

La gestion d'un marché du travail vieillissant : l'exemple du Japon

La plupart des pays font face à un vieillissement de leur main-d'œuvre. On clame partout la nécessité de revoir les politiques d'emploi pour favoriser la participation des travailleurs âgés, mais peu de pays parviennent à mettre en place des mesures efficaces. Le Japon, de par sa culture et les pratiques de ses entreprises, a su maintenir des taux d'emploi élevés chez les personnes de plus de 60 ans. Voyons comment il y parvient.

L'âge normal de retraite

Comme la plupart des pays industrialisés, le Japon a procédé à plusieurs modifications de son système de pensions pour contenir la hausse des coûts liés au vieillissement. Il a notamment haussé l'âge normal de retraite du régime public, qui est maintenant établi à 60 ans pour les hommes et les femmes, alors qu'auparavant les femmes pouvaient réclamer leur rente dès l'âge de 55 ans.

L'âge normal de retraite sera haussé à 65 ans au cours des prochaines décennies. En effet, l'âge d'admissibilité à la pension de base (*National Pension* [NP]) est graduellement haussé depuis 2001 pour les hommes, et le sera à compter de 2006 pour les femmes, et ce, sur une période de transition de 12 ans. L'âge d'admissibilité à la pleine pension calculée sur les gains (*Employees' Pension Insurance* [EPI]) sera aussi progressivement haussé à 65 ans, et ce, à compter de 2013 pour les hommes et de 2018 pour les femmes.

Les pratiques en matière d'emploi

Au Japon, les pratiques en matière d'emploi font que les entreprises ont tendance à recruter leurs employés parmi les nouveaux diplômés plutôt que parmi les travailleurs d'expérience, et à leur assurer une formation dans l'entreprise. L'emploi est en principe garanti jusqu'à l'âge de la retraite, avec des promotions progressives et des augmentations de salaire pendant la carrière ainsi que la perspective de recevoir, au moment du départ à la retraite, une indemnité globale dont le

montant est calculé en fonction des années de service (*grosso modo*, l'indemnité correspond à 40 mois de salaire).

L'emploi à vie et la rémunération selon l'ancienneté coexistent dans un système prévoyant un âge obligatoire de fin de contrat de travail. Cet âge, qui s'établissait le plus souvent à 55 ans, est passé progressivement à 60 ans au cours des dernières années, 60 ans étant l'âge d'admissibilité à une rente du régime de retraite public. Le gouvernement incite les entreprises à hausser progressivement l'âge minimum de la retraite obligatoire à mesure que l'âge donnant droit à la pension de vieillesse augmente. Les employeurs sont toutefois encore autorisés à fixer un âge de retraite obligatoire, pourvu qu'il ne soit pas inférieur à 60 ans.

Lorsqu'un contrat de travail est échu, l'entreprise réembauche le travailleur ou lui offre d'aller travailler dans une de ses filiales ou encore chez des fournisseurs. Dans bien des cas, le travailleur âgé est alors employé comme journalier ou travailleur temporaire à un salaire bien inférieur à celui qu'il gagnait avant la fin de son contrat. Le recours à ce type de pratique tend toutefois à diminuer depuis que l'âge de la retraite obligatoire a reculé.

Le travailleur âgé de 60 à 65 ans qui occupe un emploi secondaire (emploi différent de son emploi principal de carrière) a droit de recevoir 80 % de sa pension calculée sur les gains (EPI) si son revenu d'emploi est inférieur à un certain seuil. Passé ce seuil, la rente partielle est réduite progressivement¹.

¹ Au Québec, un travailleur âgé de 60 à 65 ans doit avoir cessé de travailler ou avoir réduit sa rémunération d'au moins 20 % dans le cadre d'une retraite progressive pour avoir droit à sa rente de retraite du Régime de rentes du Québec. S'il retourne travailler après la mise en paiement de sa rente, celle-ci ne sera ni réduite, ni suspendue. À compter de 65 ans, aucune obligation de gains n'est exigée; le cotisant peut demander sa rente même s'il continue de travailler.

Depuis 2002, les travailleurs âgés de 65 à 69 ans qui réclament leur rente de retraite sont également soumis à un examen du revenu. Les règles qui s'appliquent dans leur cas sont toutefois plus souples.

L'âge effectif de départ à la retraite

Les taux d'activité des travailleurs âgés sont plus élevés au Japon que ce qui est observé ailleurs. Par exemple, le taux d'activité des hommes de 55 à 59 ans est supérieur à 90 % au Japon, comparativement à environ 75 % au Québec. Même chez les personnes de 60 à 64 ans, le taux d'activité des Japonais demeure supérieur à 80 %.

Au Japon, l'âge effectif de retraite des hommes est d'environ 68 ans. À titre de comparaison, dans les pays du G-7, les hommes quittent pour la retraite à 62 ans en moyenne. La culture japonaise contribue à expliquer ce comportement qui distingue le Japon d'autres pays industrialisés. En effet, il semble que le souci de se maintenir en santé et la volonté de demeurer actif dans la société sont les principaux facteurs qui incitent les travailleurs japonais à prolonger leur activité au-delà de l'âge d'admissibilité à la rente de retraite.

Des améliorations à apporter

Ces taux d'activité importants laissent entendre qu'un nombre élevé de personnes de plus de 60 ans cumulent travail et pension. La transition du travail à temps plein à la retraite complète s'effectuerait progressivement, ce qui est souhaitable particulièrement au Japon, qui fait partie des pays où la population est la plus âgée et où le nombre de personnes d'âge actif a commencé à diminuer. Malgré cette forte participation, la situation des travailleurs âgés demeure fragile :

- taux de chômage élevé ;
- forte proportion d'emplois atypiques (travail temporaire) ;
- salaire considérablement réduit par rapport au salaire de carrière ;
- longues heures de travail.

Au-delà de la valeur intrinsèque du travail, certains Japonais continuent de travailler simplement parce qu'ils n'ont pas le choix, leurs revenus de retraite étant insuffisants pour faire vivre leur famille.

L'OCDE affirme que le Japon a investi beaucoup d'efforts pour améliorer les conditions d'emploi des travailleurs âgés. D'autres initiatives seraient toutefois nécessaires.

- Le plafond de gains autorisé dans les régimes publics a été introduit pour limiter le coût des

pensions. Il risque cependant d'avoir un impact négatif sur l'incitation au travail. C'est pourquoi les dispositions concernant les rentes payables à ceux qui exercent une activité rémunérée devraient être réexaminées. L'OCDE suggère de considérer la possibilité d'une retraite différée comme moyen pour augmenter l'incitation au travail.

- Le recours à la retraite obligatoire devrait être limité. Cette pratique pourrait être la cause du chômage élevé chez les travailleurs de 60 ans et plus. Elle entraîne également une perte de capital humain et réduit les possibilités de transfert de compétences vers les travailleurs plus jeunes.
- Le système de rémunération à l'ancienneté devrait également être révisé. Il semble qu'en réponse à la directive du gouvernement visant à garantir l'emploi jusqu'à 65 ans, les entreprises commencent depuis peu à prendre en compte d'autres facteurs que l'âge (notamment les compétences et le rendement) pour fixer les salaires.
- Les longues heures de travail représentent également une contrainte qui empêche les personnes de 60 ans et plus de continuer à travailler. Favoriser le travail à temps partiel serait alors avantageux.

Commentaire

Le modèle japonais de transition de la vie active à la retraite est unique. On pourrait difficilement penser l'importer au Québec. On peut néanmoins en tirer des enseignements intéressants. En effet, l'expérience japonaise situe la retraite dans une nouvelle perspective qui encourage le prolongement de la vie professionnelle. Le travail constitue un instrument important d'intégration et de participation à la vie en société, et le revenu qu'il procure devient une composante importante des revenus des retraités.

Auteure : Réjane Monette
Direction de l'évaluation et de la révision

Pour toute question ou commentaire sur *Le Satellite*, communiquez avec :

Pierre Plamondon
Coordonnateur des activités internationales
Direction de l'évaluation et de la révision
Régie des rentes du Québec

pierre.plamondon@rrq.gouv.qc.ca