étant très stressées, était de 18, 13 et 14 semaines en moyenne respectivement (données non illustrées).

La combinaison de deux facteurs liés au travail — appartenir à un syndicat et avoir une assurance maladie ou invalidité — augmentait aussi beaucoup

(1,7 fois) le risque d'une absence du travail pour cause de maladie personnelle, comparativement aux personnes qui n'avaient aucun de ces avantages. Quelque 5,0 % des employés syndiqués et assurés ont pris un congé. Bien que le fait de travailler dans la fonction publique semble important (taux d'absence de 4,8 %), les principaux facteurs sont la syndicalisation et le fait d'avoir

ou non une assurance médicale complémentaire. Cela donne à penser que deux éléments, à savoir la protection d'un emploi et la perte de revenu, sont étroitement liés à l'incidence du congé de maladie prolongé.

Des recherches antérieures ont montré que même si les syndicats peuvent protéger les travailleurs contre les sanctions visant l'absentéisme, ce fait ne devrait pas inciter les travailleurs à prendre plus de cinq jours de congé (Chaudhury et Ng, 1992). Si les syndicats n'encouragent peut-être pas directement l'utilisation du congé de maladie prolongé, ils peuvent tout de même protéger les travailleurs contre les réprimandes éventuelles et, par conséquent, en faire augmenter indirectement l'utilisation. En outre, les milieux syndiqués ont tendance à offrir des politiques plus généreuses sur les congés de maladie. En effet, près de la moitié (47 %) des employés syndiqués ayant pris un congé ont dit recevoir une indemnité équivalant au plein salaire, contre seulement le quart du nombre total de ceux qui n'étaient pas syndiqués (voir *Indemnisation des absences*). Par conséquent, les travailleurs non syndiqués (assurés ou non) sont peut-être plus susceptibles de continuer à travailler, même s'ils ne se sentent pas bien, s'ils craignent des représailles ou une réduction de leur salaire. En fait, le choix de prendre un congé ou non dépend d'une série de facteurs tels que les conséquences perçues, le niveau de participation au marché du travail et la capacité de s'appliquer au travail (Harrison et Martocchio, 1998).

Le fait d'avoir une assurance maladie ou invalidité complémentaire indique très bien que le congé de maladie rémunéré est aussi un avantage social. Dans ce cas, une partie ou la totalité du congé de maladie prolongé serait rémunérée. Près des deux tiers de ceux qui ont une assurance et qui ont pris un congé de maladie prolongé ont reçu leur salaire partiel ou complet pendant cette période, contre seulement une petite minorité de ceux qui n'étaient pas assurés (voir *Indemnisation des absences*). Même si de nombreux employés n'ayant pas de congé de maladie payé peuvent demander des prestations de maladie en vertu de l'assurance-emploi, ceux qui y ont droit sont d'abord soumis à une période d'attente non rémunérée de deux semaines. Ils reçoivent par la suite seulement 55 % de leur revenu, jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine. Par contre, ceux qui ont une assurance ont de bonnes chances d'avoir un congé de maladie payé pendant la période d'attente. Une fois encore, selon le degré de la maladie, il peut y avoir un choix à faire entre rester au travail ou non, et la perte de revenu éventuelle compte pour beaucoup dans cette décision.

La sécurité d'emploi est une autre question qui est liée aux absences dues à une maladie personnelle. Les employés permanents étaient 1,6 fois plus susceptibles de prendre un congé prolongé que ceux qui étaient temporaires, contractuels, occasionnels ou nommés pour une période déterminée³. Ce constat appuie l'hypothèse selon laquelle le manque de sécurité d'emploi est lié à un niveau d'absence moins élevé, en raison des craintes de mise à pied ou de l'espoir de renouveler un contrat. Les employés contractuels temporaires ont plus de raisons d'être présents au travail lorsque cela touche leurs chances d'emploi futures (Arai et Thoursie, 2005).

Le stress est un facteur important des absences liées au travail

Comme pour les absences dues à une maladie personnelle, l'âge est aussi un facteur des absences liées au travail (tableau 1). Qu'ils soient en excellente ou mauvaise santé, les travailleurs âgés sont deux fois plus susceptibles que les travailleurs plus jeunes de prendre un congé prolongé, ce qui donne à penser qu'ils sont plus exposés au risque d'accidents, de blessures et de maladies liés au travail. Or, quel que soit l'âge, le fait d'avoir une incapacité physique ou mentale augmente considérablement (4,6 fois) le risque d'avoir une absence liée au travail en raison d'une maladie ou d'une incapacité. L'état de santé antérieur à l'absence, qu'il soit mauvais ou excellent, n'est pas un facteur significatif.

Fait intéressant, le stress est un facteur qui n'entre en jeu que dans les absences liées au travail. Les employés qui se disent très stressés sont 2,4 fois plus susceptibles de prendre un congé que ceux qui ne sont pas trop stressés. Selon des recherches récentes, la moitié des employés disent qu'il y a un ou plusieurs éléments de stress dans leur environnement de travail (Williams, 2003). En outre, le stress au travail et ailleurs est lié à la dépression chez les travailleurs et celle-ci est associée à un plus grand nombre de jours d'incapacité que toute autre affection chronique (Shields, à venir).

Comme les employés qui ont pris un congé prolongé pour maladie personnelle, ceux dont le congé prolongé était lié au travail avaient plus tendance à être syndiqués. Une fois encore, les travailleurs syndiqués sont peut-être mieux informés de leurs droits par leurs permanents syndicaux et leurs supérieurs et ont peut-être moins peur des réprimandes s'ils font une réclamation. La protection contre les représailles peut être plus importante que la baisse du salaire dans le cas des absences liées au travail puisque, contrairement aux

Tableau 2 Indicateurs de santé et d'emploi par durée d'absence du travail en 2002

	Aucune absence	2 à 4 semaines	5 à 16 semaines	17 semaines ou plus
Stress très élevé			%	
2001	15	15 ^E	23 [*]	33 ^{*E}
2003	15	20 ^E	20 ^E	36 ^{**E}
État de santé mauvais ou passable				
2001	6	17 ^{**E}	11 ^E	24 ^{**E}
2003	5 ^(*)	13 ^{*E}	10 ^{*E}	26 ^{***E}
Employés toute l'année¹				
2001	74	82	87 ^{***}	84 ^{***}
2003	78 ^(***)	78	79	58 ^(**)
Employés à temps plein				
2001	83	81	91 ^{**}	88
2003	86 ^(***)	87	89	86
Heures hebdomadaires habituelles moyennes			Heures	
2001	33	35	36 ^{**}	33
2003	34 ^(***)	34	34	30 ^{**}
Rémunération horaire médiane			\$	
2001	17.00	18.07	17.25	17.12
2003	18.65 ^(***)	19.45	18.25	17.62

¹ Uniquement ceux dont l'absence a commencé et pris fin en 2002 (voir note 4).

* Les résultats de la régression sont statistiquement significatifs au niveau de 0,05,

** au niveau de 0,01, *** au niveau de 0,001. Les chiffres entre () = différence significative entre 2001 et 2003.

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2001-2003

absences dues à une maladie personnelle, des proportions égales de travailleurs non syndiqués assurés (83 %) et de travailleurs syndiqués assurés (81 %) ont dit recevoir un paiement de leur employeur ainsi qu'une indemnité pour accident de travail pendant leur absence (voir *Indemnisation des absences*). En outre, l'indemnité pour accident de travail est offerte à pratiquement tous les travailleurs et compense presque la totalité du salaire.

Il est quelque peu surprenant de voir que l'industrie ne semble pas être un facteur significatif des absences liées au travail, malgré les différences entre les taux de réclamation pour blessures des commissions des accidents du travail. Malheureusement, il n'a pas été possible de faire un examen plus approfondi des absences par industrie ou profession, étant donné la très petite taille de l'échantillon qui en aurait découlé. En outre, les réclamations présentées aux commissions des accidents du travail ne se comparent pas exactement aux absences du travail dans l'EDTR.

Les conséquences suivant une absence de quatre mois ou plus

Bon nombre des désavantages possibles d'une absence prolongée du travail ne sont pas mesurables, y compris le changement d'attitude des collègues et des supérieurs, un réseau professionnel réduit et un niveau

d'énergie moindre. Qu'elles soient mesurables ou non, les conséquences risquent bien d'être d'autant plus importantes que le congé est long.

Pour ce qui est des conséquences mesurables, on observe en général des taux plus élevés de stress et de mauvaise santé chez les personnes dont l'absence était prolongée (17 semaines ou plus), quelle qu'en soit la raison, pendant l'année précédant et l'année suivant l'absence (tableau 2). Le tiers de ces personnes se sentaient très stressées pendant l'année précédant l'absence, contre seulement un septième de celles qui ne se sont pas absentées. La santé était bien pire à la fois en 2001 et en 2003 chez les personnes dont l'absence était prolongée, quelle qu'en ait été la durée en 2002, comparativement aux personnes qui ne s'étaient pas absentées. Dans le groupe qui avait affiché une absence prolongée, un quart ont dit être en état de santé mauvais ou passable avant leur absence, contre un seizième des personnes qui ne se sont pas absentées.

En outre, peut-être en raison de la gravité de leurs problèmes de santé et de stress, les personnes qui ont affiché une absence prolongée étaient les seules à réduire leur participation au marché du travail l'année suivante. Dans ce groupe, le taux de travail toute l'année a considérablement diminué, passant de 84 % en 2001 à 58 % en 2003, tandis que les heures de travail hebdomadaires normales sont passées de 33 à 30^h. Chez les personnes qui ne se sont pas absentées, par contre, le travail toute l'année a beaucoup augmenté, passant de 74 % à 78 %. D'autres indicateurs de l'emploi donnent à penser que, même si 2003 a été une année plus vigoureuse économiquement que 2001,

seules les personnes qui ne se sont pas absentes ont profité de cette croissance. Par exemple, elles étaient les seules à occuper en bien plus grand nombre un emploi à plein temps (de 83 % à 86 %) et à faire plus d'heures de travail normales (de 33 à 34) en 2003. Et ces personnes étaient aussi les seules à recevoir une augmentation considérable, de 17,00 \$ en 2001 à 18,65 \$ en 2003 (les personnes qui se sont absentes ont aussi obtenu une augmentation mais celle-ci n'était pas statistiquement significative). D'après les recherches antérieures, l'absentéisme peut entraîner une baisse du rendement qui peut, à son tour, se traduire par une baisse du salaire et des promotions (Harrison et Martocchio, 1998).

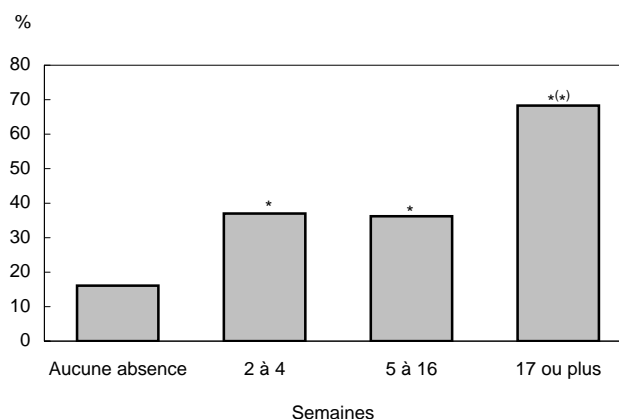
Si cette étude n'a examiné que les personnes ayant pris un congé prolongé et qui ont repris le travail, la conséquence ultime est le fait que certains employés sont obligés de quitter leur emploi en raison d'une maladie. Depuis 2000, environ 3 % des cessations d'emploi annuelles se sont produites en raison d'une maladie ou d'une incapacité personnelle ou liée au travail, ce qui représente moins de 1 % de l'ensemble des employés (environ 73 000).

Le risque de faire une rechute — une autre absence (distincte) — est une autre conséquence frappante du congé prolongé. Plus du tiers des personnes dont l'absence en 2002 a duré deux à 16 semaines et plus des deux tiers de celles dont l'absence a duré 17 semaines ou plus se sont absentes une autre semaine ou plus avant la fin de 2003, contre seulement un sixième des personnes qui ne s'étaient pas absentes en 2002 (graphique D)⁵.

Conclusion

Bien que les absences prolongées pour cause de maladie ou d'incapacité personnelle aient affiché des taux relativement stables au cours de la dernière décennie (3,7 % en 2003), elles représentaient encore plus d'un demi-million de personnes en 2003. Deux cents milles autres absences liées au travail ont été observées mais leur taux a diminué, tombant à 1,4 % en 2003. Avec une durée moyenne de 11 semaines, les réclamations pour maladie ou incapacité de longue durée ont sans doute des conséquences négatives pour les employeurs, les collègues et les personnes qui s'absentent. À tout le moins, le travail d'un employé absent n'est pas fait, les travailleurs qui restent se le partagent ou il est effectué par un remplaçant. Le coût de chaque congé prolongé

Graphique D La majorité des absents de longue durée en 2002 se sont absentes pendant au moins une semaine en 2003.



* Différence significative par rapport au groupe n'ayant affiché "aucune absence"; (*) différence significative par rapport aux groupes ayant affiché des absences courtes et médianes.
Source : Enquête sur la dynamique de l'emploi et du revenu, 2001-2003

est d'environ 8 800 \$⁶. En outre, les absences qui durent quatre mois ou plus sont généralement liées à une mauvaise santé, au stress, à la stagnation de la carrière et au risque accru de prendre un autre congé l'année suivante.

Deux facteurs liés à l'emploi ont un effet important sur l'absence due à une maladie ou une incapacité : le fait d'avoir une assurance-maladie ou invalidité dans le cadre du travail (indiquant la possibilité de congés de maladie payés) et le fait d'occuper un emploi syndiqué. La première variable donne à penser que, à moins qu'elles ne soient très malades, les personnes qui n'ont pas d'assurance pourraient rester au travail puisqu'elles n'ont d'autre choix que de perdre une partie de leur salaire. La seconde a trait à la protection de l'emploi et à des indemnités plus élevées pendant une absence. Un autre facteur d'absences dues à une maladie personnelle est la permanence de l'emploi, ce qui indique la présence d'une sécurité d'emploi et une moins grande crainte de représailles.

L'âge, l'état de santé, l'incapacité et le stress sont des prédicteurs importants de l'une ou des deux catégories d'absences prolongées, à savoir celles dues à une

maladie ou à une incapacité personnelle et celles liées au travail. Bien que la santé physique et mentale des employés puisse changer, il est certain que la main-d'œuvre vieillit puisque la génération du baby boom entame ses dernières années de travail avant la retraite. À mesure que l'âge moyen de la population active augmente, le taux d'absences du travail à long terme pour cause de maladie peut lui aussi augmenter.

On clame souvent que le fait d'améliorer la santé des employés est une façon de réduire l'absentéisme prolongé dû à une maladie. Dans ce mouvement relativement nouveau s'inscrivent les initiatives de promotion du bien-être et de gestion de la santé comme manière holistique et plus préventive de s'attaquer au problème [de l'absentéisme] (Manocha, 2004). De nombreux employeurs offrent maintenant des programmes de promotion de la santé, comme l'aide aux employés, la gestion du stress, des vaccinations contre la grippe, et des subventions visant à encourager les employés à cesser de fumer et à faire de l'exercice, mais peu d'analyses coûts-avantages ont été réalisées. En outre, puisque les absences prolongées sont aussi liées à l'incapacité, l'adaptation du lieu et du poste de travail pourrait aussi aider à en réduire le taux. En fait, le Conference Board du Canada a constaté que les employeurs qui investissent dans la promotion de la santé et dans des initiatives visant à fournir un environnement de travail psychosocial et physique favorable ont plus de chances d'obtenir des résultats sous la forme d'économies, de productivité accrue et de maintien de l'effectif (Bachmann, 2002).

Perspective

■ Notes

1 Bien que les courbes de tendance affichent une baisse pour les deux sources de données, les taux globaux sont généralement plus bas dans l'EDTR. Cela s'explique en partie par le fait que le dénominateur (nombre annuel moyen de travailleurs rémunérés) est légèrement différent et supérieur dans l'EDTR (voir « Taux d'absence » dans *Sources des données et définitions*). Pour en savoir plus à ce sujet, voir Noreau (1996).

2 Cette section porte sur les employés qui avaient pris au moins un congé prolongé. Ce total est inférieur au nombre total d'absences puisque environ 5 % des travailleurs avaient pris plus d'un congé prolongé pendant la même année.

3 Ce résultat repose sur un échantillon de taille relativement petite et devrait donc être interprété avec circonspection. Mais il correspond aux résultats d'autres études semblables.

4 Pour tenir compte des absences qui peuvent s'être prolongées jusqu'en 2003, seulement celles qui se sont terminées en 2002 ont été considérées dans le calcul. Le faible taux de travail pendant toute l'année des personnes qui se sont absentes pour une longue période tient fort probablement au fait que la majorité ont pris un autre congé en 2003 (voir graphique C).

5 Une variable du fichier des emplois de l'EDTR indique si le répondant s'est absenté une semaine ou plus (à l'exclusion des vacances payées) pendant l'année. Les détails sur les absences se trouvent dans un fichier distinct. Les raisons de l'absence pendant une semaine ou plus figurant dans le graphique C n'ont pas été déterminées.

6 Ce calcul approximatif de 8 800 \$ est fondé sur 440 heures de temps perdu (11 semaines x 5 jours x 8 heures par jour) multipliées par un salaire horaire moyen de 20 \$.

7 Parmi la population des non-absents, 16 % ont dit recevoir certaines prestations d'assurance-emploi au cours de l'année dernière et 3 %, une indemnité pour accident de travail.

■ Documents consultés

ARAI, Mahmood et Peter Skogman THOURSIE. « Incentives and selection in cyclical absenteeism », *Labour Economics*, vol. 12, n° 2, avril 2005, p. 269 à 280.

ASSOCIATION DES COMMISSIONS DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU CANADA (ACATC). *Programme national de statistiques sur les accidents du travail, 2002-2004*, Mississauga (Ontario), 2005.

BACHMANN, Kimberley. « *Health Promotion Programs at Work: A Frivolous Cost or a Sound Investment* », The Conference Board of Canada, Ottawa, 2002.

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CCHST). Rapport d'évaluation pour la période se terminant le 31 mars 2003, CCHST, Ottawa; www.cchst.ca/cchst/reports/performance_03.html.

CHAUDHURY, Mohammed et Ignace NG. « Absenteeism predictors: least squares, rank regression, and model selection results », *Canadian Journal of Economics*, vol. 25, n° 3, août 1992, p. 615 à 635.

HARRISON, David et Joseph MARTOCCHIO. « Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes », *Journal of Management*, vol. 24, n° 3, 1998, p. 305 à 350.

KAISER, Carl. « What do we know about employee absence behavior? An interdisciplinary interpretation », *Journal of Socio-Economics*, vol. 27, n° 1, 1998, p. 79 à 96.

MANOCHA, Rima. « Well adjusted », *People Management*, vol. 10, n°7, 2004, p. 26 à 30.

NOREAU, Nathalie. *Comparaison des données d'absence entre l'EDTR et l'Enquête sur l'absence du travail (EAT)*. Série de documents de recherches de l'EDTR (n° 96-10 au catalogue de Statistique Canada), 1996.

SHIELDS, Margot (à venir) « Le stress et la dépression au sein de la population active occupée », *Rapports sur la santé* (n° 82-003-XIF au catalogue de Statistique Canada).

WATSON WYATT CANADA. « Addressing mental health in the workplace », *Watson Wyatt Memorandum*, vol. 17, n° 2, juin 2003, p. 4 à 6.

WILLIAMS, Cara. « Sources de stress en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective* (n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada), édition en ligne de juin 2003.