



VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET FLEXIBILITÉ DES PARCOURS DE VIE

NOTE D'INFORMATION

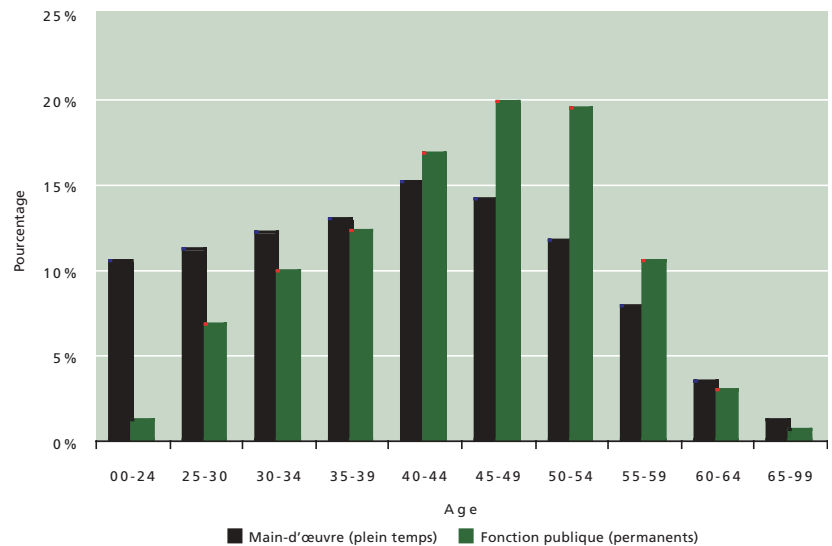
Faits saillants

- Les employés de la fonction publique fédérale (FPF) sont généralement plus vieux que la main-d'œuvre canadienne, et ils seront de ce fait au premier rang de la vague de retraite de la génération du baby-boom.
- Cette vague a déjà commencé à se manifester à la FPF et elle culminera en 2013, année où l'on prévoit 5 600 départs à la retraite.
- Au cours de la dernière décennie, l'âge moyen de la retraite à la FPF s'est maintenu de façon stable autour de 58 ans, tandis que la moyenne des années de service accumulées jusqu'au moment de la retraite a augmenté d'environ trois ans, du fait de l'arrivée précoce dans la FPF des membres de la génération du baby-boom.
- Même si tous les employés de la FPF prennent leur retraite en moyenne entre 57 et 59 ans, ceux de la direction, de l'administration, de la catégorie technique et scientifique et de la catégorie professionnelle sont plus susceptibles que d'autres groupes de travailler au-delà du minimum d'années requis pour prendre leur retraite sans pénalité. Les employés des catégories de l'administration et de l'exploitation tendent à partir à la retraite au même âge, même s'ils peuvent être pénalisés pour n'avoir pas accumulé assez d'années de service.
- Même si les femmes se retirent de la FPF à peu près au même âge que les hommes, elles ont habituellement accumulé en moyenne cinq années de service de moins.
- Le profil des emplois à la FPF évolue dans le sens d'une augmentation des postes des catégories scientifique, technique et professionnelle.
- L'augmentation graduelle au cours des années des exigences requises des emplois de la FPF en matière d'éducation, de formation et d'expérience a relevé l'âge auquel les fonctionnaires fédéraux sont embauchés. Par conséquent, les fonctionnaires récemment embauchés travailleront probablement jusqu'à un âge plus avancé que ceux des cohortes précédentes afin d'accumuler suffisamment d'épargnes pour leur retraite.

L'étude du cas de la fonction publique fédérale

Tous les secteurs de l'économie canadienne connaîtront un exode des membres de la génération du baby-boom dans les prochaines années. Toutefois, les employés de la fonction publique fédérale (FPF) sont généralement plus vieux que la main-d'œuvre canadienne, et ils seront de ce fait au premier rang de cette vague de retraite.

Figure 1
*Profil d'âge de la main-d'œuvre canadienne et des
employés de la fonction publique fédérale en 2004*



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

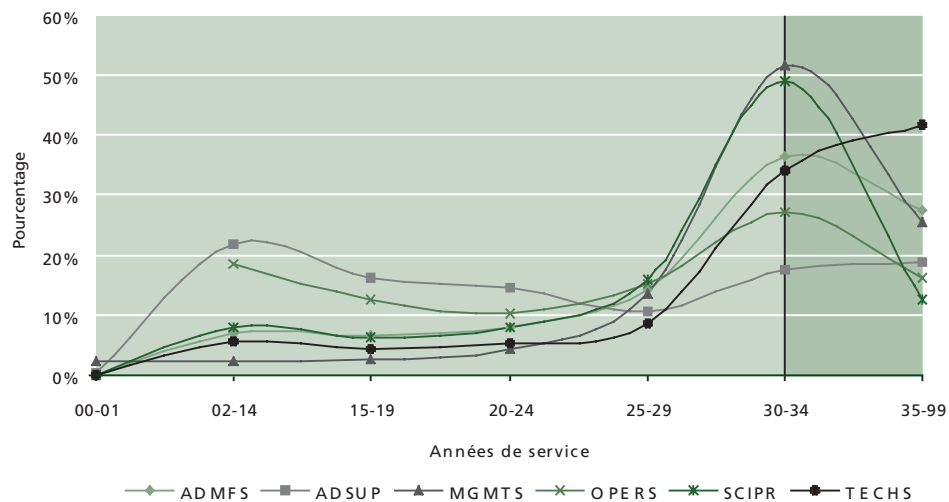
En 2004, le tiers des employés permanents de la fonction publique fédérale, qui est le plus important employeur du Canada, avaient 50 ans et plus (voir la figure 1).

En collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, la Commission de la fonction publique et Statistique Canada, le PRP a étudié l'évolution à long terme des départs à la retraite des employés de la FPF. Nous avons constaté que la vague de retraite de membres de la génération du baby-boom a déjà commencé à se manifester à la FPF et qu'elle culminera en 2013. Par exemple, nous prévoyons que plus de 3 500 employés permanents de la FPF partiront à la retraite en 2005, soit une augmentation de 85 % par rapport à l'année 2000. Nous

prévoyons par ailleurs que, en 2013, au sommet de la vague de retraites, plus de 5 600 employés prendront leur retraite. Ce sommet sera atteint dès 2009 dans le cas des gestionnaires, et entre 2012 et 2014 dans le cas des autres groupes.

Nous avons également examiné les différences de comportements dans les décisions de retraite. Même si tous les employés de la FPF prennent leur retraite en moyenne entre 57 et 59 ans, les employés de la direction, de l'administration, de la catégorie technique et scientifique et de la catégorie professionnelle sont plus susceptibles que les autres groupes de travailler au-delà du minimum d'années requis pour partir à la retraite sans pénalité.

Figure 2
Répartition des retraités de la fonction publique âgés de 55 à 59 ans par années de service entre 1990 et 2004



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

MGMTS : Direction (postes de direction); SCIPR : Scientifique et professionnelle (économique, sociologie et statistique); ADMFS : Administration et service extérieur (finance, personnel, informatique, gestion de programme); TECHS : Technique (soutien technologique et scientifique); OPERS : Exploitation (manoeuvres et hommes de métier); ADSUP : Soutien administratif (postes de commis).

Comme le montre la figure 2, le pourcentage des employés qui ont pris leur retraite entre 55 et 59 ans avec 30 ans de service ou plus¹ (zone ombrée) est plus élevé dans les groupes des Services techniques (TECHS), de la Direction (MGMTS) et de l'Administration et du service extérieur (ADMFS) en comparaison du Soutien administratif (ADSUP) et de l'Exploitation (OPERS). 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. Par contre, seulement 36 % des employés de la catégorie du Soutien administratif et 43 % de ceux de la catégorie de l'Exploitation sont partis 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'âge qu'ils avaient au moment d'entrer à la fonction publique, leurs possibilités de gains et, par conséquent, leurs chances de maximiser leurs prestations de retraite en prolongeant leurs années de service expliquent peut-être ces différences. Le fait que les femmes, qui

¹ 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.

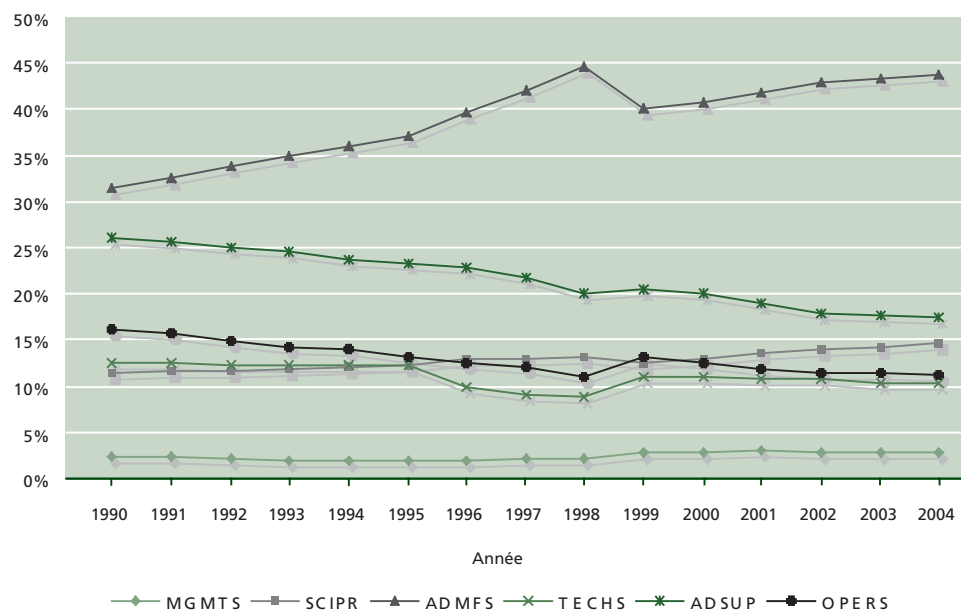
tendaient à accumuler moins d'années de service que les hommes, sont surreprésentées dans la catégorie du Soutien administratif pourrait aussi constituer une autre explication. Des recherches plus poussées sont nécessaires pour vérifier ces hypothèses.

Tout comme la différence des décisions de retraite entre les catégories professionnelles, l'âge d'entrée à la FPF influe sur les départs à la retraite des fonctionnaires fédéraux. Au cours de la dernière décennie, l'âge moyen de la retraite à la FPF s'est maintenu de façon stable autour de 58 ans. Toutefois, le nombre moyen des années de service accumulées jusqu'au moment de la retraite a augmenté d'environ trois ans (passant de 23,5 à 26,9) au cours de la même période. Cette augmentation reflète l'entrée précoce dans la fonction publique des retraités récents. Par exemple, 56 % des retraités récents étaient entrés à la FPF à l'âge de 30 ans ou moins, comparativement à seulement 37 % parmi les cohortes précédentes.

Même si les femmes se retirent de la FPF à peu près au même âge moyen que les hommes – à une année près –, elles ont habituellement accumulé moins d'années de service. La différence se situe entre trois années dans la catégorie de l'Administration et du service extérieur et huit dans la catégorie Scientifique et professionnelle. Les limites des données n'ont pas permis d'approfondir cet examen, mais nous pouvons présumer que certaines des différences pourraient être attribuables à l'âge d'entrée des femmes à la FPF, aux interruptions de carrière et/ou aux décisions de retraite prises conjointement avec leurs partenaires. Des recherches plus poussées sont nécessaires pour vérifier ces hypothèses.

L'étude souligne en outre le fait que le profil des emplois à la FPF évolue dans le sens d'une augmentation des postes des catégories scientifique, technique et professionnelle.

Figure 3
Fonctionnaires nommés pour une période indéterminée par catégorie professionnelle en 2004



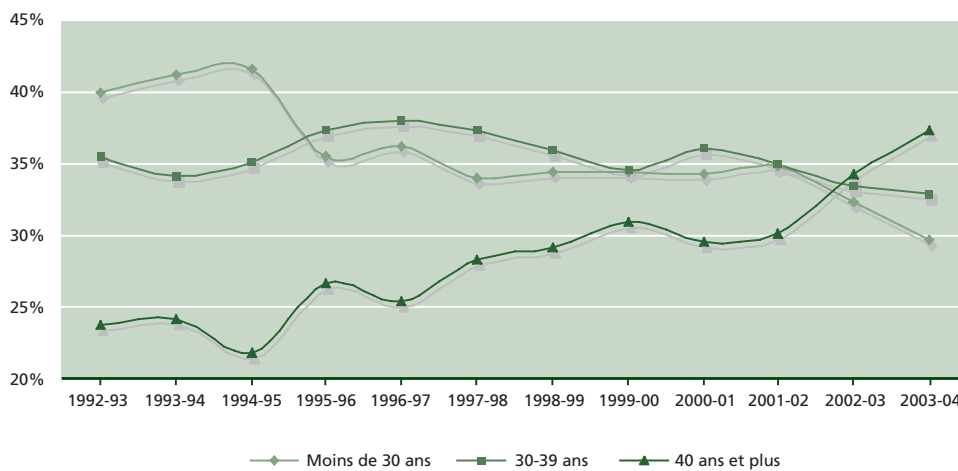
Source : Secrétariat du Conseil du Trésor.

MGMTS : Direction; SCIPR : Scientifique et professionnelle; ADMFS : Administration et service extérieur; TECHS : Technique; OPERS : Exploitation; ADSUP : Soutien administratif.

Comme le montre la figure 3, les employés du groupe de l'Administration et du service extérieur et de la catégorie Scientifique et professionnelle représentaient 58 % de la main-d'œuvre totale de la FPF en 2004, comparativement à 43 % en 1990. Au cours de la même période, la proportion combinée des postes des catégories du Soutien administratif et de l'Exploitation est passée de 42 % à 28 %².

L'augmentation graduelle au cours des années des exigences de la FPF en matière d'éducation, de formation et d'expérience a relevé l'âge auquel les fonctionnaires fédéraux sont embauchés.

Figure 4
Répartition par âge des nouveaux employés nommés pour une période indéterminée à la fonction publique fédérale entre 1992 et 2004



Source : Secrétariat du Conseil du Trésor.

Comme le montre la figure 4, l'âge de recrutement dans la FPF a augmenté au cours des 10 dernières années. Par exemple, le pourcentage des nouveaux employés de moins de 30 ans nommés pour une période indéterminée est passé de 40 % en 1992 à 30 % en 2003. Au cours de la même période, le pourcentage des employés nommés à l'âge de 40 ans ou plus est passé de 24 % à 37 %.

Étant donné les exigences plus élevées en matière de compétences et l'entrée à la FPF des membres des cohortes récentes à un âge plus avancé, ainsi que la diminution prévue de la disponibilité de jeunes travailleurs, il est probable que les fonctionnaires récemment embauchés travailleront jusqu'à un âge plus avancé que ceux des cohortes précédentes afin d'accumuler suffisamment d'épargnes pour leur retraite.