



Projet de recherche  
sur les politiques

Policy Research  
Initiative

# Encourager les choix touchant le travail et le départ à la retraite

## Rapport de projet

Octobre 2005



Projet du PRP  
**Viellissement de la  
population et flexibilité  
des parcours de vie**

Canada



**Encourager les choix touchant  
le travail et le départ à la retraite**  
Rapport de projet

Octobre 2005

# REMERCIEMENTS

Au nom de l'équipe de projet, je tiens à souligner l'importance de plusieurs contributions : celle de Peter Hicks, dont la vision a guidé l'établissement du cadre directeur du projet; celle de Jean-Pierre Voyer, dont le leadership donne son impulsion à la collaboration horizontale dans un système gouvernemental complexe et à la capacité d'analyse indépendante du PRP; celles aussi de Michael Wolfson et de ses collègues Steve Gribble et Geoff Rowe à Statistique Canada pour la créativité dont ils ont fait preuve dans *LifePaths*; des membres du groupe de travail interministériel – Benoît Robidoux, Cliff Halliwell, Christian Dea, Moustafa Askari, Michel Montambeault, Richard Roy, François Paris; des participants à la collaboration pour la recherche sur les politiques relatives à la population, au travail et à la famille, cofondée par les réseaux stratégiques de recherche du PRP et du CRSH; de Dominique Hansen-Vigier, de Marissa Martin et du personnel technique du PRP. Je tiens enfin à remercier tout spécialement Alain Denhez, Ali Béjaoui, Sylvain Côté et Stephanie El-Batrik, membres de l'équipe de recherche du PRP qui nous a aidés à réaliser le présent rapport.

Terrance Hunsley  
Directeur principal de projet

## À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Le PRP contribue à la planification des politiques à moyen terme du gouvernement du Canada. Pour ce faire, il réalise des projets de recherche transsectoriels et intègre les connaissances et les compétences du gouvernement fédéral, des universités et des organismes de recherche. Cependant, les conclusions et les propositions contenues dans les rapports du PRP ne représentent pas nécessairement les opinions du gouvernement du Canada ni des ministères et organismes participants.

---

# TABLE DES MATIÈRES

1. Avant-propos : analyse des parcours de vie et politique publique .....	1
2. Introduction et sommaire .....	2
3. Contexte : vivre plus longtemps – Partir à la retraite plus tôt .....	4
4. Conséquences économiques du vieillissement de la population .....	6
5. Possibilité d'accroître l'offre de main-d'œuvre en prolongeant la vie active .....	23
6. Que peuvent faire les employeurs canadiens pour retenir les travailleurs âgés? .....	30
7. Élimination des obstacles et des facteurs de dissuasion pour prolonger la vie active : options stratégiques canadiennes et expérience internationale pertinente .....	32
8. Conclusion et prochaines étapes .....	40
Notes...	41
Bibliographie .....	43

## TABLEAUX ET FIGURES

Graphique 1 : Répartition par âge des employés de la fonction publique et de la population active canadienne .....	21
Graphique 2 : Répartition des retraités de la fonction publique dans le groupe des 55 à 59 ans, 1990-2004 .....	22
Tableau 1 : Âge médian dans certains pays .....	4
Tableau 2 : Évolution des prestations de la SV-SRG, exprimée en pourcentage du PIB .....	14
Tableau 3 : Coûts des soins de santé .....	15
Tableau 4 : Évolution des dépenses de santé publique, exprimée en pourcentage du PIB et attribuable au vieillissement .....	15
Tableau 5 : Taux de protection des régimes de pension agréés, par secteur et par type de régime .....	17
Figure 1 : Espérance de vie à 65 ans, 1920-2002 .....	5
Figure 2 : Nombre prévu d'années d'activité et d'inactivité pour les hommes de 50 ans .....	5
Figure 3 : Ratio de dépendance des personnes âgées/ratio de dépendance global, 1971-2025 .....	6
Figure 4a : Ratio de dépendance des personnes âgées .....	7
Figure 4b : Ratio de dépendance global .....	7
Figure 5 : Ratio emploi/population (15 à 64 ans) par sexe, 1940-2020 .....	8
Figure 6 : Niveau de scolarité des Canadiens de 25 à 44 ans : passé, présent et avenir .....	8
Figure 7 : Nombre total d'années d'activité prévues, pour les hommes .....	9
Figure 8 : Offre totale de travail par habitant, (en heures de travail), 1971-2050 .....	10
Figure 9a : Part moyenne des diverses sources de revenu des femmes, 1985 .....	12
Figure 9b : Part moyenne des diverses sources de revenu des femmes, 2000 .....	12
Figure 10a : Part moyenne des diverses sources de revenu des hommes, 1985 .....	13
Figure 10b : Part moyenne des diverses sources de revenu des hommes, 2000 .....	13
Figure 11 : Dépenses de santé des provinces, par habitant et par groupe d'âge, 2001 .....	14
Figure 12 : Les travailleurs qualifiés seront très en demande .....	19
Figure 13 : Effet d'une prolongation de la vie active de deux ans : offre de main-d'œuvre totale par habitant, 2000-2025 .....	23
Figure 14 : Incidence de la prolongation de la vie active de deux ans et de 50 % de l'augmentation de l'espérance de vie .....	24
Figure 15 : Retraités récents qui auraient conservé un travail rémunéré aux conditions suivantes .....	24
Figure 16 : Comparaison des projets de retraite et des résultats pour les Américains âgés .....	26
Figure 17 : Obstacles à l'emploi : travailleurs âgés .....	26
Figure 18 : Taux de bénévolat, par groupe d'âge .....	27
Figure 19 : Nombre moyen d'heures de bénévolat par personne et par groupe d'âge, 1997 et 2000 .....	27
Figure 20 : Effet d'une prolongation de deux ans de la vie active : nombre d'heures de bénévolat par habitant, 2001-2026 .....	28
Figure 21 : Taxe implicite découlant des régimes de pension et des programmes de retraite anticipée actuellement inscrits dans la loi pour les travailleurs qui continuent à travailler à l'âge de 60 ans .....	32

# 1. AVANT-PROPOS : ANALYSE DES PARCOURS DE VIE ET POLITIQUE PUBLIQUE

L'analyse des parcours de vie est une activité qui commence à enrichir la politique publique. Elle constitue un cadre de recherche et d'analyse qui permet d'établir un lien entre la recherche longitudinale – c'est-à-dire la compréhension du vécu et des rapports mutuels complexes entre les expériences, les transitions et la connexité – et une analyse croisée et chronologique plus traditionnelle, et de coordonner les résultats obtenus avec d'autres outils et modèles. Cette analyse nous permet de comprendre les interactions des dimensions sociales et économiques intervenant dans des déroulements de vie divers.

Nous pouvons ainsi prendre connaissance du besoin qu'éprouvent les individus à diverses étapes du cycle de vie d'avoir accès à divers genres de ressources – argent, temps, information et soutien social. Nous pouvons examiner la manière dont différentes expériences ponctuelles peuvent jouer au cours du cycle de vie, et dont les interventions sur le plan des politiques peuvent influencer non seulement sur l'événement ou la situation visés, mais aussi sur la poursuite de l'expérience de vie, et ainsi créer une interaction.

Nous comprenons maintenant, par exemple, que les personnes ayant un faible niveau d'instruction puissent entrer dans la population active quatre ou cinq ans avant celles qui ont un niveau d'instruction élevé, mais que leur vie active prenne fin à peu près au même âge, avec trois ou quatre ans d'année d'emploi de moins. Nous pouvons calculer les coûts sociaux du non-emploi, qui se sont accumulés au fil des années. Nous pouvons mesurer l'impact de la perte cumulative de main-d'œuvre disponible sur l'économie à cause des faiblesses qui entachent l'éducation, l'emploi et les politiques connexes, et nous pouvons établir une projection de cet impact. Nous pouvons tester l'efficacité des politiques dans le temps.

Au Canada, l'analyse des parcours de vie est stimulée par de nouveaux outils analytiques dont l'utilisation est rendue possible par de récents progrès dans le domaine de l'information et de la technologie de recherche. Les études longitudinales, le groupage des données et l'utilisation de modèles de comportement nous permettent de poser des questions « par anticipation » sur le plan des politiques. L'élément essentiel de ce progrès est un puissant nouvel outil du gouvernement fédéral qui s'appelle *LifePaths*<sup>1</sup>, fruit de la collaboration entre le Projet de recherche sur les politiques et Statistique Canada.

Pour ce projet, le PRP a constitué un groupe de travail interministériel avec la participation des organismes suivants : Statistique Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), Finances Canada, Développement social Canada, Industrie Canada, le Bureau du surintendant des institutions financières, l'Agence du revenu du Canada, Santé Canada, le Conseil de recherches en sciences humaines, la Commission de la fonction publique et le Conseil du Trésor. Nous étudions les conséquences sociales et économiques du vieillissement de la population dans le domaine du marché du travail, les problèmes financiers à résoudre et les options de flexibilité des parcours de vie qui s'offrent aux citoyens. Le vieillissement de la population soulève de sérieux problèmes, sur le plan du bien-être tant social qu'économique. Nous espérons que l'analyse des parcours de vie nous permettrait de cerner des options bénéfiques à tous, et nous croyons y être parvenus.

## 2. INTRODUCTION ET SOMMAIRE

Le vieillissement de la population entraîne des transitions sociales et économiques dans la société, et une importante transition est sur le point de se produire au Canada et dans de nombreux autres pays industrialisés, alors que les enfants de l'après-guerre (les baby-boomers) se préparent à prendre leur retraite. Ce changement entraînera un certain nombre de problèmes : en tout premier lieu, il s'agira de déterminer si la population active sera suffisamment importante et productive pour maintenir la croissance de l'économie, généralement considérée comme nécessaire au maintien de la qualité de vie.

Bien entendu, des opinions très diverses sont exprimées au sujet de l'objectif de « croissance constante ». Certains doutent que la croissance démographique et économique soit vraiment bonne pour l'environnement et la qualité de vie sur notre planète. D'autres diront peut-être qu'une population active plus petite pourrait favoriser des salaires plus élevés, augmenter le pouvoir de négociation des travailleurs, et accroître les possibilités de jouir d'un mode de vie plus sain. Si la main-d'œuvre se fait plus rare et si sa valeur s'en trouve accrue, et si l'on dispose d'un capital d'investissement par travailleur plus important, le moment est peut-être venu de rechercher une meilleure formule de répartition du temps entre la vie, le travail, le soin des autres, l'apprentissage et la détente. Force est cependant de reconnaître que bon nombre de nos progrès dans le domaine de la santé, du bien-être, de la réduction de la pauvreté et de la sécurité sociale sont fondés sur la progression de la production, de la technologie et de la consommation.

Dans ce rapport, nous avons décidé de commencer par essayer de déterminer l'importance du risque économique pour la société que posent le vieillissement de la population et, en particulier, le départ à la retraite des baby-boomers. Nous insistons sur la nécessité de maintenir une économie saine et de continuer à faire preuve de prudence sur le plan budgétaire tout en respectant la possibilité et aussi la nécessité pour les individus d'exercer des choix dans leur intérêt personnel bien compris ainsi que celui de la famille et de la société. Le présent document examine les moyens d'encourager les travailleurs âgés à prolonger leur vie active au profit de leur famille, d'eux-mêmes et de l'économie, et de les outiller en conséquence.

« Habilitier » et « encourager » sont des mots clés dans ce rapport car ils reflètent notre opinion : nous considérons que le vieillissement de la population est un défi à relever et non une crise. En outre, notre évaluation de l'avenir du marché du travail nous permet de penser que nous avons effectivement l'occasion, comme société, d'atteindre des objectifs sur les plans économique, social et de la qualité de vie en adoptant une stratégie proactive pour faire changer les attitudes, améliorer les conditions de travail, développer le capital humain et favoriser l'inclusion sociale et économique.

### Quels sont les messages qui se dégagent de ce rapport?

- Le vieillissement de la population représente un sérieux défi à relever pour le Canada. C'est ce que Finances Canada a clairement illustré dans une annexe au budget de 2005<sup>2</sup>. Vers 2010, la population active du Canada commencera à diminuer, non en taille absolue, mais en tant que pourcentage de la population globale. Cette diminution de la disponibilité relative de main-d'œuvre signifiera qu'en l'absence d'interventions pour la compenser, le taux de croissance de l'économie se trouvera réduit, ce qui aura un impact négatif sur la capacité financière du gouvernement, en particulier compte tenu de l'augmentation des dépenses publiques requises pour les programmes destinés à répondre aux besoins des groupes les plus âgés de la population. Bien que ces pressions puissent, dans une certaine mesure, être compensées par des diminutions possibles des dépenses en faveur d'autres groupes d'âge, un tel rééquilibrage pourrait s'avérer extrêmement difficile à réaliser, en particulier dans une structure gouvernementale fédérale et lorsque les impacts peuvent varier considérablement selon la taille de la région ou de la collectivité. Il demeure cependant important de noter que les augmentations prévues des impôts payés par la génération future des personnes âgées contribueront à compenser les augmentations futures des coûts des transferts financiers et des services de santé imputables au vieillissement de la population. L'épargne de la génération qui part à la retraite est considérable.



- Certaines tendances contribuent cependant à accroître le nombre des heures de travail fournies par la population active. Il y a notamment une augmentation de l'intensité de participation des femmes à la population active ainsi qu'une augmentation des heures travaillées pendant toute la durée de la vie active, en raison du relèvement du niveau de scolarité des travailleurs. Ces deux tendances réduiront l'impact du nouveau ratio de dépendance qui est en voie de s'établir et elles nous permettent de conclure que le Canada ne sera pas confronté à une pénurie générale de main-d'œuvre, même si certains secteurs et emplois, et des périodes de changement rapide, risquent de créer de sérieux problèmes d'adaptation.
- Il sera important d'adopter une stratégie mettant l'accent sur le maintien de la prudence budgétaire, sur les augmentations de productivité (tous facteurs confondus) et sur la stimulation de l'offre de main-d'œuvre. Bien que la croissance économique future soit très étroitement liée aux augmentations de productivité, le présent rapport est surtout axé sur l'offre de main-d'œuvre et dans une moindre mesure sur la productivité de cette main-d'œuvre. Il ne traite pas des autres aspects de la productivité.
- Le vieillissement de la population offrira la possibilité aux travailleurs âgés de continuer à fournir la main-d'œuvre nécessaire à l'économie et de disposer de plus de latitude dans le choix de leurs projets de vie, en particulier compte tenu de leur longévité accrue et de l'augmentation du nombre d'années de bonne santé relative. Bien que le système actuel penche en faveur du départ précoce à la retraite, en particulier pour ceux qui jouissent de régimes de retraite à prestations déterminées, les incitatifs pour l'ensemble de la population ne sont pas particulièrement forts en comparaison de la situation internationale.
- Nous étudions particulièrement les possibilités d'éliminer les obstacles et de prendre des mesures incitatives en faveur des travailleurs âgés afin de leur permettre de prolonger leur vie active. Nous avons dégagé les options politiques que pourraient envisager divers ministères. Notre rapport souligne l'importance d'un changement culturel des attitudes en faveur du vieillissement actif et de l'optimisation des conditions d'emploi pour une main-d'œuvre vieillissante. Il pourrait s'agir d'une approche générale qui prendrait la forme d'un programme de vieillissement actif et comprendrait :
  - une campagne de mobilisation du public afin de combattre les stéréotypes et de promouvoir le vieillissement actif;
  - l'élimination ou l'équilibrage des facteurs dissuasifs pour prolonger la vie active et l'assouplissement des mécanismes de pension et de retraite progressive;
  - des initiatives ou des services destinés à accroître l'employabilité des travailleurs âgés;
  - la collaboration avec d'autres gouvernements et employeurs afin de promouvoir des milieux de travail mieux adaptés à l'âge des employés et des modalités de travail flexibles.
- Enfin, le présent document établit un cadre propice à un travail de suivi dans le contexte du vieillissement de la population :
  - a) De récentes inquiétudes exprimées au sujet de la solvabilité des régimes de retraite d'employeur à prestations déterminées, ainsi que la tendance à abandonner ces régimes au profit de régimes à cotisations déterminées, indiquent peut-être le report du risque sur les travailleurs et leurs familles. Ce risque devient à son tour un sujet de préoccupation pour le volet public de la sécurité du revenu de retraite, en particulier si les nouvelles mesures adoptées n'assurent pas une sécurité suffisante pendant la retraite. Une étude plus poussée de la question s'impose.
  - b) Bien que l'apport des travailleurs âgés puisse s'avérer important pour l'économie, il est peu probable qu'il comble totalement la demande potentielle du futur marché du travail. Les employeurs seront particulièrement soucieux de recruter des travailleurs offrant des compétences appropriées, et ils se montreront aussi plus sensibles à la nécessité de conserver leur main-d'œuvre. En conséquence, les investissements consentis par les gouvernements, les employeurs et les particuliers dans le développement du capital humain ainsi que dans l'amélioration de la qualité de la productivité du travail et des milieux de travail pourraient être plus rentables qu'au cours des décennies écoulées, alors qu'il y avait un surplus de main-d'œuvre. L'occasion nous est maintenant offerte d'établir un meilleur équilibre travail-famille et travail-vie, de favoriser la participation économique des populations désavantagées et de renforcer l'inclusion sociale.

### 3. CONTEXTE : VIVRE PLUS LONGTEMPS – PARTIR À LA RETRAITE PLUS TÔT

#### Réussite et défi

Les problèmes liés au vieillissement de la population et aux départs à la retraite sont, en quelque sorte, les fruits de la réussite. Au cours du dernier siècle, nous avons réduit de façon spectaculaire les taux de mortalité infantile. Nous avons vaincu des maladies infantiles mortelles. Depuis un demi-siècle, nous avons réussi à éviter les grands conflits armés. Nous avons aussi repoussé la mortalité chez les adultes grâce à des changements de style de vie, à des améliorations technologiques et de la sécurité ainsi qu'aux progrès de la médecine. Nous vivons maintenant plus longtemps en assez bonne santé.

Les augmentations de la moyenne d'âge de la population et de la proportion de la population dans les catégories d'âge supérieur sont alimentées par deux grandes tendances : une longévité accrue et une fertilité réduite. D'après les projections démographiques, l'âge médian de la population augmentera de 5,9 ans entre 2005 et 2030.

Comme le montre le tableau 1, le Canada se situe dans la moyenne des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), mais sa population vieillit plus rapidement que celle des États-Unis, dont le taux de fertilité (défini par le nombre de nouveau-nés par femme ayant entre 15 et 49 ans) est supérieur. Le taux de fertilité canadien est passé de 3,9 enfants en 1956 à environ 1,5 aujourd'hui. Nous ne faisons pas suffisamment d'enfants pour assurer le remplacement de la population.

Par ailleurs, la longévité augmente constamment, au rythme d'environ 2,4 ans par décennie, et de plus en plus de Canadiens atteignent un âge avancé –

88 % des femmes et 81 % des hommes nés en 1960 devraient vivre au-delà de 65 ans, en comparaison de 74 % et 62 % des femmes et des hommes nés en 1920.

La figure 1 illustre en outre le fait que l'espérance de vie à 65 ans a augmenté rapidement. Non seulement nous sommes nombreux à atteindre l'âge de 65 ans, mais encore nous pouvons alors nous attendre à vivre au moins quatre ans de plus que les générations précédentes.

Nous vivons donc plus longtemps mais nous avons moins d'enfants. De plus, nous commençons depuis quelques décennies à quitter plus tôt les rangs de la population active. La quantité de travail fournie par la main-d'œuvre (masculine) âgée a donc lentement diminué, sauf ces dernières années. Une retraite heureuse et en santé est devenue un des grands objectifs sociaux au Canada, et les études sur le bien-être subjectif<sup>3</sup> révèlent que nous nous sentons plus heureux à mesure que se rapproche le moment du départ à la retraite. Il ne serait pas exagéré de dire que la retraite anticipée constitue une valeur culturelle.

Comme le montre la figure 2, l'homme canadien moyen<sup>4</sup> peut, à l'âge de 50 ans, espérer vivre beaucoup plus d'années à l'extérieur du marché du travail qu'à l'intérieur.

Il importe de préciser que les courbes de ce graphique ne représentent pas nécessairement des années consécutives ni ne correspondent directement à l'âge. Les « années d'inactivité » peuvent comprendre des années de chômage ou de non-emploi, accumulées dans l'ensemble de la population, indépendamment de l'âge (plus de 50 ans) auxquelles elles surviennent. De même, les « années d'activité »

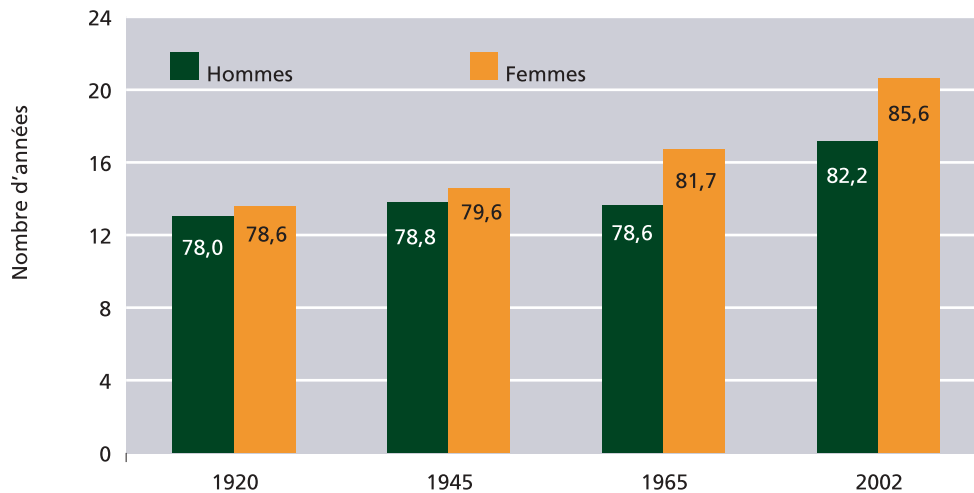
**Tableau 1**  
Âge médian dans certains pays

	Canada	États-Unis	Europe	Royaume-Uni	France	Allemagne	Italie	Japon
2005	38,9	35,9	39,3	38,8	38,9	42,0	42,2	42,8
2020	43,0	37,0	43,6	41,4	42,2	46,7	48,5	48,2
2030	44,8	38,2	46,1	42,5	43,6	47,1	51,7	51,7

Source : World Population Prospects, Secrétariat des Nations Unies.

**Figure 1**

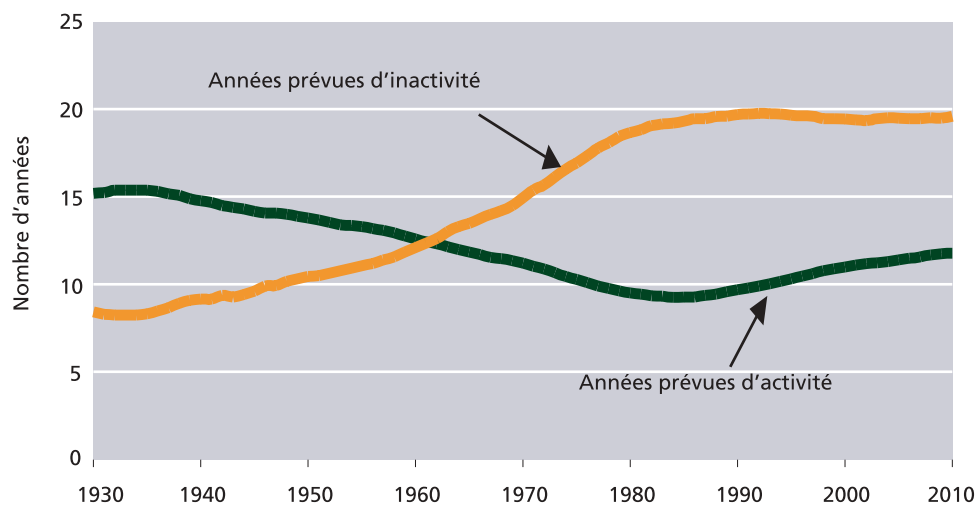
**Espérance de vie à 65 ans, 1920-2002**



Source : Statistique Canada, n° de cat. 84-211, n° de tableau CANSIM 01020511.

**Figure 2**

**Nombre prévu d'années d'activité et d'inactivité pour les hommes de 50 ans\***



\*Nombre prévu d'années d'activité et d'inactivité qu'il reste à vivre aux hommes effectuant au moins un certain travail rémunéré à 50 ans.

Source : LifePaths (Statistique Canada), en utilisant les hypothèses élaborées par le groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité des parcours de vie.

ne sont pas nécessairement consécutives ni après 50 ans; elles pourraient s'étaler sur un plus grand nombre d'années, par exemple en raison de travail à temps partiel, d'interruptions de travail ou de

travail épisodique. Quoi qu'il en soit, la diminution de la quantité totale de travail fournie par les hommes de 50 ans et plus, du moins jusque dans les années 1990, est évidente.

## 4. CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES DU VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

La population âgée, en soi et combinée avec la population des enfants, est généralement considérée comme « dépendante » de la production économique de la population d'âge actif. Même s'ils représentent une notion un peu simpliste, les ratios de dépendance sont largement utilisés comme mesure des coûts économiques attribuables aux populations de personnes âgées et/ou de jeunes, en fonction de la capacité de production de la population active. Le « ratio de dépendance global » est le rapport des personnes de moins de 15 ans et de plus de 65 ans à la population des 15 à 65 ans (population d'âge actif), tandis que le « ratio de dépendance des personnes âgées » est le rapport des personnes de 65 ans et plus à la population des 15 à 65 ans.

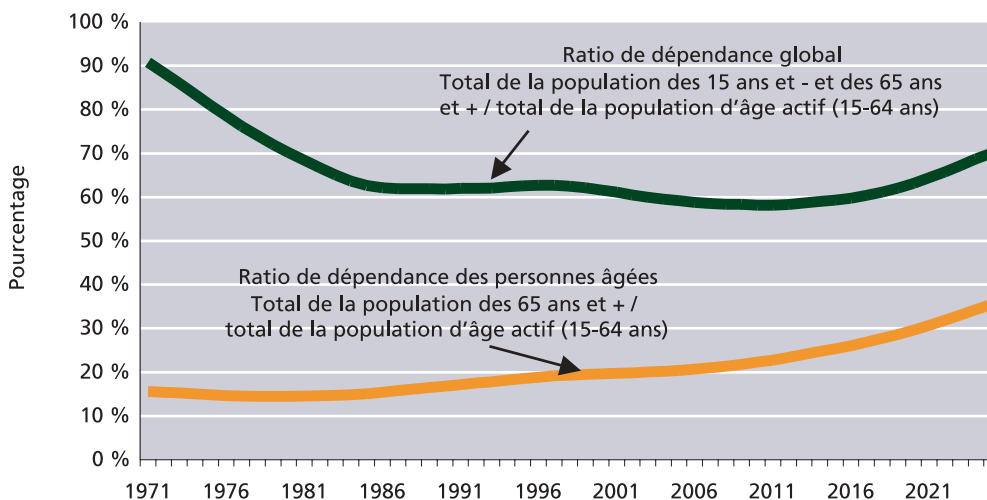
À l'époque de l'après-guerre, le ratio de dépendance global était plus élevé qu'aujourd'hui, surtout en raison du grand nombre d'enfants de la génération du baby-boom, et les personnes âgées formaient un plus petit groupe. En 1971, il y avait plus de sept personnes d'âge actif pour chaque personne âgée, et ce nombre passera à environ trois d'ici 2025. Toutefois, on constate aussi une réduction significative du nombre d'enfants relativement à la génération des personnes d'âge actif, ce qui réduit l'incidence de la croissance du nombre des personnes âgées, sans

toutefois la compenser. Le changement du ratio de dépendance global n'est donc pas aussi marqué que celui du ratio de dépendance des personnes âgées, mais il s'oriente essentiellement dans la même direction. Comme les taux de fertilité sont faibles, même en tenant compte de l'immigration, la croissance de la population d'âge actif sera lente. Les problèmes économiques d'ordre démographique vont donc perdurer. Le graphique qui suit compare les deux ratios de dépendance pour le Canada.

Sur la scène internationale, le Canada a actuellement, ainsi que les États-Unis, le plus faible ratio de personnes âgées par rapport à la population d'âge actif (15 à 64 ans). D'ici 2025, le ratio de dépendance des personnes âgées au Canada sera à un niveau comparable à celui des autres pays de l'OCDE, mais la hausse devrait être plus prononcée au cours des deux prochaines décennies que dans la plupart des pays, à l'exception du Japon, de la Finlande et de l'Italie<sup>5</sup>. Une tendance semblable se dégage dans le cas du ratio de dépendance global. Le rythme (et le volume) du changement est fonction des rajustements économiques et financiers.

Les projections des ratios de dépendance révèlent une tendance à long terme dans la répartition de la population selon l'âge. Toutefois, le changement de

**Figure 3**  
Ratio de dépendance des personnes âgées / ratio de dépendance global, 1971-2025



Source : LifePaths (Statistique Canada).

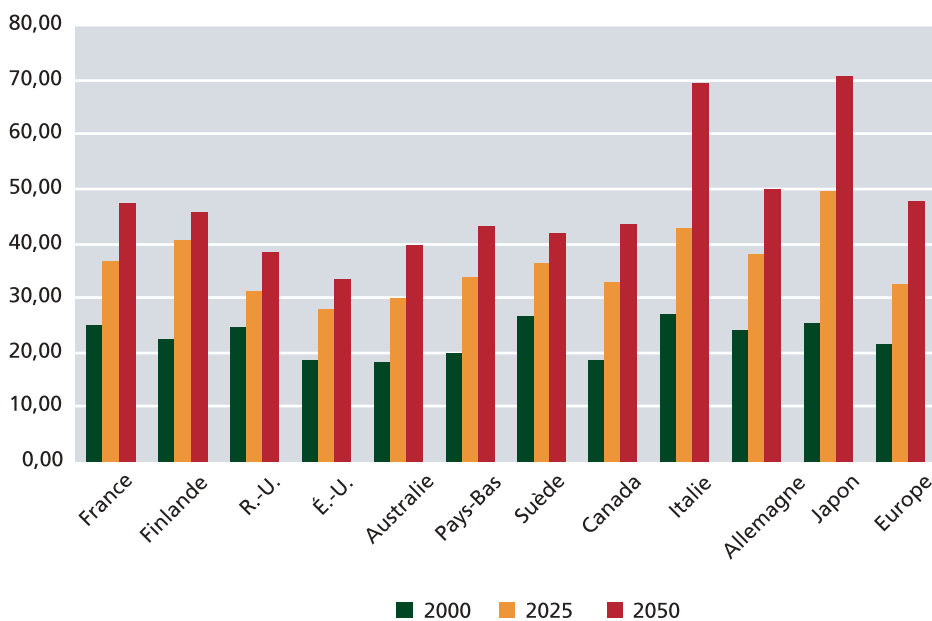
la taille relative des groupes d'âge ne se traduit pas par une évolution correspondante de la quantité de main-d'œuvre dont dispose l'économie.

Ainsi, l'augmentation marquée de l'activité des femmes sur le marché du travail au cours des dernières décennies a accru le nombre moyen d'heures totales travaillées par personne d'âge

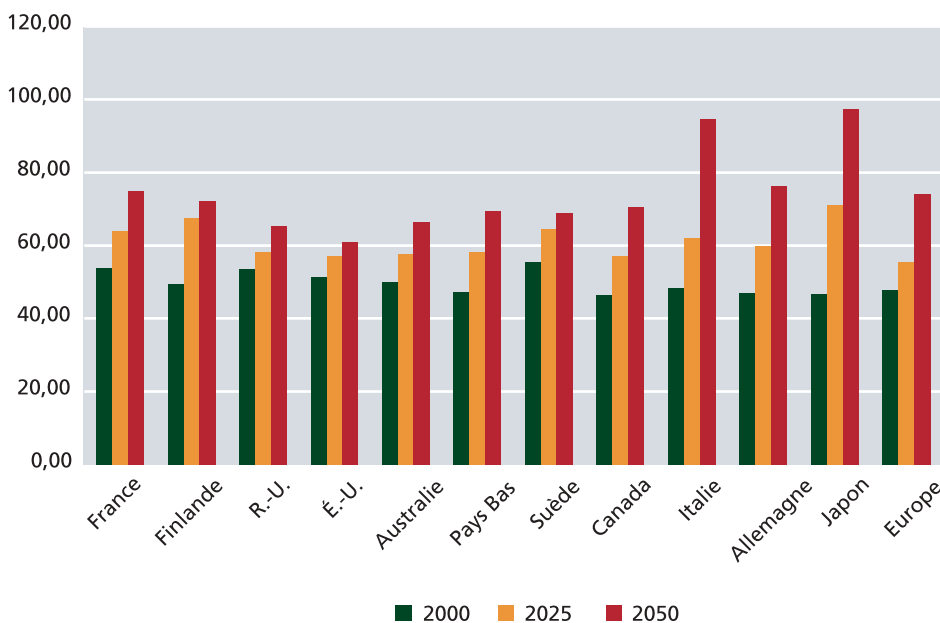
actif relativement aux époques antérieures. Deuxièmement, et de la même façon, l'augmentation des niveaux de scolarité, combinée au fait que les personnes plus instruites travaillent pendant un plus grand nombre d'années, accroît aussi l'offre réelle de main-d'œuvre. Les figures 5 et 6 illustrent ces deux tendances.

**Figure 4**

**a) Ratio de dépendance des personnes âgées**

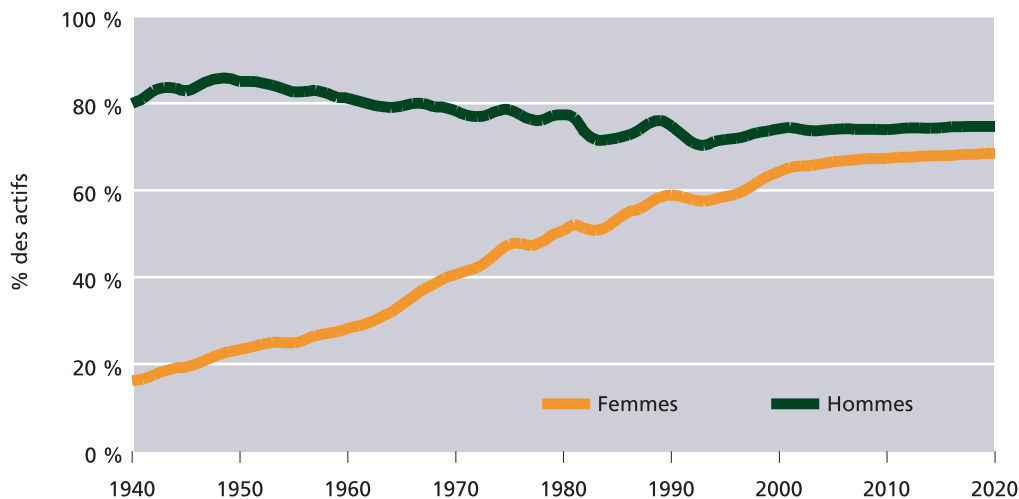


**b) Ratio de dépendance global**



Source : ONU, World Population Prospects, révisions de 2004.

**Figure 5**  
Rapport emploi/population (15 à 64 ans) par sexe, 1940-2020

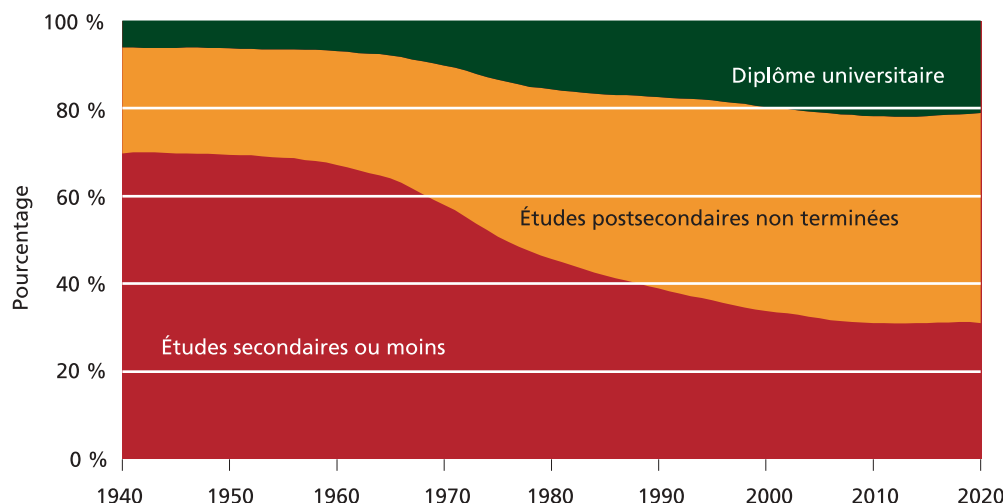


Source : LifePaths (Statistique Canada), en utilisant les hypothèses élaborées par le groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité des parcours de vie.

La participation des hommes a légèrement diminué au fil des ans, mais celle des femmes a augmenté de façon spectaculaire. Cette participation continuera sans doute à augmenter pendant quelque temps, quoique à un rythme moindre. De plus, même si les jeunes arrivent plus tard sur le marché du travail, ils y arrivent plus instruits. L'analyse des parcours de vie (figures 6 et 7) indique une corrélation directe entre les niveaux de scolarité et le total des années d'activité. Les personnes moins instruites peuvent

être plus touchées par le chômage, ou leur activité peut être réduite par suite d'invalidité ou de mauvaise santé. L'augmentation des niveaux de scolarité et de l'activité des femmes signifie donc que le total des heures travaillées à vie par la prochaine génération d'actifs sera relativement supérieur (et cette population sera plus productive) que celui des générations précédentes. Parce que leur carrière commence plus tard, les jeunes générations pourraient aussi être plus enclines à reporter leur départ à la retraite.

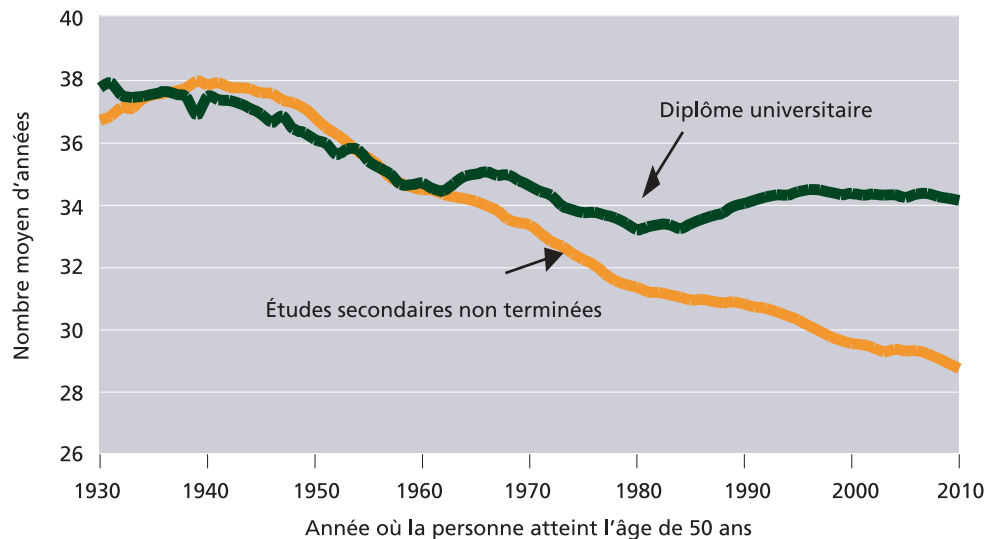
**Figure 6**  
Niveau de scolarité des Canadiens de 25 à 44 ans : passé, présent et avenir



Source : LifePaths (Statistique Canada), en utilisant les hypothèses élaborées par le groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité des parcours de vie.

Figure 7

Nombre total d'années d'activité prévues, pour les hommes\*



Source : LifePaths (Statistique Canada), en utilisant les hypothèses élaborées par le groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité des parcours de vie.  
\* Nombre total d'années d'activité prévues pour la vie, après la fin des études, pour les hommes nés au Canada.

Le ratio de dépendance occulte d'autres détails susceptibles d'influer sur l'offre de main-d'œuvre :

- Les moments où une personne entre effectivement dans la population active et la quitte constituent des facteurs – l'entrée se fait généralement après l'âge de 15 ans (ou de 20 ans) et le départ, avant l'âge de 65 ans. Il y a donc une certaine marge dans la fourchette d'âges adoptée pour la mesure.
- Les perspectives d'emploi peuvent varier selon les cohortes. Dans les années 1980 et au début des années 1990, le marché du travail ne pouvait pas absorber le nombre croissant de personnes d'âge actif (en particulier dans un contexte stratégique où l'inflation devait être jugulée); par conséquent, le chômage était élevé, en particulier chez les jeunes. Comme, en principe, la demande de main-d'œuvre devrait être supérieure à l'avenir et que la population sera plus instruite, il est probable que le chômage et le sous-emploi pourront être réduits. Cette tendance se manifeste peut-être déjà : la situation du marché du travail pour les travailleurs âgés, par exemple, s'est nettement améliorée ces dernières années. Depuis 1995, le taux d'activité des hommes et des femmes de 60 à 64 ans a augmenté de plus de 5 et de 11 points de pourcentage, respectivement – la plus forte hausse parmi les pays de l'OCDE<sup>6</sup>. Ce résultat peut être en partie attribuable à la plus forte scolarisation

de ces cohortes, à des marchés du travail plus favorables depuis le milieu des années 1990 et/ou au déclin des rendements boursiers et au faible niveau des taux d'intérêt actuels, qui limitent le rendement de l'épargne et retardent la concrétisation des aspirations à la retraite de certains baby-boomers.

- La mesure de la dépendance néglige un autre aspect, celui de la qualité de la main-d'œuvre. Signalons que le Canada a la plus forte proportion de travailleurs du « groupe d'âge intermédiaire » (25 à 49 ans) ayant fait des études postsecondaires et, dans le cas des travailleurs âgés, la deuxième plus forte proportion de tous les pays de l'OCDE<sup>7</sup>. L'augmentation de la scolarité entraîne une augmentation du nombre d'heures travaillées au cours de la vie ainsi que la productivité.

Une autre mise en garde s'impose au sujet de l'utilisation des mesures de dépendance. Le degré de dépendance d'une population âgée envers la population d'âge actif peut être également fonction des sources de revenu des personnes âgées et de l'importance de leurs propres impôts pour compenser les coûts qu'ils entraînent. Comme nous le montrerons ultérieurement, la population âgée du Canada compte de plus en plus sur ses propres sources de revenu et de moins en moins sur les transferts publics.

## Mesure de l'offre de main-d'œuvre relativement à la taille de la population globale

Au moyen de *LifePaths*, nous avons calculé le nombre réel d'heures travaillées par les membres de la population active formelle au cours de leur vie, indépendamment de l'âge, des périodes travaillées ou du parcours professionnel. Nous sommes aussi en mesure de projeter ces comportements et de les rajuster en fonction de tendances comme l'activité croissante des femmes, l'âge à l'arrivée sur le marché du travail et le relèvement des niveaux de scolarité.

La figure 8 montre l'offre de main-d'œuvre annuelle en heures, relativement à l'ensemble de la population du pays. Cet indicateur, comme le ratio de dépendance, révèle que nous sommes peut-être en période de pointe pour ce qui est de l'offre globale de main-d'œuvre relativement à la population. Un déclin de l'offre de main-d'œuvre relative se manifesterait après 2010, mais le déclin à long terme ne sera pas aussi marqué que ne le laissent croire les ratios de dépendance. Le creux, vers 2050, correspondra à peu près à l'offre de main-d'œuvre de la fin des années 1990. Cette projection tient compte de certaines pointes récentes de l'activité des travailleurs âgés. S'il s'avérait que les augmentations récentes ne sont qu'un phénomène temporaire, l'offre de main-d'œuvre projetée pour 2050 pourrait se situer à un niveau plus comparable à celui du début des années 1990.

Quoi qu'il en soit, une réduction marquée et à long terme de l'offre de main-d'œuvre relative s'amorcera vers 2011, et elle aura des conséquences sur la croissance économique.

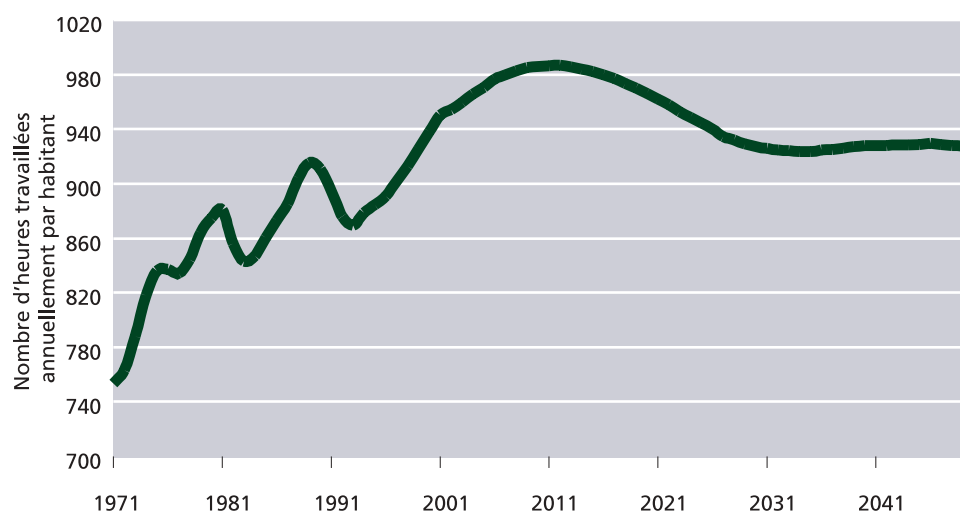
## Conséquences économiques et financières du vieillissement de la population

### Productivité et produit intérieur brut (PIB)

Ces 30 dernières années, la croissance de l'emploi a notablement contribué à l'amélioration soutenue des niveaux de vie – exprimés en termes de PIB réel par habitant. Depuis 1997 par exemple, le PIB par habitant augmente au taux annuel moyen de 2,6 %, dont 1,4 point de pourcentage est attribuable au fait qu'une plus forte proportion de la population travaille. La diminution prévue de l'offre de main-d'œuvre relative aura un effet négatif sur la croissance du PIB par habitant au cours des prochaines décennies. Cet effet pourrait aller jusqu'à 0,5 point de pourcentage de croissance annuelle réelle par habitant pour la période allant de 2011 à 2030.

La croissance de la productivité sera un facteur déterminant. Malheureusement, la croissance de la productivité est très difficile à prévoir et est fonction de l'interaction d'un certain nombre de facteurs, y compris l'offre et la qualité de la main-d'œuvre, les investissements matériels et humains, l'innovation

**Figure 8**  
Offre totale de travail par habitant, (en heures de travail)\*, 1971-2050



Source : LifePaths (Statistique Canada), en utilisant les hypothèses élaborées par le groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité des parcours de vie.  
\* Nombre total d'heures travaillées divisé par le nombre total d'habitants, par année.



et les conditions macroéconomiques générales. Quoi qu'il en soit, la productivité est un élément déterminant de notre capacité de prospérer sur le plan économique et de payer les services et les programmes publics. Selon les analystes de Finances Canada, en supposant que la productivité continuera de croître au même rythme que pendant la période 1997-2003 (2 % par année), la croissance réduite de l'offre de main-d'œuvre se traduirait par une réduction constante de la croissance réelle du PIB par habitant qui atteindrait 1,5 % annuellement en 2030. Un scénario plus pessimiste prévoit une croissance de la productivité équivalant à ce qu'elle était entre 1976 et 1995, soit 1,5 %, au cours de la période visée. Dans un tel cas, la croissance du PIB réel par habitant tomberait à 0,8 % d'ici 2030.

Bref, le vieillissement de la population exercera des pressions à la baisse sur la croissance du PIB par habitant, en comparaison des niveaux que nous connaissons depuis une dizaine d'années, et l'incertitude inhérente aux projections économiques à long terme devrait nous inciter à la prudence.

### **Pressions budgétaires**

Le vieillissement de la population aura aussi des effets sur les finances publiques, car il exercera une pression à la hausse sur les dépenses liées à l'âge. Selon diverses organisations internationales dont l'OCDE et le FMI, le Canada est mieux placé que nombre des pays de l'OCDE pour relever les défis futurs du vieillissement car il applique des politiques de planification budgétaire prudentes et continue de réduire la dette fédérale. Cela dit, les défis liés au vieillissement de la population ne sont pas négligeables pour tous les ordres de gouvernement, et il faudra contenir des dépenses de plus en plus importantes dans un contexte économique où la croissance est relativement faible.

Les incidences intergénérationnelles du vieillissement se manifestent dans un large éventail de dépenses gouvernementales, et elles ne convergent pas nécessairement. Les dépenses effectuées au bénéfice des personnes âgées ou pour les programmes utilisés surtout par les personnes âgées vont sans doute augmenter. Dans le cas des autres coûts, par exemple les prestations pour enfants, l'éducation, l'assurance-emploi, la justice et l'incarcération, on peut prévoir que le faible taux de fertilité entraînera des réductions<sup>8</sup>. Nous nous en sommes tenus, dans le présent document, à l'examen des analyses récentes des conséquences pour les deux programmes les plus visibles et qui sont sensibles à la croissance de la population des personnes âgées :

la Sécurité de la vieillesse–Supplément de revenu garanti (SV-SRG) et les soins de santé.

### **Sécurité de la vieillesse–Supplément de revenu garanti**

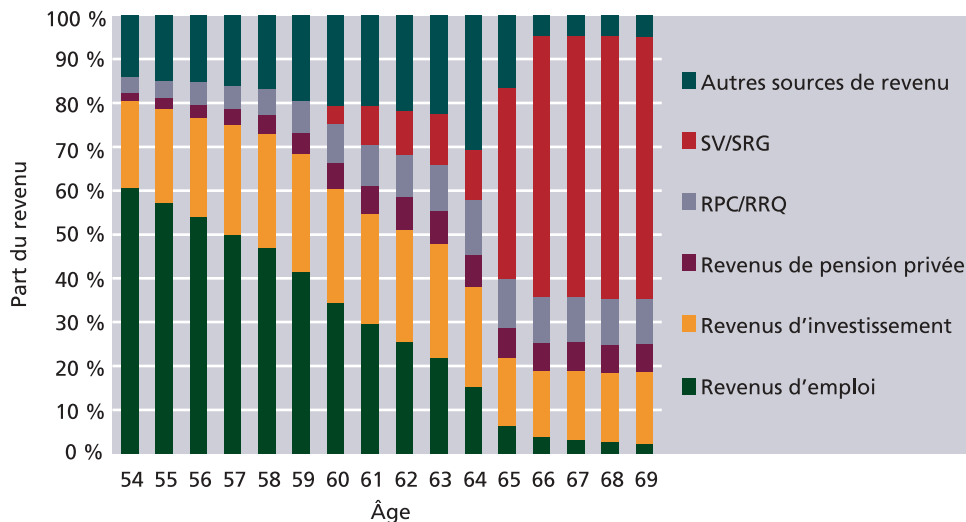
Les dépenses au titre de la SV-SRG augmenteront avec l'augmentation du nombre des personnes âgées. L'importance relative de ces coûts en termes de dépenses fédérales totales et en proportion du PIB augmentera aussi. Toutefois, plusieurs facteurs autres que le vieillissement ont une influence sur cette croissance. Mentionnons entre autres qu'il existe des différences notables selon les sexes dans ces programmes, car plus de femmes que d'hommes touchent le SRG : entre 1990 et 2000, environ 65 % des prestataires de la SV et du SRG étaient des femmes, contre seulement 35 % d'hommes. Les femmes arrivent maintenant au seuil de la vieillesse avec une expérience de travail considérable – qui s'accompagne de revenus de retraite provenant du Régime de pensions du Canada, de régimes de pension privés et de régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). Ces facteurs sont importants car la SV et le SRG sont des prestations ciblées. La SV n'est que faiblement ciblée, et la grande majorité des personnes âgées touchent la prestation maximale, mais le SRG est fortement ciblé car il s'agit d'un mécanisme de réduction de la pauvreté. Depuis quelques années, l'augmentation des revenus de retraite provenant du RPC, des REER et des régimes de pension privés contribuent à réduire les coûts du SRG et, proportionnellement, l'importance de la SV, et l'on prévoit que cette tendance se maintiendra.

Les figures 9 et 10 illustrent l'évolution de l'importance relative des diverses sources de revenu des travailleurs âgés.

Comme l'indiquent les graphiques, les régimes de pension agréés (RPA) et le RPC sont des sources de revenus de retraite de plus en plus importantes tant pour les hommes que pour les femmes, tandis que la SV-SRG diminue en proportion. D'après l'analyse de l'actuaire en chef du RPC<sup>9</sup>, le SRG a versé des prestations à 35,8 % des personnes âgées en 2004, mais la couverture du SRG sera ramenée à 30,9 % en 2020 et à 21,9 % en 2050. Les projections qui suivent montrent que les coûts combinés de la SV et du SRG, exprimés en pourcentage du PIB, devraient augmenter d'un peu moins de 1 % d'ici 25 ans. Toutefois, les estimations de l'augmentation présentée au tableau 2 reposent sur l'hypothèse implicite que la générosité de ces programmes ne sera pas modifiée à la hausse au

**Figure 9a**

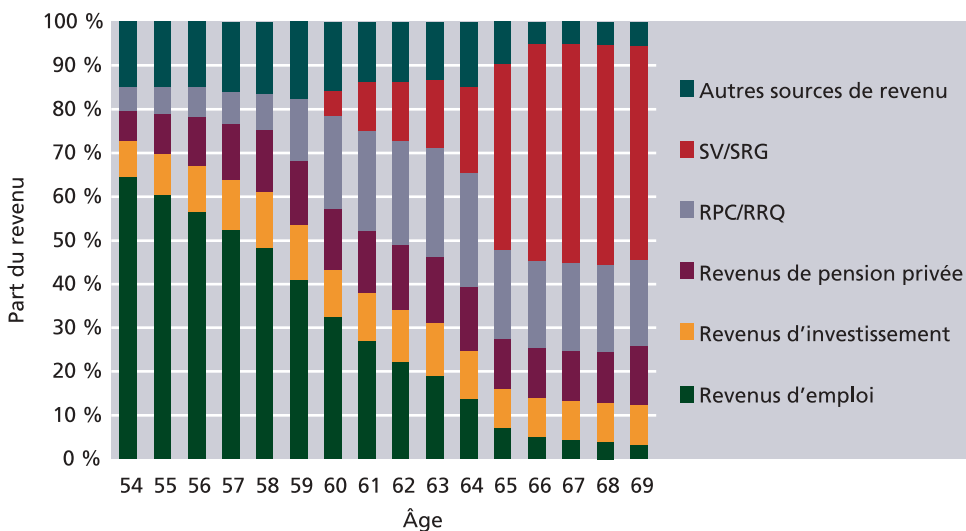
**Part moyenne des diverses sources de revenu des femmes, 1985**



Source : Statistique Canada, Recensement de 1986 - Sources de revenu déclarées dans l'année précédant le recensement.

**Figure 9b**

**Part moyenne des diverses sources de revenu des femmes, 2000**



Source : Statistique Canada, Recensement de 1986 - Sources de revenu déclarées dans l'année précédant le recensement.

cours des prochaines années. Si les prestations devaient être bonifiées, l'effet projeté serait plus important. Par exemple, le Bureau de l'actuaire en chef a établi qu'en passant de l'indexation au coût de la vie à une indexation partielle en fonction du salaire nominal (l'IPC plus 60 % de la croissance réelle des salaires), on augmenterait les dépenses totales au titre de la SV, du SRG et de l'Allocation de

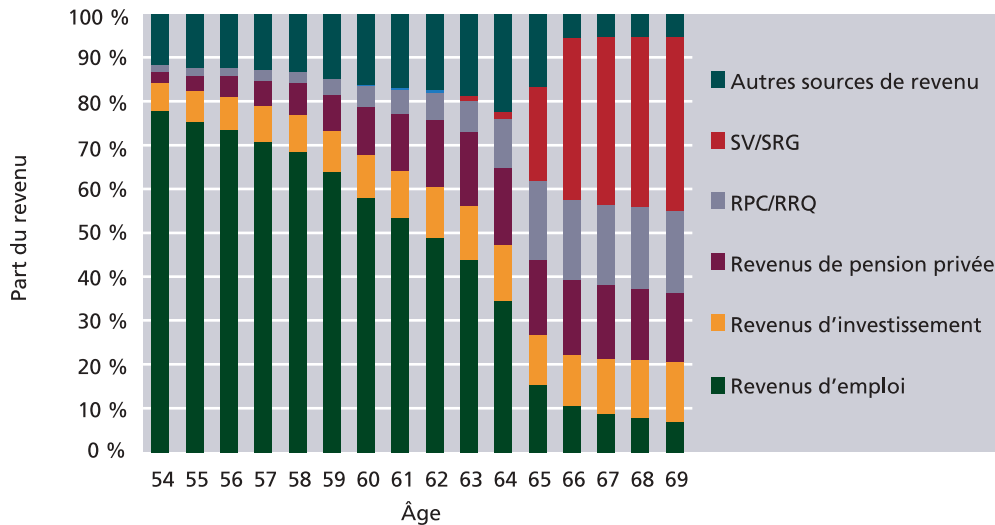
conjoint, exprimées sous forme de part du PIB, d'environ 0,5 point de pourcentage d'ici 2030<sup>10</sup>.

### Régime de pensions du Canada

Selon certains, la hausse des prestations du RPC pourrait également déplacer d'autres dépenses sociales importantes. Le Fonds monétaire international (FMI) et le dernier rapport actuariel de

**Figure 10a**

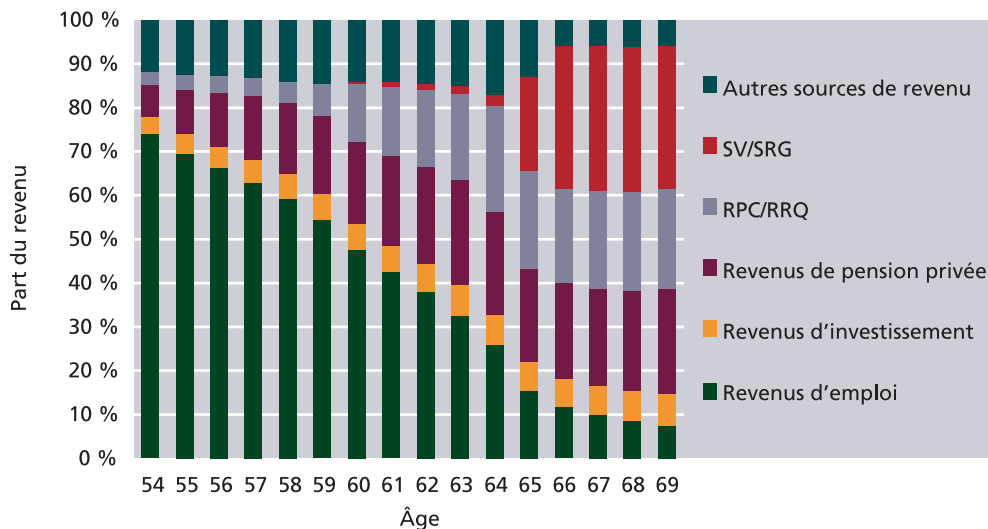
**Part moyenne des diverses sources de revenu des hommes, 1985**



Source : Statistique Canada, Recensement de 1986 - Sources de revenu déclarées dans l'année précédant le recensement.

**Figure 10b**

**Part moyenne des diverses sources de revenu des hommes, 2000**



Source : Statistique Canada, Recensement de 1986 - Sources de revenu déclarées dans l'année précédant le recensement.

l'actuaire en chef<sup>11</sup> indiquent toutefois que le niveau des cotisations (bien que récemment haussé) suffira à assurer la viabilité et la robustesse du RPC pour les 75 prochaines années. Le RPC s'appuie sur les cotisations et les fonds accumulés, et les futures augmentations des dépenses sont déjà projetées et comprises dans le taux actuel des prestations. Il ne sera pas nécessaire de relever le taux si l'on en juge par les hypothèses actuellement retenues.

### Soins de santé

Les Canadiens âgés ont plus recours au système de santé que leurs concitoyens plus jeunes; en fait, il y a une augmentation marquée du coût des services de santé à mesure que l'on avance en âge. Le graphique ci-dessous montre cette accélération des dépenses de santé des gouvernements provinciaux et territoriaux.

**Tableau 2**

Source des projections	Évolution des prestations de la SV-SRG, exprimée en pourcentage du PIB
Conference Board du Canada	0,8 % (Entre 2001 et 2019)
Bureau du vérificateur général	0,9 % (Entre 1996 et 2031)
C.D. Howe Institute	0,4 % (Entre 2001 et 2031)
Bureau de l'actuaire en chef	0,8 % (Entre 2001 et 2030)

Source : World Population Prospects, Secrétariat des Nations Unies.

Il convient d'apporter deux précisions au sujet de ce graphique. Premièrement, il décrit les niveaux de dépenses actuels en fonction de l'âge dans le domaine de la santé, ce qui n'est pas nécessairement révélateur de ce que pourraient être les futurs niveaux de dépenses de santé liés à l'âge. Même s'il est pratiquement certain que les personnes âgées exerceront plus de pressions sur le système de santé que les Canadiens plus jeunes, les dépenses ne suivront pas nécessairement la courbe proposée ci-dessus. En effet, de nombreux facteurs entrent en compte dans la description de coûts ci-dessus (état de santé à divers âges, structure du système de santé, niveau technologique, coût des intrants, etc.), et il est très difficile de prévoir l'évolution future de ces facteurs. Deuxièmement, on comprend mal pourquoi les coûts de santé des Canadiens âgés sont très supérieurs à

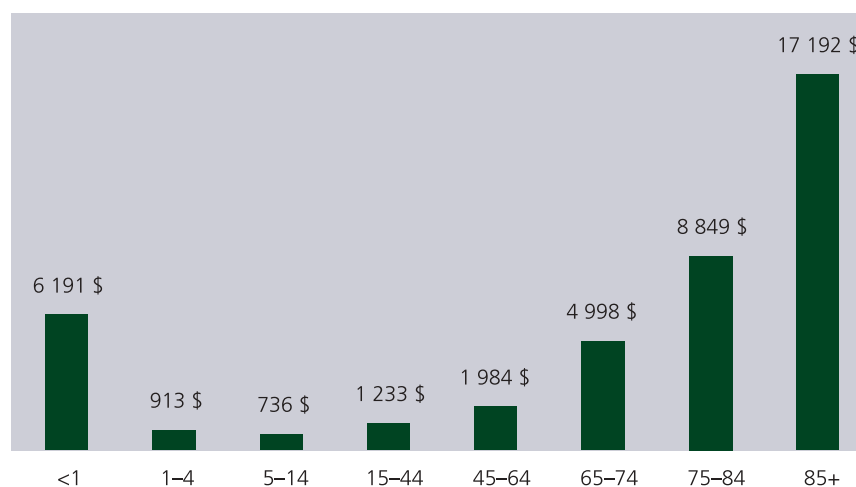
ceux des Canadiens plus jeunes. Les personnes âgées peuvent avoir plus souvent recours au système ou utiliser des services plus coûteux et/ou ils sont plus susceptibles d'en être à la dernière année de leur vie. L'année où une personne meurt est considérablement plus coûteuse que les années antérieures. Les conclusions d'une étude de Santé Canada sont illustrées dans le tableau ci-après, et elles montrent la distorsion attribuable aux coûts de la dernière année de vie.

La croissance de la population âgée n'est qu'un facteur influant sur les dépenses de santé. Plusieurs autres facteurs se répercutent sur les coûts, et notamment les suivants :

- croissance démographique;
- inflation;
- nature de la demande de services;

**Figure 11**

Dépenses de santé des provinces, par habitant et par groupe d'âge, 2001



Source : ICIS, Dépenses nationales de santé.

**Tableau 3**  
Coûts des soins de santé

	Coûts en fonction de l'âge (sauf pour la dernière année de vie)		Coût de la dernière année de vie
	0-64 ans	65 ans et +	Tous les âges
<b>Hommes</b>	362,01 \$	666,36 \$	29 180,80 \$
<b>Femmes</b>	428,92 \$	544,66 \$	50 956,34 \$

Source : Pollock 2001.

- incidence des maladies chroniques;
- politique publique (qui influe sur le type de services offerts, sur l'accès et sur la répartition des fonds);
- coût des produits pharmaceutiques;
- améliorations technologiques;
- ressources humaines du secteur de la santé;
- facteurs touchant la sécurité des patients.

Pour bien comprendre les divers facteurs influant sur la croissance des dépenses de santé, des facteurs autres que le vieillissement de la population, la croissance démographique et l'inflation sont généralement réunis en un facteur composite appelé « taux d'enrichissement ». Ce taux d'enrichissement de la santé représente l'augmentation réelle des services de santé par personne, ajusté en fonction de l'âge. L'étude réalisée par Jackson et McDermott (2004) et par Santé Canada<sup>12</sup> indique que le taux d'enrichissement de la santé deviendra un facteur déterminant de la croissance globale des dépenses de santé. On s'attend à ce que ce taux soit au moins équivalent à la croissance de la productivité. Le vieillissement devrait représenter environ un tiers de l'augmentation annuelle des dépenses de santé publique nominales, mais il aura un effet beaucoup plus marqué sur l'augmentation prévue des dépenses de santé exprimée en pourcentage du PIB (tableau 4). En effet, l'incidence du vieillissement sur le PIB devrait être négative. Par contre, certains des principaux facteurs non liés à l'âge qui influent sur la croissance des dépenses de santé devraient aussi exercer des influences parallèles sur la croissance du PIB<sup>13</sup>. Les principaux facteurs susceptibles de provoquer une augmentation du ratio dépenses de santé/PIB sont donc le vieillissement de la population, l'inflation spécifique au secteur de la santé (c'est-à-dire, l'inflation excédant celle reflétée dans l'indice général des prix) et des augmentations éventuelles du taux d'enrichissement de la santé auxquelles ne correspondraient pas d'augmentations proportionnelles de la croissance de la productivité.

Les conclusions de plusieurs analyses importantes de l'incidence du vieillissement de la population sur les coûts de la santé sont exposées dans le tableau 4, ci-après.

**Tableau 4**

Source des projections	Évolution des dépenses de santé publique, exprimée en pourcentage du PIB et attribuable au vieillissement
Bureau du vérificateur général	2,6 points de pourcentage (Entre 1996 et 2031)
OCDE	4,2 points de pourcentage (Entre 2000 et 2050)
Jackson et McDermott	3,5 points de pourcentage (Entre 2001 et 2040)
C.D. Howe Institute	3,9 points de pourcentage (Entre 2000 et 2040)

De toute évidence, le vieillissement aura un impact considérable sur les dépenses de santé, et donc des conséquences budgétaires. Il convient toutefois de signaler que toutes les études susmentionnées posent comme hypothèse que les coûts de santé liés à l'âge n'évolueront pas avec le temps. On ignore en quoi les augmentations de l'espérance de vie se refléteront sur les coûts de santé, puisque cet aspect variera selon que les années de vie supplémentaires seront vécues en bonne ou en mauvaise santé (la mauvaise santé correspondant à des coûts élevés). En outre, il règne une incertitude considérable quant aux projections à long terme, selon le moment où les membres de la génération du baby-boom arriveront à la « dernière année de vie ».

Bref, la viabilité du système de santé devrait représenter un sérieux défi budgétaire au cours des prochaines années. Les dépenses publiques de santé devraient, selon les prévisions, augmenter d'environ 4 % du PIB au cours des cinq prochaines décennies, surtout en raison du vieillissement de la population.

## Les personnes âgées comme source de revenu

Traditionnellement, les personnes âgées paient moins d'impôt sur le revenu que les travailleurs et elles reçoivent plus de paiements de transfert et de prestations. Cela n'a rien d'étonnant, puisque l'inverse était vrai pendant leurs années d'activité. À l'avenir, toutefois, les personnes âgées seront plus prospères que la population actuelle des Canadiens âgés. Elles tireront une plus faible part de leurs revenus des paiements de transfert et elles paieront plus d'impôt. En 15 ans seulement, entre 1985 et 2000, la part du revenu total que les personnes de 65 à 69 ans ont tiré du RPC, des RPA, des REER et des investissements a augmenté de plus de 2,3 points de pourcentage. Cette tendance est encore plus évidente dans le cas des femmes, où l'augmentation atteignait 3,8 % pour la même période<sup>14</sup>.

L'augmentation du revenu imposable des Canadiens âgés provenant des épargnes publiques et privées se traduit en outre par une augmentation proportionnelle de l'impôt sur le revenu payé par les membres de ce groupe. Ainsi, en 1986, la population des 65 à 69 ans représentait 4,04 % des contribuables et a versé 3,15 % du total des impôts sur le revenu des particuliers. En 2001, 15 ans plus tard, le groupe des 65 à 69 ans représentait 4,38 % des contribuables et il a payé 3,74 % du total de l'impôt sur le revenu des particuliers. L'écart entre la part de la population totale que représentent les personnes âgées et la part des impôts payés par les personnes âgées se rétrécit, et cette tendance se maintiendra sans doute lorsque les baby-boomers partiront à la retraite en grand nombre et commenceront à utiliser leurs avoirs considérables. Une étude récente (Robbins et Veal)<sup>15</sup> prédit une augmentation marquée des futures contributions fiscales provenant des revenus de RPA, de REER, du RPC et de la SA; les recettes de l'impôt sur le revenu que devrait générer la valeur actuelle des épargnes dans les RPA et les REER sont estimées à environ 300 milliards de dollars.

Les estimations de l'augmentation anticipée des recettes du gouvernement grâce à ces sources et à d'autres sources de revenu imposable des personnes âgées sont très variables. D'après Mérette (2002), les

recettes que le gouvernement tirera de ces sources pourraient augmenter de près de 5 % du PIB entre 2000 et 2050, alors que Finances Canada s'en tient à une estimation beaucoup plus prudente de 0,9 % entre 2000 et 2034. En outre, Finances Canada fait remarquer que les dépenses fiscales nettes entraînées par les RPA et les REER demeureront positives en raison de l'augmentation prévue des reports d'impôt pour les cotisants de tous âges. Le ministère signale en outre qu'environ 43 % des personnes qui tirent actuellement un revenu de RPA et de REER ont moins de 65 ans.

## Conclusions concernant les conséquences économiques et budgétaires du vieillissement de la population

Le vieillissement de la population présente des défis pour la gestion budgétaire des prochaines années. Les pressions sur les dépenses, toutefois, pourraient être compensées dans une certaine mesure du fait que les personnes âgées paieront plus d'impôts et seront proportionnellement moins tributaires du système de soutien du revenu. En outre, des pressions moindres peuvent être prévues pour les programmes destinés à d'autres groupes d'âge. La gestion des finances publiques représentera un grand défi politique et administratif pendant les périodes de transition, en particulier en raison des cycles économiques qui pourraient créer de nouvelles pressions ne coïncidant pas avec les tendances à long terme.

Dans une récente évaluation de l'économie canadienne, le Fonds monétaire international concluait que, comparativement à bien d'autres pays du G7, le système financier canadien était particulièrement en mesure de faire face aux pressions découlant du vieillissement de la population<sup>16</sup>.

Au cours de la dernière décennie, le Canada a constamment réduit le ratio dette publique/PIB aux niveaux fédéral, provincial et territorial. Le ratio fédéral de la dette au PIB est tombé à 41,1 % en 2003-2004, en comparaison du sommet de 68,4 % atteint en 1995-1996. Grâce à une gestion budgétaire prudente, le rapport dette/PIB devrait continuer à diminuer pour atteindre 25 % d'ici 2014-2015. Cette réduction de la dette fédérale a entraîné une diminution des budgets affectés au service de la dette, exprimé sous forme de part des recettes et qui est tombé juste au-dessus de 19 % – son niveau le plus bas depuis la fin des années 1970.

Cela signifie qu'à l'avenir, une part plus modeste des recettes gouvernementales ira au service de la dette et que le Canada aura plus de latitude budgétaire et pourra consacrer une plus grande part de ses recettes à des besoins futurs.

## Rajustement au sein du système de pensions

La structure du système de pensions du Canada pourrait faciliter les rajustements comparativement aux systèmes plus uniformes et plus largement financés par l'État. Les Canadiens peuvent compter sur divers instruments d'épargne qui leur assurent un revenu à la retraite, y compris des instruments basés sur l'impôt et les transferts, des mesures de soutien ciblé du revenu, un régime de pensions à cotisations obligatoires, des régimes de pensions à prestations déterminées et à cotisations déterminées fournis par l'employeur et subventionnés par l'État, et des régimes d'épargne-retraite personnels subventionnés par l'État. Certains de ces instruments réagissent directement aux fluctuations du marché tandis que d'autres constituent un risque privé groupé, ce qui peut limiter l'incidence des fluctuations du marché sans toutefois l'éliminer.

Cette combinaison d'instruments d'épargne-retraite privés et publics comporte cependant aussi des faiblesses, car la protection contre le risque lié au marché et la générosité des pensions peuvent considérablement varier selon les intéressés. Comme le montre le tableau 5, les régimes de pensions à prestations déterminées, avec des taux de remplacement du revenu qui sont élevés et protégés contre l'inflation sont largement concentrés dans l'ensemble du secteur public. Dans le secteur privé, les régimes à prestations déterminées ne sont généralement pas aussi généreux en termes de remplacement du revenu et de protection contre l'inflation.

Ces dernières années, de graves préoccupations ont été exprimées au sujet de la solvabilité de certains régimes financés par l'employeur, et Finances Canada a entrepris une consultation sur la question. Par ailleurs, on a constaté un déclin des programmes à prestations déterminées, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, et en contrepartie une dépendance accrue envers les REER à cotisations déterminées et les REER collectifs. Les écarts entre la sécurité de la retraite et le rendement de l'épargne, par secteur, pourraient avoir une incidence sur les décisions de départ à la retraite des travailleurs âgés. Ce facteur peut expliquer en partie l'augmentation récente des taux d'activité des travailleurs âgés, mais il pourrait aussi susciter des inquiétudes quant à la capacité de soutien de la retraite de l'élément privé du système de pensions. Cet aspect aurait des répercussions sur les futures pressions qui s'exerceront sur les dépenses publiques. Il conviendra de surveiller étroitement et d'étudier cette question.

## Conséquences distributives des politiques concernant la retraite

Nous avons traité précédemment d'un éventuel déplacement des priorités sociales par les dépenses liées à l'âge. Selon certains indices, les réductions compensatoires des pressions budgétaires dans d'autres secteurs (p. ex., l'éducation) pourraient quelque peu alléger mais non pas éliminer les pressions budgétaires globales découlant du vieillissement, et il ne sera certainement pas facile de faire les choix politiques et stratégiques qui s'imposent. De nombreux choix sont largement tributaires des perceptions populaires, et les dépenses liées à l'âge (p. ex., la santé, la SV-SRG) seront très certainement perçues comme en hausse.

Par contre, la génération des baby-boomers sera sans doute relativement moins tributaire de l'État

**Tableau 5**  
Taux de protection des régimes de pension agréés, par secteur et par type de régime

Année	Privé				Public (général)				Total			
	1992		2002		1992		2002		1992		2002	
Taux de protection	34,2 %		29,3 %		95,0 %		86,6 %		49,6 %		42,3 %	
Type de régime	PD	CD	PD	CD	PD	CD	PD	CD	PD	CD	PD	CD
	28,7 %	5,5 %	21,7 %	7,6 %	91,2 %	3,8 %	81,4 %	5,2 %	44,6 %	5,0 %	35,1 %	7,2 %

Source : calculs de l'auteur, Villemaire (2004), et Enquête sur la population active (Statistique Canada).

PD : Régime à prestations déterminées; CD : régimes à cotisations déterminées. Taux de protection : pourcentage selon l'âge de l'ensemble des employés souscrivant à un RPA.

sur le plan financier que les générations précédentes. Elle paiera plus d'impôts et léguera tôt ou tard des avoirs importants.

Dans l'ensemble, les Canadiens arrivent à l'âge de la retraite mieux équipés, en termes financiers, pour subvenir à leurs propres besoins, même si certains indices troublants laissent craindre que l'écart s'élargisse entre les niveaux de protection des employés du secteur privé et ceux des employés du secteur public.

Il convient aussi de signaler que le régime de revenu de retraite du Canada s'est avéré un système de solidarité sociale efficace au fil des ans. Les travailleurs à faible revenu sont en mesure, lorsqu'ils prennent leur retraite, de remplacer une part plus importante de leurs revenus d'emploi par des prestations ciblées. Cette mesure a pour effet de réduire les taux de pauvreté et l'inégalité des revenus entre les personnes âgées (quoique les prestations indexées finissent par perdre une certaine valeur relative, car elles sont indexées au coût de la vie plutôt qu'en fonction des salaires).

Ces éléments sont repris dans le discours public sur l'équité intergénérationnelle. Une analyse détaillée de la question nécessite des examens approfondis des impôts, des dépenses, de la dette publique, des avantages comparatifs des politiques passées et actuelles, de la valeur des avoirs et des responsabilités publiques et privées... un vaste projet en soi. Dans ce domaine, les perceptions revêtent une très grande importance, et la politique publique concernant le vieillissement peut être évaluée « par comparaison » avec les politiques qui protègent la sécurité économique et le bien-être de la population dans son ensemble. L'évolution de la politique sociale canadienne est souvent qualifiée de gradualiste, c'est-à-dire qu'une nouvelle prestation ou une nouvelle protection établie pour un segment donné de la population (souvent les personnes âgées ou, dans le cas des prestations de retraite, le secteur public) est progressivement étendue à d'autres groupes de la société. Il sera important de veiller à ce que la sécurité économique soit assurée équitablement pour toutes les générations.

Une autre question de distribution découle de l'écart entre le nombre d'années d'activité à vie des travailleurs selon les niveaux de scolarité. La figure 7 montre que ceux qui ont plus de scolarité tendent à travailler pendant environ 34 ans et qu'ils ont légèrement accru leur participation à vie au marché du travail depuis les années 1980. Toutefois, ceux qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires travaillent un moins grand nombre d'années. En 1990, les

travailleurs peu instruits travaillaient pendant environ 31 ans, et nous prévoyons que cette moyenne tombera à 29 ans d'ici 2010. Signalons que ce n'est pas nécessairement parce qu'ils partent à la retraite plus tôt que les travailleurs moins instruits travaillent un moins grand nombre d'années; ils ont plus de difficulté à trouver des emplois stables. Par contre, la réduction de la proportion de la main-d'œuvre peu instruite a eu des effets marqués sur l'offre de main-d'œuvre, et ce phénomène met en lumière un secteur clé de progrès éventuel.

## Effets du vieillissement de la population sur le marché du travail

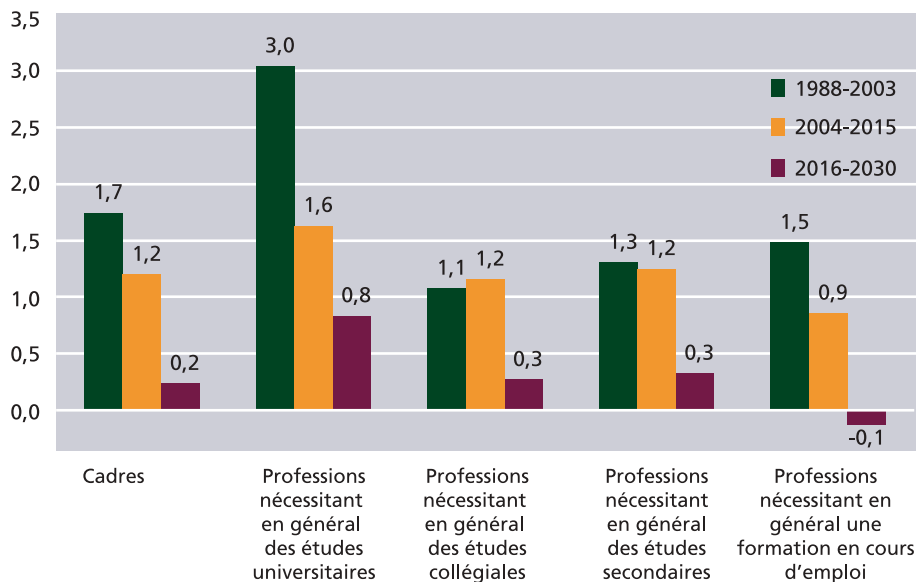
RHDCC<sup>17</sup> a récemment analysé l'incidence qu'aura le départ à la retraite des baby-boomers sur le marché du travail. Le ministère prévoit qu'au cours des 10 prochaines années, alors que les premiers baby-boomers partiront à la retraite, 605 000 emplois par année deviendront disponibles. De ce nombre, 400 000 seront attribuables à la prise de retraite tandis que les autres seront dus à l'expansion économique. Bien sûr, les 10 prochaines années correspondent seulement au début de la vague de départs à la retraite des baby-boomers, qui sera suivie d'un ralentissement moins prononcé de la croissance de la main-d'œuvre, attribuable au faible taux de fertilité. RHDCC considère que les départs à la retraite seront responsables de 53 % de toutes les ouvertures de poste en 2004, et une projection jusqu'en 2013 porte cette proportion à 75 %. Si, dans l'ensemble, on croit que le marché s'ajustera, cet ajustement sera plus difficile dans certains secteurs que dans d'autres. Il faudra donc mieux faire correspondre les candidats et les postes, et les fonctions des ressources humaines prendront de plus en plus d'importance.

- Essentiellement, nous passerons d'une période de 30 ans de surplus de main-d'œuvre (lorsque les baby-boomers ont encombré et élargi le marché) à une période prolongée de demande de main-d'œuvre relativement forte (pendant que la génération du baby-boom quitte le marché du travail) : nous ne prévoyons pas de pénurie généralisée de main-d'œuvre, mais il est fort probable qu'il sera difficile de répondre à la demande dans des secteurs précis. Cette situation représente un défi de planification et de gestion pour les employeurs et les institutions chargées de satisfaire aux besoins du marché du travail. Il faudra aussi relever un défi économique, pour maintenir l'offre de travail à un niveau optimal.



**Figure 12**

**Les travailleurs qualifiés seront très en demande : croissance de l'emploi par niveau de scolarité (taux de croissance annuelle moyen)**



Source : SPPC (Ressources humaines et Développement des compétences Canada).

- Par contre, cette transformation du marché du travail offrira l'occasion rêvée pour revoir un large éventail de dossiers stratégiques dans le contexte du scénario émergent de forte demande. Il sera peut-être possible de réaliser des gains sociaux qui seront combinés à l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre.

## Incidences probables sur la productivité de la main-d'œuvre

- Avec une main-d'œuvre vieillissante et une forte demande de travailleurs, nous pouvons prévoir que, notamment dans les secteurs où la main-d'œuvre sera la plus rare, des pressions s'exerceront pour relever les salaires et améliorer les conditions de travail. Cet état de choses pourrait avoir un effet positif sur la productivité, s'il mène à des investissements dans le capital humain. Une simulation réalisée par un groupe de chercheurs<sup>18</sup> indique que l'investissement supplémentaire dans le capital humain pourrait, d'ici 2050, accroître la réserve de capital humain du Canada de 17 % de plus qu'en l'absence du facteur du vieillissement de la population.
- D'autres analyses<sup>19</sup> suggèrent que la structure pyramidale de la main-d'œuvre de nombreuses organisations et entreprises permettra de faire progresser plus rapidement les cohortes les plus jeunes, ce qui accroîtra la productivité. Les pénuries éventuelles, si elles se prolongent, devraient se manifester à la base de la structure, là où la main-d'œuvre peut être plus facilement remplacée par les immobilisations ou par l'externalisation vers l'étranger. Ce qu'il faut souligner, ici, c'est que l'organisation et la qualité du travail auront une incidence marquée sur la productivité.
- Certains facteurs pourraient par contre freiner la croissance de la productivité. Certains sont d'avis<sup>20</sup>, par exemple, que la productivité risque de diminuer avec le vieillissement de la main-d'œuvre. Un tel déclin pourrait avoir plusieurs causes et notamment :
  - une part plus faible de jeunes travailleurs, alors que les cohortes les plus jeunes sont plus instruites;
  - la notion que les cohortes les plus jeunes adopteront plus facilement la technologie;
  - une part plus faible de cohortes de jeunes en santé;
  - la possibilité que les jeunes cohortes travaillent plus énergiquement pour obtenir de l'avancement et la permanence;
  - une dépréciation nette du capital humain à mesure que les travailleurs vieillissent et cessent d'investir dans leur perfectionnement.

Malgré l'absence de consensus général concernant la productivité de la main-d'œuvre, RHDCC prévoit des augmentations plutôt marquées de la productivité du travail :

La croissance de la productivité de la main-d'œuvre devrait atteindre une moyenne de 1,8 % à long terme, ce qui est élevé comparé aux niveaux antérieurs, car le vieillissement de la population se traduira par une proportion supérieure de travailleurs expérimentés, la migration continue des emplois occupés par une main-d'œuvre peu qualifiée vers des pays où les salaires sont faibles, et une augmentation du ratio capital/travail. Ce ratio se compare à la croissance de la productivité de la main-d'œuvre que l'on a connue pendant la deuxième moitié des années 1990 (1,7 %) et il est très supérieur à la croissance moyenne de 1,1 % des années 1980 et de la première moitié des années 1990<sup>21</sup>. [Traduction]

Il convient en outre de signaler que les facteurs définis dans les discussions pourraient être modifiés par les politiques ou les pratiques de l'employeur. La figure 12 montre les secteurs où la demande sera sans doute la plus forte.

D'après les données, il est à prévoir que la correspondance entre les travailleurs et les emplois deviendra un facteur plus important. Un autre déséquilibre possible subsistera toutefois : la croissance de l'emploi se manifestera de plus en plus dans les professions et les secteurs qui exigent plus de compétences (p. ex., au moins quelques années d'études post-secondaires). Les niveaux de scolarité augmentent, mais il y a encore une proportion non négligeable de travailleurs qui n'ont pas fait d'études post-secondaires. Certaines données indiquent que les travailleurs les moins qualifiés ont moins d'occasions de parfaire leurs compétences, et

que ce sont ceux qui perdent du terrain dans une économie en évolution. Cela expliquerait le phénomène observé précédemment, le fait que les travailleurs les moins instruits accumulent nettement moins d'années de travail rémunéré – et par conséquent, des gains à vie et des épargnes de retraite inférieurs à ceux des autres groupes.

Avec le ralentissement de la croissance de l'emploi, les augmentations du PIB par habitant seront de plus en plus tributaires des gains de productivité. Ces gains seront dans une large mesure le fruit du changement technologique, un phénomène régi entre autres par les nouvelles technologies et les nouveaux procédés. Ils sont en outre très liés à la disponibilité d'une main-d'œuvre bien formée, souple, innovatrice et adaptable. Du point de vue de la politique publique, le défi consistera à encourager des conditions et des politiques macroéconomiques qui créeront un climat économique propice à la croissance de la productivité et à des politiques favorisant le développement du capital humain.

## Départs à la retraite dans la fonction publique

L'emploi dans les secteurs public et quasi public offre généralement une solide couverture de retraite et des régimes à prestations déterminées. Dans bien des cas, les prestations sont également indexées. Dans ces secteurs, les encouragements à la retraite anticipée peuvent être assez vigoureux, même si nombre de fonctionnaires « retraités » réintègrent le marché du travail. Aux fins de la présente étude, le PRP a collaboré avec la Commission de la fonction publique et le Conseil du Trésor pour réaliser une analyse et une projection spécifiques des scénarios de départ à la retraite dans la fonction publique fédérale.

## Étude de cas : la fonction publique fédérale

<b>MGMTS</b> : Direction	<b>SCIPR</b> : Scientifique et professionnel
<b>ADMFS</b> : Administration et service extérieur	<b>OPERS</b> : Opérations
<b>TECHS</b> : Technique	<b>ADSUP</b> : Soutien administratif

Tous les secteurs de l'économie canadienne connaîtront un exode des baby-boomers au cours des prochaines années. Cependant, la fonction publique fédérale (FPF) est généralement composée de travailleurs plus âgés que la moyenne de la main d'oeuvre canadienne et elle vivra donc tôt cette situation.

Comme le montre le Graphique 1, en 2004, un employé permanent sur trois dans la FPF (le premier employeur en importance au Canada) avait 50 ans ou plus.

Avec le Conseil du Trésor du Canada, la Commission de la fonction publique et Statistique Canada, le PRP a étudié l'évolution à long terme des scénarios de retraite des employés de la FPF. Nous avons constaté que l'exode des baby-boomers a déjà commencé dans la FPF et qu'il atteindra son point culminant en 2013. En 2005, nous nous attendons à ce que plus de 3 500 employés permanents de la FPF partent à la retraite, soit une augmentation de 85 % en comparai-

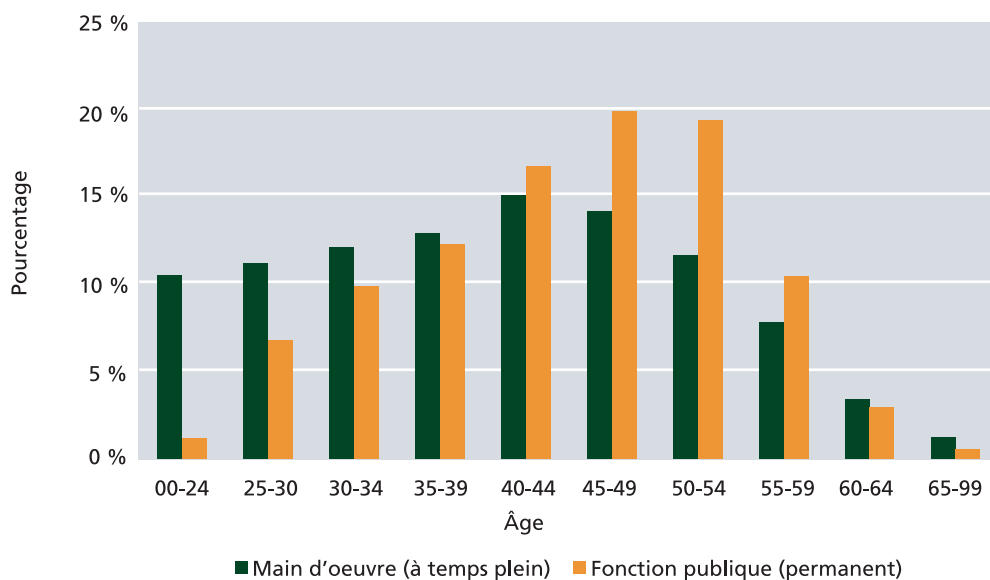
son de 2000. En 2013, au plus fort de la vague de départs, plus de 5 600 employés permanents prendront leur retraite.

L'étude a aussi porté sur les différences de comportement caractérisant les décisions de départ à la retraite. Même si en moyenne tous les employés prennent leur retraite entre 57 et 59 ans, les employés du groupe de la Direction, de l'Administration, des Services techniques et du groupe Scientifique et professionnel sont plus susceptibles que ceux des autres groupes de travailler au-delà de l'âge minimum de la retraite, et ce, sans subir de pénalité.

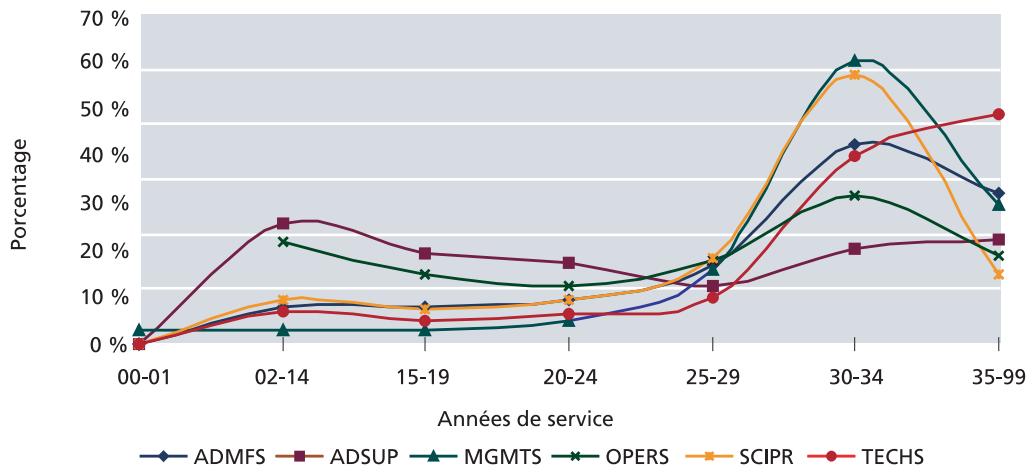
Comme le montre le Graphique 2, le pourcentage des employés qui ont pris leur retraite entre 55 et 59 ans avec 30 ans de service ou plus (zone ombrée) est plus élevé dans les groupes des Services techniques, de la Direction et de l'Administration et du service extérieur en comparaison du Soutien administratif et des Opérations. De fait, 76 % des membres du groupe des Services techniques, 77 % de ceux de la Direction, 64 % de ceux de l'Administration et du service extérieur et 62 % de ceux du groupe Scientifique et professionnel ont pris leur retraite entre l'âge de 55 et de 59 ans avec 30 ans de service ou plus<sup>22</sup>. Par contre, seulement 36 % des employés de la catégorie du Soutien administratif et 43 % de ceux de la catégorie des Opérations sont partis

### Graphique 1

Répartition par âge des employés de la fonction publique et de la population active canadienne



Source : Enquête sur la population active et Secrétariat du Conseil du Trésor.

**Graphique 2****Répartition des retraités de la fonction publique dans le groupe des 55 à 59 ans, 1990-2004**

Source : Système d'information analytique basée sur les emplois, Commission de la fonction publique

dans les mêmes conditions. Les membres de ces groupes prennent généralement leur retraite au même âge, mais ils ont moins de 30 ans de service.

L'étude a aussi révélé que le profil d'emploi dans la fonction publique est en pleine transformation et évolue vers des emplois de nature plus scientifique, technique et professionnelle. Les employés du groupe de l'Administration et du service extérieur et ceux du groupe Scientifique et professionnel formaient 58 % du total de l'effectif de la FPF en 2004, contre 43 % en 1990. Par ailleurs, il y a eu diminution de la proportion combinée des postes de soutien administratif et des opérations, qui est passée de 42 à 28 %<sup>23</sup>.

Outre la différence des scénarios de retraite selon les catégories professionnelles et les changements de la composition professionnelle de la fonction publique fédérale, l'âge d'entrée dans la FPF influe sur les scénarios de départ à la retraite des fonctionnaires. Au cours de la dernière décennie, l'âge moyen de la retraite dans la FPF a été plutôt stable, s'établissant à environ 58 ans. Au cours de la même période toutefois, le nombre moyen d'années de service à l'âge de la retraite a augmenté d'environ trois années (de 23,5 à 26,9 années). L'augmentation du nombre moyen d'années de service au moment du départ à la retraite reflète une arrivée précoce dans la fonction publique pour les retraités récents. Ainsi, 56 % de ceux qui ont récemment pris leur retraite sont arrivés dans la FPF à l'âge de 30 ans ou avant, contre seulement 38 % pour les cohortes précédentes.

Même si les femmes quittent la FPF à peu près au même âge moyen que les hommes – à une année près –, elles ont généralement accumulé moins d'années de service. L'écart va de trois ans dans la catégorie de l'Administration et du service extérieur à huit ans dans le groupe Scientifique et professionnel. Faute de données, nous ne pouvons pas pousser plus loin cet examen, mais nous supposons qu'une partie de ces différences peut être attribuable à l'âge d'entrée des femmes dans la FPF, aux interruptions de travail et aux décisions communes de départ à la retraite avec leurs partenaires.

L'augmentation graduelle des exigences en matière de scolarité, de formation et d'expérience dans la FPF, combinée à une diminution anticipée de la disponibilité de jeunes travailleurs, fait augmenter l'âge auquel les fonctionnaires fédéraux sont embauchés. Le pourcentage de nouvelles nominations pour une durée indéterminée de candidats de moins de 30 ans est passé de 40 % en 1992 à 30 % en 2003. Au cours de la même période, le pourcentage des employés embauchés à l'âge de 40 ans ou plus tard est passé de 24 % à 37 %.

Compte tenu des exigences plus strictes en matière de compétences, l'arrivée tardive des dernières cohortes sur le marché du travail et la réduction anticipée de la disponibilité de jeunes travailleurs, les nouveaux fonctionnaires devront sans doute travailler plus longtemps pour accumuler suffisamment d'années de service.

## 5. POSSIBILITÉ D'ACCROÎTRE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE EN PROLONGEANT LA VIE ACTIVE

Que se passerait-il si nous réussissions à convaincre les travailleurs âgés de reporter leur départ à la retraite? S'ils acceptaient de travailler deux années de plus, cela aurait un effet considérable sur l'offre de main-d'œuvre. De fait, comme l'illustre la projection suivante de *LifePaths*, l'offre de travailleurs relativement à la population serait alors égale à ce qu'elle est aujourd'hui en 2025.

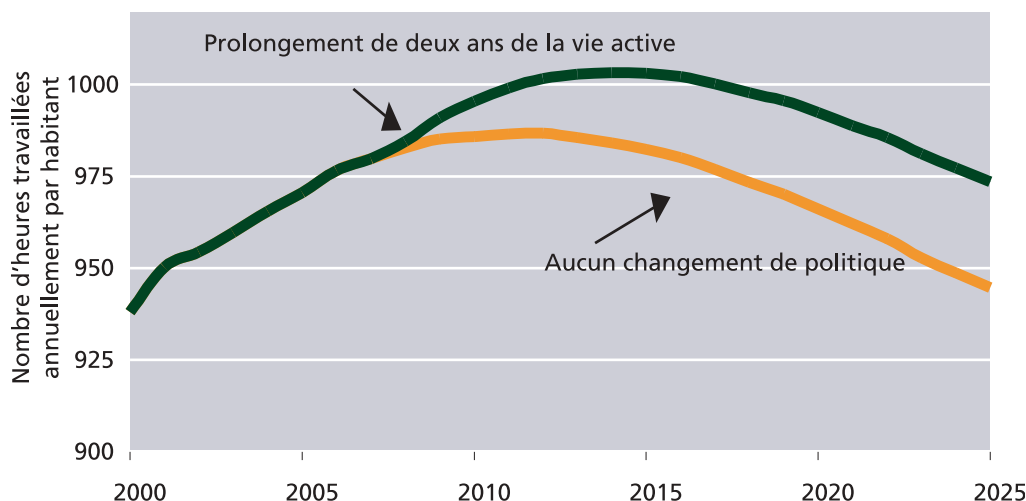
Comme l'indique la projection, l'effet éventuel sur l'offre de main-d'œuvre d'un report de la retraite est assez marqué, car l'augmentation de l'offre n'est pas contrebalancée par une augmentation quelconque de la population dépendante sur le plan économique. Il faut bien sûr se poser une question : est-ce que les travailleurs âgés accepteraient de travailler encore deux ans? Nous présenterons des indications selon lesquelles il existe une certaine volonté de travailler plus longtemps dans certaines conditions. Alors que se passera-t-il si l'on offre plus de souplesse et si les travailleurs reçoivent plus d'encouragements?

À plus long terme, il est important de reconnaître que l'espérance de vie continue d'augmenter et qu'au cours des dernières décennies, cette augmentation a été plus rapide que prévu. Si cette tendance se maintient pour les prochaines décennies, un ajustement sociétal continu, intégrant des vies actives plus longues, s'avérera nécessaire. Une simulation<sup>24</sup> de ce scénario est fournie ci-après. Elle est basée sur un ajustement culturel qui se produirait graduellement, à un taux arbitraire de la moitié des futures augmentations dans l'espérance de vie. Cette mesure pourrait avoir un effet considérable sur la disponibilité de la main-d'œuvre à long terme et contribuerait aussi à modérer les futurs rajustements des cotisations, dans l'hypothèse où l'augmentation de l'espérance de vie dépasserait les attentes.

Que savons-nous des préférences des travailleurs âgés relativement à la participation au marché du travail? Quels facteurs les incitent à prendre leur retraite plus tôt et à quels obstacles se heurtent-ils lorsqu'ils veulent continuer à travailler?

**Figure 13**

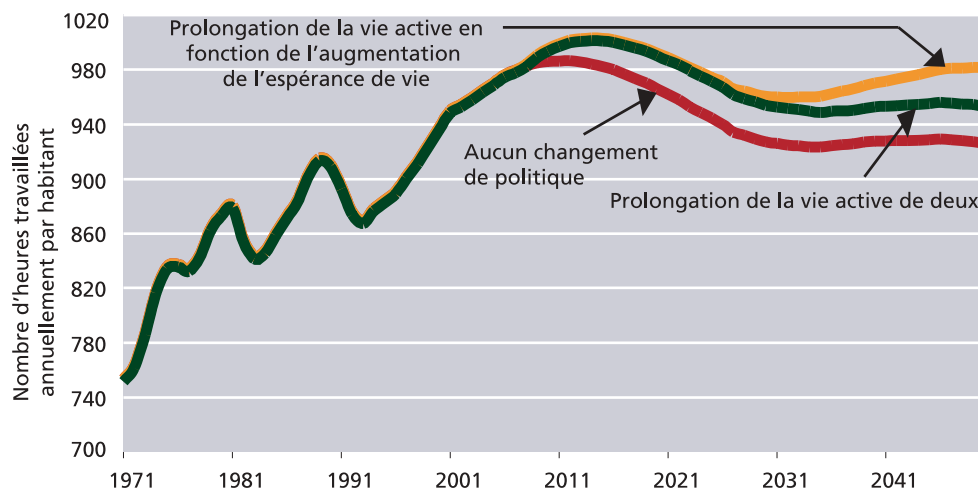
**Effet d'une prolongation de la vie active de deux ans : offre de main-d'œuvre totale par habitant\*, 2000-2025**



Source : LifePaths (Statistique Canada), en utilisant les hypothèses élaborées par le groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité des parcours de vie.  
\*Nombre total d'heures travaillées par année au Canada, divisé par le nombre d'habitants.

**Figure 14**

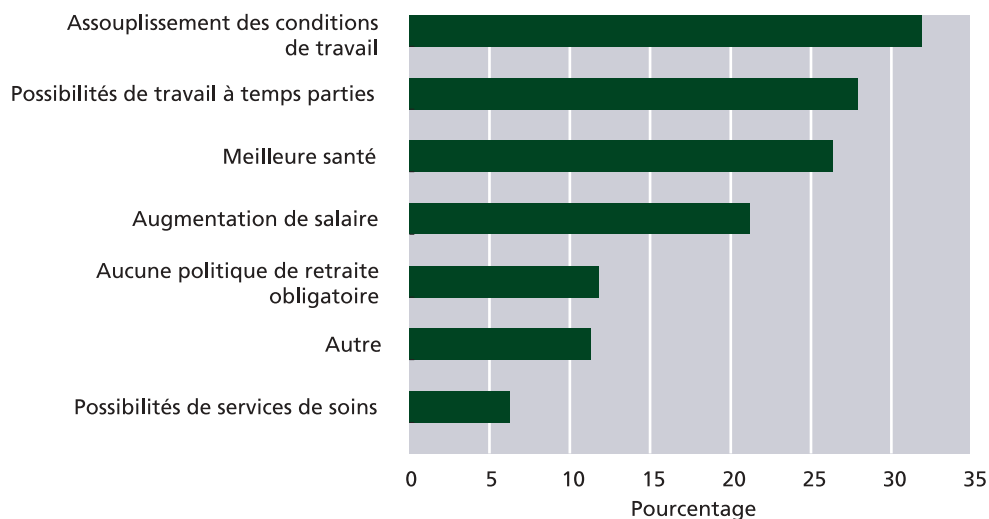
**Incidence de la prolongation de la vie active de deux ans et de 50 % de l'augmentation de l'espérance de vie : offre totale de main-d'œuvre par habitant\*, 1971-2050**



Source : LifePaths (Statistique Canada), en utilisant les hypothèses élaborées par le groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité des parcours de vie .  
 \*Nombre total d'heures travaillées par année au Canada, divisé par le nombre d'habitants.

**Figure 15**

**Retraités récents qui auraient conservé un travail rémunéré aux conditions suivantes :**



Source : Schellenberg (2004).

Le passage de la vie active à la retraite ne se fait pas toujours au moment et de la façon dont les travailleurs le souhaitent. Il faut parfois renoncer à des projets de vie. En plus, la définition de « retraite » peut varier sensiblement selon les personnes. Le fait de prendre sa retraite peut signifier cesser de travailler et toucher une pension; puis travailler encore, mais à temps partiel, ou accepter un autre emploi. (Environ 25 % des « retraités » reviennent sur le marché du travail.) Les chercheurs définissent généralement la retraite comme un départ définitif du marché du travail, mais en fait diverses options sont possibles.

Deux études récentes de Statistique Canada<sup>25</sup> fournissent d'importants indices :

Les « quasi-retraités » (groupe des 45 à 59 ans) ont généralement un âge « préféré » pour le départ à la retraite, qui est inférieur d'environ quatre ans à l'âge prévu de leur départ à la retraite. Pour ce qui est de cet âge prévu, son estimation correspond assez fidèlement aux tendances actuelles de l'âge au moment de la retraite. Le désir de partir tôt à la retraite indique que le fait de quitter la population active ou du moins de ne plus être tributaire de l'emploi actuel revêt une grande valeur (66 % des quasi-retraités aimeraient partir à la retraite avant l'âge de 60 ans), c'est ce que l'auteur appelle une « culture de la retraite anticipée ».

Les travailleurs plus âgés ont des plans ou des attentes plus réalistes, mais il semble que ces plans soient souvent vagues, en particulier lorsque la personne ne souscrit pas à un régime de retraite à prestations déterminées. Un quart des travailleurs âgés ne projettent pas de partir à la retraite. Environ un tiers des retraités affirment qu'ils auraient travaillé plus longtemps dans d'autres circonstances – s'ils avaient pu réduire leurs heures de travail, assumer d'autres fonctions, être mieux rémunérés, etc. Vingt-six pour cent de plus auraient pu continuer à travailler s'ils avaient été en meilleure santé.

L'étude a fourni des renseignements intéressants – et un peu surprenants – au sujet des projets de retraite de divers groupes professionnels. En règle générale, les travailleurs les plus instruits travaillent plus longtemps que les autres. Pourtant, dans l'effectif actuel de travailleurs âgés de la fonction publique et des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, les membres des catégories professionnelles sont plus susceptibles que les autres de projeter un départ à la retraite avant l'âge de 62 ans. Il se peut que nombre de ces personnes réintègrent la population active après avoir pris officiellement une

retraite leur permettant de toucher des prestations de pension. Les travailleurs autonomes semblent planifier leur retraite de façon plus précise et ils travaillent en général plus longtemps.

Une autre étude s'est penchée sur cette question en 2004. Le projet parrainé par le PRP s'est déroulé sous forme de groupes de discussion dans tout le Canada<sup>26</sup>. Les participants à ces groupes de discussion ont été définis en termes d'âge et de situation socioéconomique; certains étaient peu instruits ou gagnaient peu et d'autres étaient très instruits et étaient bien rémunérés. On leur a demandé leurs préférences et leurs attitudes au sujet du travail et de la retraite. La plupart des participants ont indiqué qu'ils aimaient travailler, quoique pas nécessairement dans le poste qu'ils occupaient. Leurs projets d'avenir variaient selon leur situation socioéconomique.

Les travailleurs jeunes et peu instruits avaient des aspirations plus modestes. La plupart n'avaient ni pension fournie par l'employeur ni épargne. Leurs principaux objectifs consistaient à réduire leur endettement et, si possible, à acheter une maison. Pour les travailleurs moins bien rémunérés et plus vieux, l'objectif consistait à conserver leur emploi jusqu'à l'âge de 65 ans, âge auquel le régime de retraite public les prendrait en charge. Ils auraient aimé pouvoir travailler à temps partiel avant de prendre leur retraite, mais ils ne pouvaient pas se le permettre.

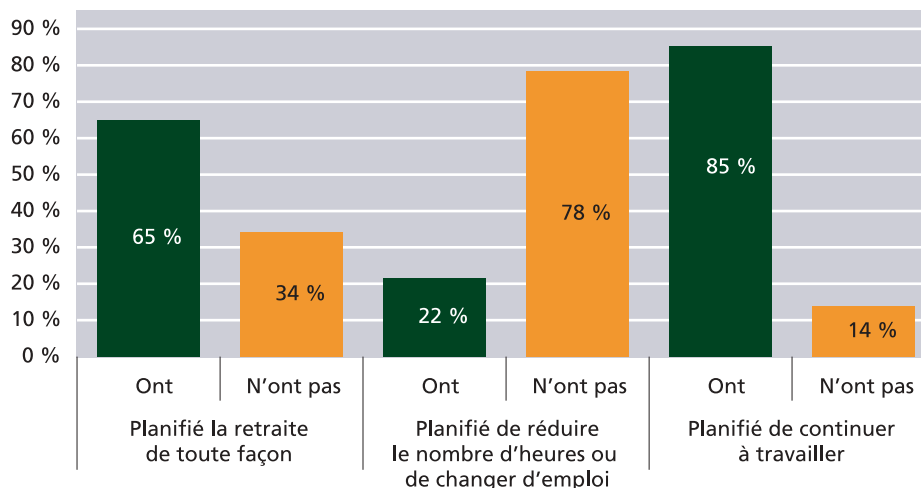
Dans le groupe en meilleure situation socioéconomique, plusieurs des plus jeunes voulaient changer d'emploi, pour parvenir à un meilleur équilibre travail-famille ou pour occuper un poste plus intéressant. Nombre d'entre eux avaient reporté le moment d'avoir des enfants pour pouvoir progresser dans leur carrière et s'établir financièrement. Dans le groupe des plus âgés, le désir de partir à la retraite était marqué, mais nombre des membres de ce groupe auraient aimé rester actifs soit sur le marché du travail soit dans le secteur bénévole. Comme leurs collègues du groupe de statut socioéconomique faible, ils ne souhaitaient pas continuer leur carrière dans le même poste.

Des études américaines récentes<sup>27</sup> indiquent que les Américains âgés n'obtiennent pas eux non plus tout ce qu'ils veulent en matière de retraite, même s'ils sont à l'étape où il leur faut prendre une décision.

Comme le montre la figure 16, la majorité des personnes qui veulent continuer à travailler mais aimeraient changer d'emploi ou réduire le nombre d'heures travaillées n'y parviennent pas. Là encore,

**Figure 16**

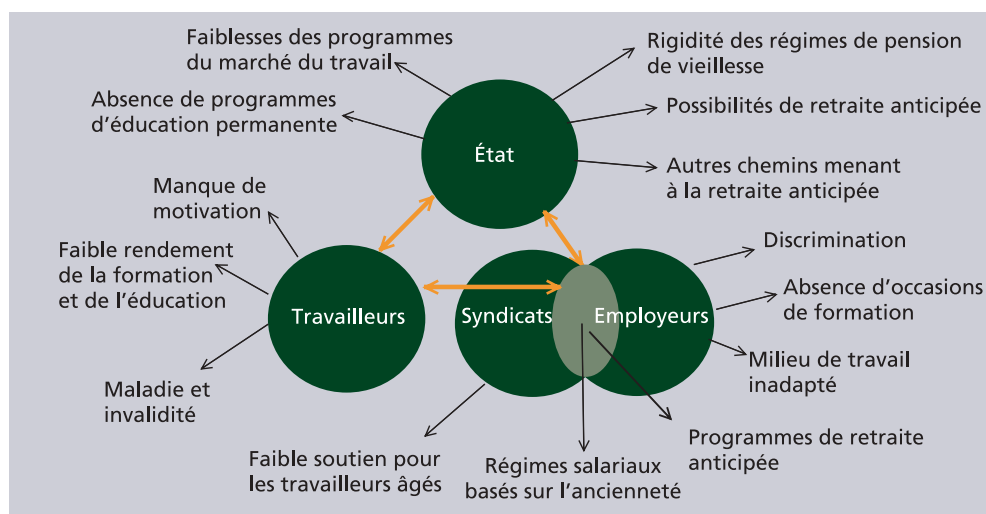
Comparaison des projets de retraite et des résultats pour les Américains âgés



Dans les vagues 2 à 6 du National Health and Retirement Survey, résultats de ceux qui planifiaient une transition avant la prochaine entrevue.  
 Source : Abraham et Houseman (2004).

**Figure 17**

Obstacles à l'emploi : travailleurs âgés



Source : OECD (2005).



il semble que le moment de la retraite soit souvent assujéti à des conditions externes, à des obstacles ou à des facteurs indépendants de la volonté de l'intéressé.

Il semble que la retraite anticipée soit un objectif prisé, mais en raison de l'indépendance qu'elle procure plutôt que par désir de cesser totalement de travailler. En outre, les plans de nombreux travailleurs âgés sont assez souples et peuvent changer selon les circonstances.

### Facteurs influant sur les décisions de départ à la retraite

Les travailleurs envisagent donc la retraite de façon très positive. Toutefois, nombre d'entre eux ne sont pas en mesure de prendre leur retraite au moment où ils le désirent ou de la façon dont ils le souhaitent. Certains aimeraient (ou doivent) travailler plus longtemps pour accroître leur revenu de retraite. Certains peuvent considérer que l'augmentation de leur revenu découlant du travail ne constitue pas un encouragement suffisant lorsque leur revenu de retraite est important. D'autres aimeraient changer d'emploi et/ou réduire progressivement le nombre d'heures travaillées. Incontestablement, bon nombre prendraient leur retraite le plus tôt possible s'ils pouvaient se le permettre financièrement. Par contre, certains souhaitent simplement continuer à travailler parce qu'ils tirent de la satisfaction de leur travail ou de leurs fonctions professionnelles.

La figure 17 qui suit montre le type d'obstacles et de facteurs de dissuasion qui s'appliquent lorsque l'on envisage de prolonger sa vie active. Selon l'étude, se sont les plus courants. Généralement, ces obstacles ont trait aux qualités de l'intéressé, aux pratiques de l'employeur et du syndicat et à la politique publique.

De nombreux facteurs – les forces du marché, des facteurs personnels et l'effet des politiques – se combinent pour favoriser la retraite anticipée et décourager ceux qui voudraient continuer à travailler. Les régimes de pension publics et privés contiennent des options de retraite anticipée. Les employeurs ont cherché à réduire leurs effectifs pour s'adapter à l'évolution des marchés en offrant des programmes de retraite anticipée et des indemnités de départ.

Les anciennes règles de certaines administrations touchant la retraite obligatoire sont toujours en vigueur. En période d'offre excédentaire de main-d'œuvre, certains travailleurs ont pu quitter la population active grâce à l'assouplissement des régimes d'assurance-emploi ou de prestations d'invalidité. Les travailleurs âgés eux-mêmes ont souvent laissé leurs compétences se détériorer et ils n'ont pas été encouragés à les maintenir grâce à une formation financée par l'employeur. Nombre de ces politiques étaient logiques à l'époque où il y avait un excédent de main-d'œuvre. Aujourd'hui, elles constituent dans certains cas des obstacles à l'adaptation et à la souplesse.

### Est-ce que le prolongement de la vie active réduirait d'autres services importants fournis par les retraités?

Les Canadiens fournissent de nombreuses heures de travail non rémunéré mais très utiles à leurs familles et à leurs collectivités. Leurs contributions ont une importance économique puisqu'il s'agit de services nécessaires dans divers secteurs, dont les loisirs, la santé et la culture. Cette activité renforce aussi le tissu social canadien et crée du capital social. Ce travail est essentiel au fonctionnement de la plupart des communautés religieuses. Il convient donc de se demander si une intervention visant à encourager le prolongement de la vie active risque de nuire au bénévolat.

Il est intéressant de constater que le pourcentage des personnes qui font du bénévolat tend à diminuer avec l'âge, mais que le nombre moyen d'heures travaillées par chaque bénévole augmente avec l'âge.

Nous avons utilisé *Lifepaths* pour projeter l'effet que la prolongation de la vie active aurait sur le bénévolat.

Comme le montre la figure 20, il y aurait un effet modeste mais tout de même sensible sur le total des heures de bénévolat. Pour cette raison, nous proposons qu'un programme de vieillissement actif encourage la participation en général tout comme la prolongation de la vie active, afin de provoquer une augmentation proportionnelle des niveaux de bénévolat en général.

**Figure 18**

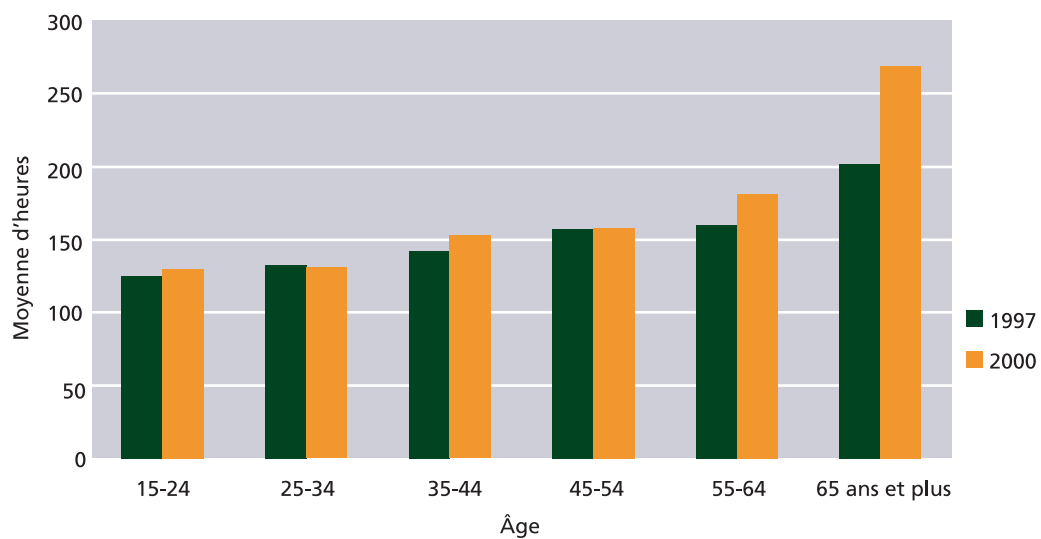
**Taux de bénévolat, par groupe d'âge**

Pourcentage de bénévoles, par groupe d'âge	1997 (%)	2000 (%)
15-24 ans	33	29
25-34 ans	28	24
35-44 ans	37	30
45-54 ans	35	30
55-64 ans	30	28
65 ans et plus	23	18

Source : Hall et al. (2001).

**Figure 19**

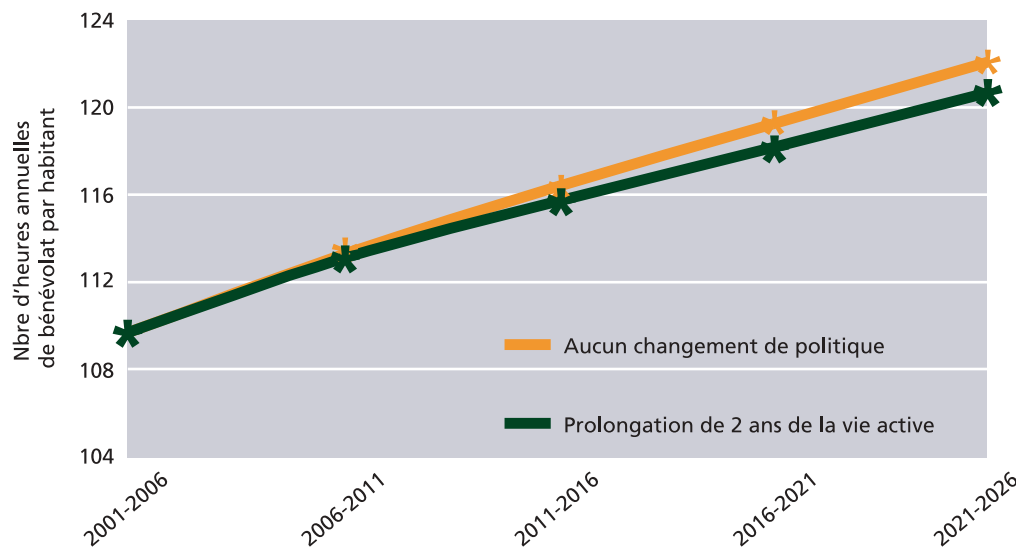
**Nombre moyen d'heures de bénévolat par personne et par groupe d'âge, 1997 et 2000**



Source : Hall et al. (2001).

**Figure 20**

**Effet d'une prolongation de deux ans de la vie active :  
nombre d'heures de bénévolat par habitant\*, 2001-2026**



Source : LifePaths (Statistique Canada).

\* Nombre total d'heures de bénévolat par année au Canada, divisé par le nombre d'habitants.

## 6. QUE PEUVENT FAIRE LES EMPLOYEURS CANADIENS POUR RETENIR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS?

Au cours des prochaines années, les employeurs, et en particulier ceux des secteurs qui connaissent une croissance rapide (p. ex., le secteur des soins de santé) et/ou de forts taux de départ à la retraite des travailleurs âgés (p. ex., le secteur de l'éducation), commenceront à éprouver de la difficulté à recruter des travailleurs possédant les compétences et l'expérience voulues. Tôt ou tard, le vieillissement se fera sentir dans tous les secteurs professionnels, et les difficultés de recrutement et de maintien à l'effectif s'aggraveront.

Peu à peu, la question du maintien à l'effectif des travailleurs âgés revêtira une nouvelle priorité, non seulement parce que ces travailleurs partiront à la retraite, mais aussi parce que ceux qui ne veulent pas prendre leur retraite pourraient accepter un nouvel emploi ou chercher de nouvelles conditions de travail et parce qu'une proportion croissante de la main-d'œuvre sera composée de travailleurs âgés auxquels il faudra offrir des aménagements.

Par ailleurs, les employeurs réagiront à un nouvel ensemble de défis et de possibilités :

- dans certains cas, le départ des travailleurs âgés fournira une occasion de relever l'efficacité et la productivité grâce à une réorganisation du travail;
- il sera parfois possible d'investir dans des technologies à faible coefficient de main-d'œuvre;
- certains opteront pour l'externalisation du travail, en recourant à des organismes canadiens spécialisés, par exemple des services de main-d'œuvre spécialisés, ou en se tournant vers d'autres pays qui offrent les compétences nécessaires à meilleur coût;
- par contre, il est probable que la demande de main-d'œuvre restera forte en comparaison de l'offre, et il sera de plus en plus courant pour les employeurs de chercher des moyens de retenir tous les travailleurs, y compris les plus âgés, et même de recruter des travailleurs âgés désireux de changer d'emploi;

- nous pouvons prévoir des changements dans l'organisation du travail, les relations sociales au travail, les technologies qui facilitent le travail, notamment l'ergonomie, et le réaménagement des tâches;
- avec le vieillissement de la population, la santé et le bien-être en milieu de travail prendront de l'importance et auront plus d'effet sur le maintien à l'effectif, le recrutement, l'absentéisme, la productivité et, en bout de ligne, le bilan.

### Situation actuelle

Même s'il ne s'agit pas encore d'un aspect important au niveau de l'entreprise, les employeurs institutionnels commencent à s'y intéresser, et les associations industrielles et les conseils sectoriels considèrent maintenant la question comme un grand dossier émergent. Un rapport<sup>28</sup> commandé par l'Alliance des conseils sectoriels révèle que :

- on fait peu d'efforts, au Canada, pour attirer les travailleurs âgés et les maintenir à l'effectif;
- les employeurs commenceront sans doute par intensifier la concurrence qu'ils se livrent afin d'aller chercher de nouvelles recrues dans la population active existante, puis ils essaieront d'élargir la population active en faisant appel à divers groupes, dont les immigrants et les membres des Premières nations. Finalement, ils envisageront de maintenir à l'effectif les travailleurs âgés;
- il y a en outre à l'heure actuelle un « stock » considérable de compétences au sein de la population active, car certains travailleurs, volontairement ou non, n'ont pas fait carrière dans le domaine où ils ont été formés. On prévoit que certains de ces travailleurs passeront à des secteurs en demande, en particulier si leurs carrières ne sont pas ancrées là où ils se trouvent et si leurs compétences ne sont pas désuètes.

Une alliance d'organisations d'affaires canadiennes, américaines et britanniques a récemment appuyé un rapport<sup>29</sup> indiquant que les grands employeurs

commencent à formuler des stratégies générales et à envisager le type d'interventions de politique publique qui sera nécessaire pour maintenir à l'effectif les travailleurs âgés. Ce rapport souligne entre autres :

- les nouvelles stratégies de recrutement;
- l'assouplissement des horaires de travail;
- les besoins de formation;
- une adaptation touchant la nature du travail et la rémunération liée à la productivité individuelle;
- les changements organisationnels et technologiques en fonction d'un effectif âgé.

Pour tenter d'accroître l'offre de main-d'œuvre, le groupe a établi que l'on pourrait recourir aux groupes marginalisés (notamment les Premières nations, au Canada), à l'immigration et aux travailleurs temporaires. Il fait spécifiquement mention de la nécessité de reconnaître les titres et qualités octroyés à l'étranger. Il fait valoir que les travailleurs âgés ne constituent pas simplement un effectif à maintenir, mais bien un bassin dans lequel recruter, car nombre de ces travailleurs souhaiteront peut-être changer d'emploi ou trouver de nouvelles conditions de travail. Il recommande la mise au point

de programmes de retraite progressive. À cet égard, il s'appuie sur une étude<sup>30</sup> indiquant que même si seulement environ le cinquième des travailleurs semblent avoir accès à des programmes de retraite progressive, 75 % aimeraient passer progressivement de la vie active à la retraite, plutôt que soudainement. Toutefois, la moitié des employeurs qui n'offrent pas de tels programmes n'ont peut-être jamais reçu de demandes des employés à cet égard.

Le groupe ne recommande pas de cibler la formation pour les travailleurs âgés mais plutôt d'accroître l'accès des travailleurs âgés à une formation générale. Il indique aussi que les réformes stratégiques encourageant un départ plus tardif à la retraite stimuleraient la volonté des employeurs d'investir dans la formation des travailleurs âgés. Cette hypothèse va à l'encontre de la notion traditionnelle selon laquelle les employeurs considèrent ou devraient considérer les jeunes travailleurs comme un meilleur investissement de formation, en raison d'une période d'amortissement plus longue. Le groupe suppose que les jeunes travailleurs sont plus mobiles et moins susceptibles de demeurer dans l'entreprise qui les a formés.

## 7. ÉLIMINATION DES OBSTACLES ET DES FACTEURS DE DISSUASION POUR PROLONGER LA VIE ACTIVE : OPTIONS STRATÉGIQUES CANADIENNES ET EXPÉRIENCE INTERNATIONALE PERTINENTE

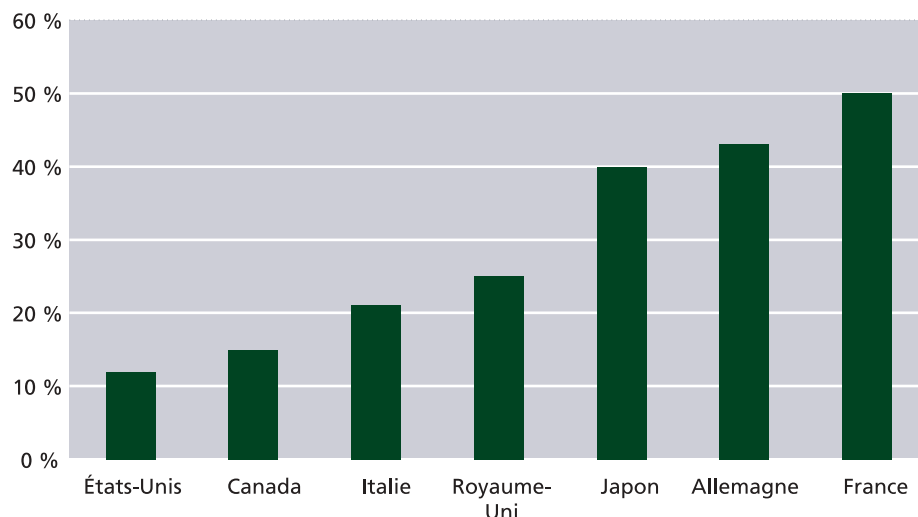
Comme nous l'avons expliqué précédemment, le Canada est dans une situation relativement avantageuse, en comparaison de certains autres pays. Les changements comportementaux souhaités peuvent être encouragés par l'élimination d'obstacles et de facteurs de dissuasion ainsi qu'en favorisant la réaction du marché plutôt qu'en adoptant des mesures coercitives instaurées ailleurs dans le monde. Le graphique suivant de l'OCDE<sup>31</sup> donne une idée des encouragements à la retraite qui sont intégrés aux régimes de pension publics de plusieurs pays. Il illustre que les éléments publics (SV-SRG et RPC) du système de revenus de retraite au Canada ne constituent pas un obstacle important à la prolongation de la vie active si on les compare à ceux d'autres pays de l'OCDE. Cela peut être en partie attribuable au niveau de remplacement du revenu offert par les programmes du secteur public, qui est modeste.

Le RPC n'a pas d'option de retraite anticipée, et nous y reviendrons, mais l'encouragement à la retraite que constituent les deux autres programmes combinés n'entre en jeu qu'à partir de l'âge de 65 ans.

Quoi qu'il en soit, malgré la grande diversité des cadres institutionnels et stratégiques des pays de l'OCDE, un consensus semble se dégager quant au fait que l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre se fera plus efficacement si les divers facteurs sont intégrés dans une approche générale faisant intervenir les ressources de la société. Une telle approche nécessite bien sûr un solide cadre macroéconomique et un marché du travail sain, mais il lui faut en outre tenir compte de facteurs déterminant les conditions de l'offre et de la demande ainsi que les besoins spécifiques des travailleurs âgés.

**Figure 21**

**Taxe implicite découlant des régimes de pension et des programmes de retraite anticipée actuellement inscrits dans la loi pour les travailleurs qui continuent à travailler à l'âge de 60 ans**



Source : Duval (2003).

## Éléments d'une approche globale

- Équilibrer les encouragements institutionnels à la retraite anticipée ou reportée;
- Offrir plus de choix quant au moment du départ à la retraite, y compris des programmes de retraite progressive;
- Éliminer les obstacles et faire évoluer les attitudes touchant le recrutement et le maintien à l'effectif de travailleurs âgés;

- Améliorer l'employabilité des travailleurs âgés et promouvoir le travail autonome;
- Améliorer les conditions de travail pour répondre aux besoins des travailleurs âgés.

Jusqu'à maintenant, toutefois, une telle approche générale n'a été mise en œuvre qu'en Finlande<sup>32</sup>, car ce pays a tenu compte du rapport qui s'établit entre emploi, pension et apprentissage pour formuler ses politiques<sup>33</sup>. Ailleurs dans le monde, les réponses stratégiques ont été plus fragmentaires, mais on constate tout de même une certaine évolution vers une intégration des approches.

## Pour une approche globale : l'exemple finlandais

Le gouvernement de la Finlande a publié en novembre 2004 une proposition visant à s'adapter aux conséquences économiques et sociales du vieillissement de la population. Le rapport intitulé « Finland for People of All Ages » définit un cadre de coordination stratégique dans lequel interviennent les gouvernements locaux et les partenaires sociaux. Les valeurs sous-jacentes au rapport sont la solidarité intergénérationnelle et l'équité entre les sexes et entre les générations. Le projet consiste à élaborer une approche viable sur le plan économique, équitable sur le plan social et conçue pour assurer le bien-être de l'ensemble de la population.

Le rapport présente sept recommandations :

1. Mesures de politique démographique pour assurer un meilleur équilibre de la structure démographique.
  - Réorientation de la politique familiale (congés parentaux, prestations pour enfants, conciliation travail-famille et services de logement et familiaux), pour encourager la fertilité sans réduire l'attrait du travail.
  - Nouvelles occasions de combiner les études et la vie familiale.
  - Stimulation de l'immigration liée au travail.
2. Investissements dans la promotion de la santé et de la capacité fonctionnelle.
  - Encourager une vieillesse active et en santé.
  - Réduire les disparités entre les groupes de la population en matière de santé.
  - Accroître la capacité de soins à domicile et de soins non structurés.
  - Accroître l'accessibilité des services.
3. Investissements dans l'enfance et la jeunesse.
  - Assurer le bien-être des jeunes grâce à l'investissement dans le capital humain et dans les milieux stimulants.
  - Prévenir la pauvreté et l'exclusion.
4. Assurer la croissance économique en mettant l'accent sur l'emploi et la productivité.
  - Accroître l'emploi et la productivité (objectifs : porter le taux d'emploi à 75 % d'ici 2011 et maintenir la croissance de la productivité dans une fourchette de 2-2,25 %).
5. Réformer la sécurité sociale et son financement.
  - Les régimes de prestations doivent être élaborés pour accroître l'adaptabilité individuelle dans le but d'optimiser la contribution de la main-d'œuvre.
  - Réforme continue des régimes de pension liés aux gains.
6. Revoir la prestation locale de services.
  - Examiner le rapport entre l'État et les autorités locales dans le contexte d'une société vieillissante.
7. Appuyer et utiliser les ressources que représentent les personnes âgées.
  - Veiller à ce qu'à l'âge de la retraite, les personnes compétentes et actives aient plus d'occasions de continuer à mener une vie professionnelle productive, si elles le désirent.
  - Encourager la participation de tous les groupes d'âge en améliorant les incitatifs et en réduisant les obstacles, afin de stimuler les facteurs de l'offre et de la demande de travail rémunéré et de travail bénévole chez les personnes âgées.

### **Options pour le Canada**

Le gouvernement du Canada pourrait adopter un quelconque programme de promotion de l'activité chez les personnes vieillissantes au Canada et inviter les provinces, les municipalités, les employeurs et les syndicats à y collaborer. Il pourrait s'agir d'une campagne de participation de la population, de financement pour encourager les pratiques exemplaires en milieu de travail et d'un ensemble de réformes spécifiques, évoquées dans les sections qui suivent. Une vaste campagne de promotion de l'activité sous toutes ses formes pour les personnes âgées, y compris le bénévolat dans la collectivité, serait opportune. Même si l'évolution démographique est lente, il est relativement urgent d'instaurer les mesures qui s'imposent, car la première vague des baby-boomers est maintenant dans la « zone de départ à la retraite » des 55-64 ans.

## **Équilibrer les encouragements institutionnels pour le report du départ à la retraite**

### **Expérience internationale**

Depuis quelques décennies, la retraite anticipée se répand dans de nombreux pays de l'OCDE. De fait, on a constaté que le moment du départ à la retraite est toujours, à bien des égards, fonction des dispositions et des politiques institutionnelles. Afin de renverser cette tendance, de multiples efforts ont été déployés au cours des 15 dernières années pour éliminer les dispositions nuisibles et resserrer les critères d'admissibilité des programmes « officieux » de retraite anticipée, dont les mises en disponibilité compensatoires, l'assurance-emploi et les prestations d'invalidité.

Par la suite, et de façon plus ambitieuse, on a apporté de grands changements aux régimes de pension publics afin de refléter les réalités démographiques et du marché du travail qui se profilent à l'horizon. À cette fin, certains pays ont adopté des mesures à caractère plus coercitif afin d'encourager leurs citoyens à travailler plus longtemps. Ils ont entre autres relevé l'âge « normal » de l'admissibilité (É.-U., Italie), rajusté l'écart selon les sexes relativement à l'âge normal de la retraite (Australie, Royaume-Uni) ou allongé les périodes de cotisation aux régimes de pension publics (France). Certains ont relevé l'âge de la retraite en fonction des projections de l'espérance de vie (Italie, Suède et Finlande). Dans la plupart des cas, ces stratégies de réforme ont

été mises en œuvre progressivement. Aux États-Unis, par exemple, on a annoncé en 1983 que l'âge de l'admissibilité à la sécurité sociale passerait de 60 à 67 ans sur une longue période (2001-2027). La France a porté de 40 à 41 ans pour les travailleurs du secteur privé (entre 2008 et 2012) et de 37,5 à 40 ans pour les travailleurs du secteur public (entre 2004 et 2008) le nombre d'années de cotisation ouvrant droit à une pleine pension.

On a également revu les paramètres institutionnels afin d'encourager le travail. De nombreux pays ont modifié les rajustements actuariels de façon à équilibrer les encouragements à la retraite anticipée et à la retraite reportée. Par exemple, la Suède et la Finlande ont prévu un taux de remplacement du revenu plus faible à 61 et à 62 ans, mais elles récompensent par des encouragements progressifs les travailleurs qui restent en poste. La récompense financière peut être importante pour ceux qui reportent leur départ à la retraite jusqu'à l'âge de 70 ans, puisque le taux de remplacement (du revenu provenant d'un emploi) peut alors atteindre 90 % et même plus.

### **Options pour le Canada**

Comme il semble que certains travailleurs aimeraient reporter leur départ à la retraite, que notre régime de retraite a déjà effectué certains rajustements et que le déclin prévu de l'offre de main-d'œuvre ne constitue pas une crise, il est sans doute inutile que le Canada adopte des mesures coercitives pour retarder le départ à la retraite. De telles mesures pourraient avoir une incidence inégale et inéquitable, nécessiter des préavis importants et ne sont pas nécessaires. Les mesures coordonnées pour éliminer les obstacles et équilibrer les encouragements seront amplifiées par les forces du marché et pourraient produire des avantages individuels, une plus grande cohésion sociale et des améliorations économiques.

## **Le Régime de pensions du Canada**

### **Critère d'arrêt de travail**

Le RPC exige des travailleurs qu'ils aient quitté leur emploi depuis au moins deux mois avant de leur verser des prestations. Cette disposition décourage les travailleurs âgés de se retirer progressivement du monde du travail. L'élimination du critère d'arrêt de travail afin de permettre de partir graduellement à la retraite favoriserait la diversification des scénarios de départ à la retraite. Le calcul des prestations devrait



aussi être modifié pour éviter que ce changement pénalise le travailleur dont la pension sera calculée en fonction d'un salaire moindre. Il convient de signaler que cette mesure pourrait aussi encourager certains travailleurs à choisir la retraite progressive au lieu de continuer à travailler à temps plein. Toutefois, comme les prestations seraient relativement modestes, cet effet serait faible.

### **Revoir le rajustement actuariel**

Les règlements du RPC influent sur la décision de départ à la retraite, quoique le montant limité des pensions a finalement peu d'effet sur la décision. Il est possible de prendre une retraite anticipée dès 60 ans, avec une diminution de 5 % des prestations pour chaque année d'écart entre l'âge du départ à la retraite et l'âge de 65 ans. De même, le report des prestations entraîne une augmentation de 5 % par année après 65 ans. Suivant ce système, les personnes qui prennent leur retraite tôt reçoivent plus de prestations, et les prestations du RPC sont de plus en plus souvent versées à des personnes ayant entre 60 et 64 ans. Québec envisage de bonifier l'augmentation découlant du report de la retraite après 65 ans de 0,7 % par mois, ce qui équivaut à 8,4 % par année, et il serait utile d'envisager d'en faire autant pour le RPC.

### **Possibilité de cumul de prestations**

Le RPC n'autorise pas les bénéficiaires à continuer de cotiser à un régime et à cumuler les prestations lorsqu'ils commencent à toucher leur pension. Il crédite en outre seulement le nombre maximal d'années de service. En éliminant ces deux contraintes, on encouragerait légèrement les travailleurs à rester en poste, en particulier si cette mesure était combinée à une augmentation plus marquée pour le report du départ à la retraite.

### **Sécurité de la vieillesse – Supplément de revenu garanti/Allocation de conjoint**

Le volet public du système de sécurité de la vieillesse au Canada constitue une garantie de revenu efficace qui permet à la plupart des personnes âgées de se maintenir au-dessus du seuil de la pauvreté. Il a donc eu un effet particulièrement positif sur les conditions de vie des travailleurs à revenu faible ou moyen. En règle générale, les travailleurs qui prennent leur retraite sont en mesure, à 65 ans, de combiner leurs prestations du RPC avec les prestations de la SV et, au besoin, de toucher le SRG. La réduction de 50 % du taux du SRG, combinée à l'imposition des autres revenus, constitue toutefois un important facteur de dissuasion pour le maintien des personnes à faible

revenu dans la population active. Deux changements pourraient avoir des résultats positifs modestes pour ceux qui souhaitent travailler plus longtemps :

- Le report de la SV pourrait être autorisé, avec rajustement actuariel vers le haut (p. ex., 8,4 % par année après l'âge de 65 ans).
- Une exemption de revenus ou un rajustement similaire dans le calcul des prestations pour les travailleurs à faible revenu (y compris les travailleurs autonomes) leur permettrait de travailler plus longtemps et de gagner un certain montant (entre 5 000 \$ et 10 000 \$ par exemple) sans que leurs prestations s'en trouvent modifiées. (En raison de l'application générale du SRG et parce que les revenus d'un couple sont combinés aux fins des calculs, il faudrait qu'une telle exemption soit conçue avec grand soin.)

## **Mesures touchant les régimes de pension privés**

La *Loi de l'impôt sur le revenu* interdit actuellement aux travailleurs de toucher des prestations d'un régime enregistré d'épargne-retraite et d'y cotiser en même temps. Cela signifie que la plupart des travailleurs qui bénéficient de ce type de régime cessent de travailler et quittent leur emploi pour pouvoir toucher des prestations de pension. (La loi les autorise à retourner au travail sans cotiser au régime, mais les politiques de l'employeur, les conventions collectives ou les règles des pensions font souvent qu'il est impossible de ne pas verser de cotisations au régime de pension ou de trouver un nouvel emploi et de cotiser à un autre régime.) En raison de cette exigence, ainsi que du calcul habituel des prestations sous forme de pourcentage de la moyenne des années les mieux rémunérées, il est généralement difficile pour les travailleurs de prendre un emploi à temps partiel, un poste moins bien rémunéré ou une autre forme de retraite progressive, ou encore d'accepter un emploi chez un autre employeur ayant des politiques plus souples.

Au Canada, nombre de travailleurs bien rémunérés (et par conséquent plus productifs pour l'économie) sont couverts par des RPA à prestations déterminées. Il s'agit généralement de régimes structurés par la convention collective ou par la politique de l'employeur pour encourager fortement une retraite précoce. Même si certains travailleurs qui « prennent leur retraite » touchent leur pension puis retournent sur le marché du travail – souvent comme travailleurs autonomes ou auprès d'un autre employeur –, il est

important que ces régimes offrent un maximum de souplesse. Les employeurs pourraient y veiller, mais une modification de la politique les y aiderait certainement.

Un changement de politique visant à permettre de retirer des fonds d'un régime de pension tout en continuant à y cotiser faciliterait les choses. Il serait en outre utile que les administrateurs de régimes fassent des changements de façon à permettre le départ progressif à la retraite sans perte d'avantages éventuels et qu'ils adoptent une nouvelle formule de calcul des prestations.

## Plus de choix quant au moment du départ à la retraite, y compris des programmes de retraite progressive

### *Expérience internationale*

Les programmes de retraite progressive ont été adoptés dans plusieurs pays. Ils offrent plus de choix et de souplesse pour planifier le moment du départ à la retraite et facilitent la transition parce qu'ils permettent le travail à temps partiel, peut-être sous forme de semaine de trois ou quatre jours ou de périodes de vacances annuelles plus longues. L'un des régimes les plus populaires combine le travail à temps partiel et le versement de prestations réduites. Le gouvernement de la Belgique, par exemple, a mis sur pied un programme de crédits de temps avec apport de revenu pour les travailleurs âgés du secteur privé (travailleurs de 50 ans et plus) afin que ces travailleurs puissent réduire de 20 à 50 % leurs horaires de travail sans perdre le droit de cotiser à un régime de pension. Une formule similaire a été adoptée en Allemagne, où les travailleurs de 55 ans et plus peuvent réduire de moitié leur horaire de travail et toucher une pension partielle. Dans le cadre de sa réforme des pensions, en 1998, le gouvernement de la Suède a permis aux personnes de 61 ans et plus de travailler et de toucher une pension en même temps.

D'autres pays ont encouragé la souplesse relative à la répartition du temps ou à l'équilibre entre les obligations professionnelles et la vie familiale en fin de carrière. En Autriche, par exemple, les travailleurs âgés peuvent réduire leurs heures de travail de 40 à 60 %, et il est possible de travailler selon cet horaire réduit pendant un maximum de six ans et demi. Au Royaume-Uni, le gouvernement a mis en place une initiative de conciliation travail-vie en 2000, dans le but d'adapter les pratiques du milieu de travail

et en règle générale d'instaurer des conditions de travail qui répondent aux besoins des travailleurs âgés.

### *Options pour le Canada*

Il serait utile que les gouvernements, les employeurs, les compagnies d'assurance et les administrateurs de RPA envisagent diverses combinaisons de pension partielle et de travail à temps partiel. L'élimination du critère d'arrêt de travail dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* encouragerait cette discussion.

Il serait en outre utile que le RPC offre une option de prestation partielle/travail à temps partiel, mais comme la somme est déjà modeste, la prestation aura moins d'effet lorsqu'elle sera divisée.

La recommandation d'autoriser le report de la SV-SRG et d'accorder une exception aux travailleurs à faible revenu favoriserait aussi le travail à temps partiel après 65 ans.

## Élimination des obstacles et évolution des attitudes touchant l'embauche et le maintien à l'effectif des travailleurs âgés

### *Expérience internationale*

De nombreux pays ont légiféré pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge. Les États-Unis ont fait œuvre de pionniers dans ce domaine en adoptant une loi qui interdit la discrimination basée sur l'âge dans les années 1960. Plus récemment, l'Union européenne a adopté une directive de cet ordre qui entrera en vigueur dans les 25 pays membres dès 2006.

D'autres initiatives ont fait valoir l'intérêt que présentent les travailleurs âgés pour les employeurs. La plupart ont pris la forme de campagnes d'éducation et d'activités encourageant une intervention plus dynamique des agents économiques et sociaux<sup>34</sup>. Citons deux des exemples les plus intéressants à cet égard : la campagne d'acceptation des personnes âgées au Royaume-Uni et l'initiative nationale pour les travailleurs âgés en Norvège. Le programme national des travailleurs âgés de la Finlande constitue également un bon exemple de programme rentable<sup>35</sup>. Ces initiatives, auxquelles participaient des gouvernements, des organisations d'affaires et des syndicats, ont eu des effets positifs et elles ont modifié les attitudes des employeurs à l'égard des travailleurs âgés dans ces pays.

Plusieurs pays ont envisagé d'abolir l'âge de la retraite obligatoire, souvent considéré comme un obstacle pour les travailleurs âgés qui souhaitent continuer à travailler après l'âge de 65 ans. Les données internationales sur l'abolition de la retraite obligatoire comme moyen de relever les taux d'activité des travailleurs âgés révèlent que la mesure a eu peu d'effets perceptibles<sup>36</sup> sur les comportements de départ à la retraite en règle générale, mais qu'elle est importante pour certains groupes.

Plusieurs gouvernements de l'OCDE ont également pris diverses mesures pour réduire les coûts de main-d'œuvre associés aux travailleurs âgés. Le plus souvent, ce sont des subventions salariales qui ont été offertes, pour tenter de compenser les coûts de recrutement ou de maintien à l'effectif des travailleurs âgés, en particulier dans le cas des moins qualifiés. Ces subventions peuvent prendre diverses formes : régimes de subventions classiques pour aider les chômeurs et les personnes handicapées âgées; soutien du revenu pour reporter le départ à la retraite des travailleurs âgés ou pour faciliter la retraite progressive en compensant la perte de revenu due à la réduction des heures de travail.

### **Options pour le Canada**

Comme dans d'autres pays, l'intérêt d'abolir l'âge de la retraite obligatoire fait l'objet d'un débat au Canada. De fait, la retraite obligatoire est encore autorisée en vertu des lois sur les droits de la personne et du travail dans quatre provinces et peut être inscrite dans les conventions collectives dans plusieurs autres. Le Québec et le Manitoba ont été les premiers à abolir complètement. Le gouvernement fédéral ne l'impose pas en tant qu'employeur, et la discrimination fondée sur l'âge est interdite par la *Charte des droits et libertés*. Il y a eu relativement peu de plaintes officielles de discrimination au Canada, mais comme on l'a vu par le passé au sujet d'autres préoccupations concernant la discrimination, ces problèmes peuvent exister dans l'ombre jusqu'à ce qu'on en parle sur la place publique. Il serait en outre possible de mener de vastes campagnes d'éducation publique dans ce domaine.

Là où la retraite obligatoire n'est pas interdite, il conviendrait d'éliminer la limite d'âge dans les codes des droits de la personne, pour assurer aux personnes de 65 ans et plus une protection normale contre la discrimination fondée sur l'âge et pour encourager les gouvernements provinciaux, les employeurs et les syndicats à collaborer afin d'abolir cette règle dans les normes du travail et les conventions collectives,

sauf dans les cas où elle peut être pleinement justifiée. Cela pourrait déboucher sur l'élaboration de justifications plus précises ou limiter la responsabilité des employeurs en matière d'ancienneté.

Dans tous les groupes professionnels, mais surtout lorsque la capacité physique d'exécuter le travail diminue avec l'âge, il conviendrait que les employeurs offrent, dans la mesure du possible, des programmes de retraite progressive et de modification des tâches pour tenir compte de la diminution des capacités physiques.

Il serait utile que les employeurs canadiens, peut-être par l'entremise des conseils sectoriels, participent à un vaste débat sur le vieillissement de la main-d'œuvre, sur ses conséquences pour l'embauche et le maintien à l'effectif des travailleurs âgés et, en particulier, sur le rôle des ressources humaines à cet égard.

## **Amélioration de l'employabilité des travailleurs âgés et promotion du travail autonome**

### **Expérience internationale**

Plusieurs pays de l'OCDE ont reconnu qu'il était essentiel d'améliorer l'employabilité d'un nombre croissant de personnes âgées qui décident de rester sur le marché du travail. Dans la majorité des pays de l'OCDE, la formation offerte par les entreprises est souvent axée sur les jeunes travailleurs – les employeurs étant généralement d'avis qu'ils peuvent mieux recouvrer cet investissement. Le manque de temps, le manque de souplesse des activités de formation et les responsabilités familiales contribuent aussi à compliquer l'accès à la formation. Il est donc peu étonnant de constater que les travailleurs âgés sont sous-représentés dans les programmes de formation, en comparaison d'autres groupes d'âge.

Le *Job Start*, en Australie, a été l'un des programmes les plus connus. Il offrait des crédits de formation pour les travailleurs âgés dans les années 1990. Les Pays-Bas offrent un incitatif fiscal aux employeurs pour qu'ils dispensent de la formation à leurs travailleurs âgés. L'Espagne et le Royaume-Uni ont inclus dans leurs services d'emploi la formation et le placement de travailleurs âgés en chômage. D'autres pays ont envisagé d'accorder des crédits de temps de travail qui peuvent être ultérieurement échangés contre du temps de formation. Des comptes de temps de travail de divers types sont offerts en Allemagne, aux Pays-Bas, au Danemark et en France.

Les travailleurs âgés se tournent aussi vers le travail autonome comme moyen de prolonger leur vie active. Les programmes qui aident les travailleurs âgés à faire cette transition sont de plus en plus populaires dans des pays comme la Finlande, la Suisse et le Royaume-Uni.

Le peu d'habiletés pour la recherche d'emploi et l'absence de services d'emploi adaptés pour les travailleurs âgés peuvent réduire plus encore l'employabilité de ces travailleurs. Selon l'OCDE, les services d'emploi publics seraient plus efficaces s'ils fonctionnaient comme une agence entièrement intégrée combinant les trois fonctions de base que sont le placement, le versement de prestations et l'inscription des candidats à des programmes actifs. Des initiatives récentes en Australie (*Centrelink*) et au Royaume-Uni (*Job Centre Plus*) sont très intéressantes à cet égard.

### **Options pour le Canada**

Les travailleurs âgés ont besoin d'un meilleur accès à la formation. Certains changements peuvent être apportés aux pratiques de formation avec la collaboration des employeurs, en particulier s'ils considèrent que les travailleurs âgés sont plus susceptibles de leur rester fidèles et lorsqu'il est clair qu'un travailleur désire continuer à travailler.

Il est en outre probable que les travailleurs âgés seront plus disposés à contribuer financièrement à leur propre formation si des politiques encouragent la prolongation de la vie active. Les établissements d'enseignement publics et privés doivent être habilités à répondre à cette demande en offrant des occasions d'apprentissage appropriées. Il serait peut-être bon de créer des régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) et des systèmes de bons d'apprentissage adaptés aux besoins des travailleurs âgés.

Il est essentiel que le gouvernement fédéral, les provinces, les conseils sectoriels et les syndicats collaborent à l'élaboration de systèmes reconnaissant les compétences acquises, afin que les travailleurs âgés puissent acquérir et développer un capital humain transférable.

Un effort particulier pourrait être consenti pour donner aux travailleurs âgés de nouvelles occasions d'accès à la formation et à la préparation au travail autonome.

Il serait opportun que le Canada fasse l'essai de systèmes de banque de temps et de compte de temps de travail, qui permettraient d'accumuler des crédits en

vue d'obtenir des congés ou une aide financière pour la formation ou pour le perfectionnement de compétences nécessaires au travail autonome.

### **RPC et dégroupage des régimes d'invalidité**

L'OCDE s'est interrogée au sujet des programmes d'invalidité utilisés comme mécanismes favorisant le départ à la retraite. À la fin des années 1980 et au début des années 1990, le programme de prestations d'invalidité du RPC (PPIRPC) a vu sa clientèle s'accroître en raison de plusieurs facteurs indépendants : des changements législatifs apportés en 1987 et en 1992 ont bonifié la prestation mensuelle, assoupli les règles d'admissibilité en fonction des gains et des cotisations et instauré une disposition pour faciliter l'acceptation des candidatures présentées en retard. Plusieurs provinces ont procédé à des examens du volume de cas de l'aide sociale pour repérer les clients admissibles au RPC. En outre, toutefois, la restructuration économique a probablement encouragé les candidatures au PPIRPC.

La proportion des prestataires du PPIRPC ayant entre 50 et 64 ans a légèrement augmenté depuis 1998, passant de 69,5 % à 72,6 % en 2004. Cette augmentation est surtout due à une hausse de la clientèle des 50 à 54 ans et reflète les tendances démographiques générales.

Toutefois, la détérioration de la santé et les limites fonctionnelles ne touchent pas seulement la part de la main-d'œuvre qui est admissible PPIRPC. En effet, environ 26 % des retraités auraient pu continuer de travailler s'ils avaient été en meilleure santé. À mesure que la main-d'œuvre vieillit, le nombre de personnes ayant diverses formes de limites touchant le travail augmentera sans doute. Pour répondre à diverses situations et à divers besoins, il faudrait trouver des moyens de permettre à ces personnes de continuer à travailler. Les nouvelles technologies, les nouvelles conditions de travail et les nouvelles formes de travail autonome pourraient produire des résultats intéressants. En outre, des aides à l'emploi « sur mesure » seront nécessaires pour annuler l'effet de limites spécifiques en milieu de travail qui risquent de devenir invalidantes. Le concept d'invalidité doit, en quelque sorte, être « dégroupé ».

Un certain nombre de bénéficiaires actuels ou futurs des prestations d'invalidité du RPC seraient en mesure d'occuper certains types d'emploi, et le RPC s'efforce, à petite échelle, de faciliter les efforts en ce

sens. Il serait utile de faire d'autres expériences, en particulier si les services de réadaptation, les encouragements et les mesures préventives peuvent s'adresser à un plus large groupe de travailleurs âgés qui ont des problèmes de santé et des contraintes qui touchent leur employabilité. La retraite progressive et le soutien à l'emploi devraient être adaptés aux situations qui limitent les possibilités de travail.

De toute évidence, cette question ne relève pas uniquement du RPC, mais aussi des services d'assurance-emploi (AE) et des programmes des gouvernements provinciaux.

## Conditions de travail adaptées aux besoins des travailleurs âgés

### *Expérience internationale*

De plus en plus, on s'entend pour dire que de meilleures conditions de travail pourraient permettre de prolonger la vie active. Ce consensus s'explique en partie du fait que la perte des capacités fonctionnelles et le découragement sont d'importants facteurs qui incitent certains travailleurs âgés à partir à la retraite. En outre, de nombreux travailleurs de tous les âges comptent sur leur milieu de travail pour les encourager et pour appuyer leurs besoins de satisfaction au travail, de créativité, de prestige et de rapports

sociaux. Plusieurs pays, en particulier la Suède et la Finlande, ont fait porter leurs efforts sur la promotion de milieux de travail mieux adaptés aux besoins des travailleurs âgés.

### *Options pour le Canada*

Il serait sans doute utile que les conseils sectoriels envisagent d'élaborer un programme à large assise pour adapter le milieu de travail aux besoins des travailleurs âgés.

## Adaptation des services d'emploi aux chercheurs d'emploi âgés

On constate une absence généralisée de services d'emploi destinés aux travailleurs âgés. Des initiatives récentes en Australie (*Centrelink*) et au Royaume-Uni (*Job Centre Plus*) ont mis l'accent sur le counseling en profondeur, les encouragements à la recherche d'emploi (p. ex., primes de réemploi) et les programmes d'aide à la recherche d'emploi.

### *Options pour le Canada*

Il serait opportun que tous les services de soutien à l'emploi offerts aux autres travailleurs dans le cadre du régime de l'AE, les programmes d'accès au marché du travail et toutes les mesures connexes soient également offerts aux travailleurs âgés.

## 8. CONCLUSION ET PROCHAINES ÉTAPES

Le vieillissement de la population constitue un sérieux défi au Canada comme ailleurs. D'un point de vue économique et budgétaire, il faudra faire en sorte que l'offre de main-d'œuvre soit suffisante, en quantité et en qualité, pour assurer le succès de l'économie.

Le présent rapport montre que l'un des moyens de relever le défi serait d'encourager les travailleurs âgés à prolonger leur vie active. L'évolution démographique est lente, mais le vieillissement est un phénomène actuel, et il faut agir maintenant si nous voulons influencer sur les décisions des membres de la génération du baby-boom qui arrivent à l'âge de la retraite.

Nous n'allons pas à contre-courant : de nombreux travailleurs âgés aimeraient continuer à travailler, soit dans leur poste actuel, à temps partiel ou dans un nouveau poste. En outre, le marché du travail offrira sans doute certaines occasions, et les jeunes retraités en bonne santé sont également en mesure de créer eux-mêmes de nouvelles occasions. La politique publique et les campagnes de participation du public peuvent éliminer des obstacles et encourager l'évolution.

L'analyse du cycle de vie sous-jacente aux recherches contemporaines permet aussi de mieux comprendre comment le changement démographique et social a modifié nombre de nos habitudes de vie fondamentales. Une « jeunesse » prolongée, y compris les possibilités variées d'études postsecondaires, la décision de reporter la carrière et l'établissement de la famille, a remplacé la succession plus rapide des rôles chez les générations antérieures. Par conséquent, d'autres changements importants, par exemple le fait d'avoir

des enfants et d'épargner en vue de la retraite, sont également souvent reportés. Par contre, un retrait précoce de la population active mène à une évolution vers des périodes de retraite de plus en plus longues. Cette évolution, combinée avec le modèle maintenant prédominant de la famille à deux revenus, a comprimé le temps disponible pour les enfants, le soin de parents âgés ou invalides ou les activités d'épanouissement personnel et professionnel. Dans un rapport de suivi, nous examinerons comment la société peut offrir une certaine souplesse aux familles afin de gérer leurs besoins en temps, et nous verrons si une telle souplesse peut aussi donner lieu à des gains de productivité sociale et économique.

Comme nous l'avons dit dans le présent rapport, le vieillissement de la population et le resserrement du marché du travail à l'avenir pourraient aussi nous ouvrir de nouvelles perspectives. Des initiatives qui enrichissent l'offre de main-d'œuvre en améliorant la participation sociale et économique de groupes qui étaient autrefois marginalisés ou défavorisés pourraient rapporter énormément. Une production économique accrue, des coûts sociaux réduits et une amélioration des relations sociales sont des objectifs réalistes. Nous examinerons les possibilités d'orienter les efforts vers l'inclusion – l'inclusion des nouveaux immigrants et de leurs familles, des membres des Premières nations, des personnes handicapées et des personnes sous-scolarisées et sous-employées. Le PRP continuera de collaborer avec les ministères et organismes fédéraux pour évaluer les possibilités qu'offrent le vieillissement de la population et l'évolution du marché du travail relativement à un large éventail d'objectifs stratégiques.

## NOTES

- 1 Pour plus de détails, voir <http://www.statcan.ca/francais/spsd/VueEnsembledeLifePaths.pdf>.
- 2 *Le Plan budgétaire de 2005*, Annexe 3, Le défi démographique du Canada.
- 3 DSC (2004).
- 4 Nous utilisons les hommes dans cet exemple, parce que leur taux d'activité historique se rapproche davantage de la norme. Étant donné que le taux d'activité des femmes augmente de manière spectaculaire depuis quelques décennies, il serait difficile d'établir des projections exactes à partir des taux historiques.
- 5 Finances Canada (2005).
- 6 OCDE (2005).
- 7 OCDE (2005).
- 8 Denton, Frank, et Byron Spencer, « *Population Aging and its Economic Costs: A Survey of the Issues and Evidence* », *Canadian Journal on Aging*, vol. 9, suppl. 1, été 2000. Denton et Spencer donnent à penser qu'en théorie, d'un point de vue pangouvernemental, la réduction des dépenses consacrées aux enfants et à la population active pourrait compenser en grande partie l'augmentation des dépenses consacrées aux personnes âgées, étant donné que certaines prestations telles que la SV-SRG et le RPC sont imposables. Ils concluent que la croissance des dépenses attribuable aux facteurs démographiques pourrait se situer à l'intérieur des paramètres de la croissance générale de la population.
- 9 Bureau de l'actuaire en chef (2005).
- 10 BSIF, Rapport actuariel (5<sup>e</sup>) au 31 décembre 2000 sur le Programme de la sécurité de la vieillesse (2002).
- 11 Bureau de l'actuaire en chef (2005).
- 12 Pollock (2000) et Jackson et McDermott (2004).
- 13 À titre d'exemple, alors que la croissance de la population entraînera une augmentation du taux des dépenses en santé, elle se traduira en même temps par une augmentation du taux de croissance du PIB. Par conséquent, l'incidence globale de la croissance de la population sur le ratio dépenses en santé/PIB sera négligeable.
- 14 Données tirées des Statistiques sur l'impôt des particuliers, 1987 (pour l'année d'imposition 1985), Agence du revenu du Canada (ARC), et du site Web de l'ARC pour l'année d'imposition 2000 (voir <http://www.cra-arc.gc.ca/agency/stats/gb00/sfp/final/menu-f.html>).
- 15 Robbins et Veall (2002) évaluent à près de 300 milliards de dollars la valeur actuelle des futurs revenus qui proviendront des REER et des RPA.
- 16 FMI (2004).
- 17 RHDCC (2004a).
- 18 Fougère et Mérette (2000).
- 19 Mérette (2002).
- 20 Guillemette (2003) et MacLeod et Tang (2004).
- 21 RHDCC (2004b).
- 22 Aux fins de cette comparaison, nous avons utilisé la règle de 85 selon laquelle il faut avoir atteint l'âge de 55 ans et avoir accumulé au moins 30 ans de service pour être admissible à prendre sa retraite sans pénalité. Le même constat vaut pour les retraités âgés de 60 ans et plus.
- 23 Une part de cette baisse pourrait être attribuée aux réorganisations de l'appareil gouvernemental.
- 24 Ce scénario envisage ce qui se produirait si les gens prolongeaient leur vie active de deux ans et travaillaient pendant une période additionnelle proportionnelle aux futures augmentations de l'espérance de vie (qui devraient atteindre un maximum de quatre ans pour les personnes nées après 1981). Nous avons fixé arbitrairement la prolongation graduelle de la vie active à la moitié des futures augmentations de l'espérance de vie (jusqu'à concurrence de deux ans pour les personnes nées après 1981). L'augmentation de l'offre de main-d'œuvre obtenue devrait être considérable à long terme, soit près de 6 % d'heures par habitant de plus en 2050 que si aucun changement de politique n'intervenait.
- 25 Schellenberg (2004) et Schellenberg et Silver (2004).
- 26 PRP (2004).
- 27 Abraham et Houseman (2004).
- 28 Malatest and Associates (2003).
- 29 Robson (2001).

30 Hertz (1995).

31 Le taux d'imposition implicite correspond à une mesure générale du coût de renonciation du report de la retraite qui tient compte des incitatifs en faveur de la retraite que constituent l'âge d'admissibilité et la générosité des prestations. Le graphique renseigne sur l'impôt implicite auquel le régime de pension public (y compris tout régime de retraite anticipé) soumettrait un individu « représentatif » de 60 ans ayant un revenu moyen (et ayant entrepris sa carrière à 20 ans) qui souhaiterait continuer de travailler pendant cinq ans.

32 Finlande (2004).

33 Voir aussi : *The National Programme on Aging Workers*, 1998-2002.

34 En 1999, la campagne Age Positive du gouvernement britannique a grandement contribué à favoriser cet objectif. D'autres pays, comme la Finlande et la Norvège, se sont également employés à promouvoir une société pour tous les âges au moyen d'initiatives comme Age Positive et l'initiative nationale pour les travailleurs âgés. Dans certains pays, les organisations non gouvernementales (ONG) et d'autres organismes privés se sont donné pour mission de promouvoir le vieillissement et les atouts que représentent les personnes âgées pour la société et le monde du travail.

35 Le fonctionnement du programme, qui a été mis en œuvre au cours de la période 1998-2002, a coûté 4,2 millions d'euros.

36 Voir par exemple Brook (2001) et Peracchi et Welch (1994).



## BIBLIOGRAPHIE

- Abraham, Katherine et Susan N. Houseman. 2004. « Work and Retirement Plans Among Older Americans », *Upjohn Institute Staff Working Paper* N° 04-105, Kalamazoo, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Brooke, L. 2001. *Age Limits*, Melbourne, Equal Opportunities Commission.
- Canada, Bureau de l'actuaire en chef. 2005. Rapport actuariel (7<sup>e</sup>) sur le Programme de la sécurité de la vieillesse au 31 décembre 2003, Ottawa.
- Canada, Bureau de l'actuaire en chef. 2004. Rapport actuariel (21<sup>e</sup>) du Régime de pensions du Canada au 31 décembre 2003, Ottawa.
- Canada, Bureau du vérificateur général du Canada. 1998. *Rapport du vérificateur général du Canada à la Chambre des communes – 1998*, Ottawa.
- Canada, Développement social Canada. 2004. *Stress lié au manque de temps et bien-être*. DSC, présentation à la Conférence sur l'exploration de nouvelles approches en matière de politique sociale, Projet de recherche sur les politiques, décembre 2004.
- Canada, Finances. 2005. *Le plan budgétaire de 2005*, Ottawa.
- Canada, Finances. 2004. *Les défis économiques et financiers du vieillissement de la population*, Ottawa, Finances Canada, présentation à la Conférence sur l'exploration de nouvelles approches en matière de politique sociale, Projet de recherche sur les politiques, décembre 2004.
- Canada, Ressources humaines et Développement des compétences. 2004a. « Long-term Labour Market Scenario (Horizon 2030): Labour market demand by industry and occupation at the national level », Ottawa, Prévisions et analyse du marché du travail et des compétences, Direction de la recherche en politiques et coordination, RHDCC.
- Canada, Ressources humaines et Développement des compétences. 2004b. « Long-term Labour Market Scenario (Horizon 2030): Impact of different long-term scenarios on the overall labour force supply », Ottawa, Prévisions et analyse du marché du travail et des compétences, Direction de la recherche en politiques et coordination, RHDCC.
- Canada, Ressources humaines et Développement des compétences. 2004c. *Besoins futurs liés au marché du travail au Canada : dix choses que vous devriez savoir*, présentation à la Conférence annuelle du Projet de recherche sur les politiques, « Explorer de nouvelles approches en matière de politique sociale », décembre 2004.
- Conference Board du Canada. 2003. « Projection des équilibres financiers des gouvernements du Canada et des provinces et territoires », Ottawa.
- Conference Board of Canada. 2004. « Understanding Health Care Cost Drivers and Escalators », Ottawa.
- Dang, T., P. Antolin et H. Oxley. 2001. « Fiscal Implications of Aging: Projections of Age-Related Spending », *OECD Economics Department Working Papers* N° 305, Paris.
- Denton, Frank T. et Byron G. Spencer. 2003. « Population Change and Economic Growth: The Long Term Outlook », Hamilton, Université McMaster.
- Duval, R.. 2003. « Comportement de départ à la retraite dans les pays de l'OCDE : l'impact des systèmes de pension de vieillesse et d'autres programmes de transferts sociaux », *Revue économique de l'OCDE*, n° 37.
- Fougère, Maxime et Marcel Mérette. 2000. « Population Aging, Intergenerational Equity and Growth: An Analysis with an Endogenous Growth Overlapping Generations Model », dans *Using Dynamic General Equilibrium Models for Policy Analysis*, éd. G. Harrison, Svend E. Hougaard Jensen, Lars Haagen Pedersen et Thomas Rutherford, Amsterdam (Hollande-Septentrionale).
- Finlande, Cabinet du Premier ministre. 2004. « Finland for People of All Ages », Helsinki.
- FMI (Fonds monétaire international). 2004. *Canada : 2004 Article IV Consultation–Staff Report; Staff Statement; and Public Information Notice on the Executive Board Discussion*.
- Guillemette, Y. 2003. « Ralentir avec l'âge : les répercussions du vieillissement de la population active sur le niveau de vie des Canadiens », *Commentaire 182*, Ottawa, Institut C.D. Howe.

Hertz, D. 1995. « Work after early retirement: An increasing trend among men », *Monthly Labor Review*, 118, n° 4.

Hall, M., L. McKeown et K. Roberts. 2001. *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*, Ottawa, Statistique Canada, N° 71-542-XPFP au catalogue.

Jackson, H. et A. McDermott. 2004. « Health-Care Spending Prospect and Retrospect », note d'analyse, janvier, Ottawa, Direction de la politique économique et fiscale, Finances Canada.

MacLeod, Carolyn et Jianmin Tang. 2004. « The Aging Workforce and Productivity in Canada », Ottawa, Industrie Canada (à paraître).

Malatest, R A & Associates. 2003. « Le vieillissement de la main-d'œuvre et les répercussions sur le développement des ressources humaines pour les conseils sectoriels », ASC.

Mérette, Marcel. 2002. « The Bright Side: A Positive View on the Economics of Aging », *Choices IRPP*, 8, n° 1: 1-24.

Murray, T. Scott. 2004. *Lifelong Learning in Canada: Insights from the Data Wall*, Ottawa, présentation de Statistique Canada à la Conférence annuelle du Projet de recherche sur les politiques, « Explorer de nouvelles approches en matière de politique sociale », décembre 2004.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2004. « Études économiques de l'OCDE : Canada », Paris.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2005a. « Aging and Employment Policies: Canada », Paris (à paraître).

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2005b. « Policy Options to raise labour force participation », *Economics Newsletter*, avril 2005, numéro 3, Paris.

Peracchi, F. et Welch, F. 1994. « Trends in labor force transitions of older men and women », *Journal of Labor Economics*, 12,2: 210-242.

Pollock, Alan. 2000. « Compression des dépenses de santé », dans *Bulletin de recherche sur les politiques de santé*, Direction de la recherche appliquée et de l'analyse, Direction générale de l'information, de l'analyse et de la connectivité, Ottawa, Santé Canada.

Pollock, Alan. 2000. « Le vieillissement en tant que déterminant des coûts dans le domaine de la santé », dans *Bulletin de recherche sur les politiques de santé*, Direction de la recherche appliquée et de l'analyse, Direction générale de l'information, de l'analyse et de la connectivité, Ottawa, Santé Canada.

Projet de recherche sur les politiques. 2004. « Vues sur la flexibilité des parcours de vie et le vieillissement de la population du Canada », Ottawa.

Robbins, Jenna et Michael R. Veall. 2002. « Future Taxes on Pension Savings as a Government Asset », *Backgrounder* N° 63, Ottawa, C.D. Howe Institute.

Robson, William B.P. 2003. « Time and Money: The Fiscal Impact of Demographic Change in Canada », *Commentary 185*, Ottawa, C.D. Howe Institute.

Robson, William B.P. 2001. « Aging Populations and the Workforce, Challenges for Employers », British-North America Committee, Ottawa, C.D. Howe Institute.

Schellenberg, G. 2004. « Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite », Ottawa, Statistique Canada.

Schellenberg, G. et C. Silver. 2004. « On ne peut pas toujours avoir ce que l'on veut : préférences et expériences de retraite », Ottawa, Statistique Canada, N° 11-008F au catalogue.

Villemaire, Josée. 2004. « Évolution de la participation des Canadiens aux régimes de pensions agréés (RPA) entre 1992 et 2002 », note d'analyse, janvier, Ottawa, Direction des relations fédérales-provinciales et de la politique sociale, Finances Canada.



