

# Avis du Conseil des aînés sur la retraite



Cet avis a été adopté par les membres du Conseil des aînés lors de l'assemblée du 26 septembre 2002.

Les membres du Conseil étaient alors Hélène Wavroch, Présidente, Hubert de Ravinel, Vice-président, Muguette Béchar, Irène Belleau, Jean-Paul Bordeleau, Maurice Boucher, Robert Dean, Gaston Guy, Véra Kassabian Bédirian, Maxima Migneault, Yolande Richer, Richard Sarrasin

## **Recherche et rédaction**

Monique des Rivières

## **Collaborations**

Suzanne Demers

Daniel Gagnon

Annie Michaud

## **Remerciements**

Nous tenons à remercier les membres du Conseil des aînés pour l'intérêt manifesté et pour leur collaboration tout au long de la démarche d'élaboration de cet avis, en particulier messieurs Maurice Boucher et Richard Sarrasin, membres du comité de travail.

Des remerciements particuliers sont également adressés à messieurs Ghislain Hallé, de la C.S.N. et Luc Bessette qui ont accepté de lire et de commenter le texte. Les opinions exprimées dans le texte demeurent toutefois celles du Conseil des aînés.

**Révisseure** : Sabine Anctil

**Mise en page** : Fatima Erraïtab

Conseil des aînés

10, rue Pierre-Olivier Chauveau,

Aile Cook, 3<sup>e</sup> étage

Québec (Québec) GIR 4J3

Téléphone: (418) 691-2006

Sans frais : 1 877 657 2463

Télécopieur : (418) 643-1916

Courriel: [aines@conseil-des-aines.qc.ca](mailto:aines@conseil-des-aines.qc.ca)

Dépôt légal - 2002

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 2-550-40186-7

## Gouvernement du Québec, 2002

### **Avant-propos**

La retraite n'est pas une réalité nouvelle, étant apparue avec la révolution industrielle. Le contexte sociodémographique actuel nous amène toutefois à porter un regard nouveau sur la question de la retraite.

La hausse de l'espérance de vie, le vieillissement de la population et le vieillissement des baby-boomers sont des facteurs qui influencent la retraite. De plus, les tendances récentes, au Québec comme dans plusieurs pays industrialisés, à l'utilisation de la retraite anticipée comme moyen de réduire la main-d'œuvre, nous amènent à nous interroger sur notre capacité collective de soutenir un nombre de plus en plus élevé de retraités pendant une période de plus en plus longue. Démographes, sociologues, économistes et autres discutent des conséquences prévisibles des tendances actuelles et suggèrent des hypothèses pour les infléchir.

En même temps, l'imminence de la retraite pour la cohorte nombreuse des baby-boomers alimente l'intérêt pour l'information sur la préparation et les facteurs de réussite de la retraite. La réflexion porte aussi sur le rôle et le statut social de la personne retraitée.

C'est sur ce fond que se situe l'avis que le Conseil des aînés présente sur la question de la retraite. Dans le document *La réalité des aînés québécois*, le Conseil consacrait un chapitre à cette problématique en y rappelant, notamment, l'historique de cette notion, les conséquences de l'abaissement de l'âge de la retraite, la réalité de la retraite progressive, les raisons souvent invoquées pour quitter le travail ainsi que les facteurs de réussite de la retraite. Le présent avis veut donc approfondir la réflexion qui avait été amorcée dans *La réalité des aînés québécois*, et formuler des recommandations, à l'intention tant du gouvernement que des organisations syndicales, patronales et communautaires ou associatives, susceptibles d'améliorer les conditions de vie des Québécois et des Québécoises au moment du passage à la retraite ainsi que de permettre à la société de composer avec le vieillissement démographique, tout en maintenant l'équité intergénérationnelle.

Cet avis s'inscrit également dans la Planification stratégique 2001-2004 du Conseil des aînés. Dans le cadre de sa première orientation, " Accentuer les moyens de sensibilisation des ministères et des organismes gouvernementaux relativement à l'amélioration de la qualité de vie des aînés par la diffusion des travaux du Conseil ", le Conseil s'est fixé comme axe d'intervention d'accroître ses interventions, notamment en matière d'avis, de recommandations, de prises de position.

Enfin, cet avis sur la retraite se situe en continuité avec un avis précédent du Conseil sur les travailleurs vieillissants, qui a abordé de manière plus spécifique la période précédant la retraite.

## **TABLE DES MATIÈRES**

## **INTRODUCTION** [\\*](#)

### **1. LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE** [\\*](#)

1.1 Le vieillissement de la population [\\*](#)

1.2 Le vieillissement de la population active [\\*](#)

1.3 Rapport de dépendance [\\*](#)

### **2. CONSÉQUENCES PRÉVUES ET PRÉVISIBLES DES CHANGEMENTS** [\\*](#)

2.1 L'effet baby-boom selon l'OCDE [\\*](#)

2.2 La situation au Québec [\\*](#)

### **3. LA RETRAITE** [\\*](#)

3.1 Pourquoi prend-on sa retraite ? [\\*](#)

3.2 Quand prend-on sa retraite ? [\\*](#)

3.3 Formules de retraite [\\*](#)

3.3.2 Retraite progressive [\\*](#)

3.3.3 Retraite au travail [\\*](#)

3.4 Facteurs de réussite de la retraite [\\*](#)

3.4.1 Adaptation psychologique [\\*](#)

3.4.2 Une adaptation à la retraite selon le sexe ? [\\*](#)

3.4.3 Préparation à la retraite [\\*](#)

### **4. DES REVENUS POUR LA RETRAITE** [\\*](#)

4.1 La pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV) [\\*](#)

4.1.1 Les prestataires de la Sécurité de la vieillesse [\\*](#)

4.2 Le Régime de rentes du Québec [\\*](#)

4.2.1 Les bénéficiaires et les cotisants [\\*](#)

4.3 Les régimes complémentaires de retraite et autres modes d'épargne [\\*](#)

4.3.1 Les cotisants [\\*](#)

4.4 Financement des revenus de retraite [\\*](#)

4.4.1 La PSV [\\*](#)

4.4.2 Le Régime de rentes du Québec [\\*](#)

4.4.3 Les RCR et REER [\\*](#)

## **5. LES RETRAITÉS : QUI SONT-ILS ?** [\\*](#)

5.1 Les nouveaux retraités des secteurs public et parapublic [\\*](#)

## **6. ENJEUX** [\\*](#)

## **7. UNE AUTRE FAÇON DE PRENDRE SA RETRAITE** [\\*](#)

7.1 Le prolongement de la vie active [\\*](#)

7.2 Une sortie progressive du marché du travail [\\*](#)

7.2.1 Enjeux et défis de la retraite progressive [\\*](#)

7.2.2 La retraite progressive dans d'autres pays [\\*](#)

## **8. RECOMMANDATIONS** [\\*](#)

## **CONCLUSION** [\\*](#)

## **BIBLIOGRAPHIE** [\\*](#)

## INTRODUCTION

Liberté 55. C'est souvent l'image qu'on se fait de la retraite. Des adultes dans la jeune cinquantaine, en santé, occupés à jouer au golf, à faire de la voile... Mais, est-ce vraiment la réalité de la retraite ?

On se doute bien que la retraite recouvre une réalité beaucoup plus complexe, plus variée, plus vaste. C'est entre autres ce dont il sera question dans cet avis. Mais d'abord, il serait utile de préciser la signification de ce concept.

Le mot retraite peut avoir différentes significations. Il peut faire référence à un rôle social ou statutaire, à un événement particulier, à une période de transition ou à une période de crise. Dans cet avis, nous considérerons la retraite comme l'arrêt prolongé d'une activité professionnelle rémunérée. Il est toutefois évident que la retraite ne signifie pas retrait de la société, bien au contraire.

Par ailleurs, les études n'utilisent pas toutes la même définition de la retraite : état d'une personne qui reçoit une rente de retraite, ou qui est admissible aux programmes publics de pension, ou qui s'est complètement retirée du marché du travail, ou qui travaille moins qu'un certain nombre d'heures, ou qui se perçoit " à la retraite ". Le dictionnaire Robert définit la retraite comme l'état d'une personne qui s'est retirée d'une fonction, d'un emploi, et qui a droit à une pension. Cette définition inclut les deux notions les plus courantes, à savoir l'arrêt du travail rémunéré et la réception d'une rente. C'est aussi probablement ce qui vient à l'esprit lorsqu'on parle de retraite.

Toutefois, certaines études ou données statistiques utilisent des définitions autres. Ainsi, les données sur les retraités provenant de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada reposent sur une autodéclaration, laquelle comporte un biais, par le fait même. Elles excluent probablement des retraités qui pourraient avoir des revenus de travail provenant d'un emploi à temps partiel, d'un contrat, d'un emploi autonome. Par ailleurs, elles incluent vraisemblablement des personnes en chômage, en recherche d'emploi, qui préféreront se dire retraitées plutôt que prestataires de l'assistance-emploi.

La définition la plus couramment utilisée de la retraite, qui comprend à la fois l'arrêt du travail rémunéré et le droit à une rente de retraite, fait référence à une réalité en évolution. En effet, comment nommer les personnes qui quittent un emploi, reçoivent une rente de retraite et retournent sur le marché du travail à temps partiel ou comme travailleurs autonomes, etc. ? Comment nommer les personnes qui se retirent temporairement du marché du travail pour prendre soin d'un proche dépendant ? Comment nommer les personnes qui reçoivent une pension mais qui n'ont pas participé au marché du travail rémunéré ? Comment nommer les personnes qui n'ont plus de travail rémunéré, reçoivent une rente de retraite et occupent un " emploi ", parfois à temps plein, mais non rémunéré ? Les frontières entre les périodes de formation, de travail et de retraite deviennent de plus en plus floues pour céder la place à des temps de la vie (temps de travail et temps hors travail, qu'il s'agisse de temps familial comportant des travaux domestiques, de temps de formation, ou de temps de la vie sociale et des loisirs) moins continus, moins fermés. Gaullier envisage la mise en place d'un modèle de pluriactivité à tout âge, à savoir un modèle où les grandes phases de la vie, soit la formation, la période de travail rémunéré et la retraite, ne sont plus nécessairement successives.

Par ailleurs, on constate que les statistiques n'utilisent à peu près jamais la retraite comme une variable, à l'instar du sexe ou de l'âge, par exemple. Il est donc souvent difficile d'obtenir des informations précises sur la situation des retraités.

Tel que nous l'avons mentionné précédemment, le Québec, à l'instar de nombreux pays industrialisés, vit une période de changements, à la fois démographiques, culturels, sociaux, économiques. Penseurs, chercheurs et universitaires envisagent et suggèrent des façons pour les sociétés de s'adapter aux tendances en cours ou de tenter de les infléchir. C'est à partir principalement de leurs réflexions que cet avis est élaboré.

La retraite comporte un aspect individuel, chacun vivant cette période de sa vie de façon différente. La retraite est aussi une réalité sociale et collective. Ainsi, le nombre important de retraités colorera l'aspect même de la société. Enfin, la retraite comporte un volet économique puisque la question des revenus de retraite demeure de première importance. Cet avis tentera donc d'aborder ces divers aspects.

Dans un premier temps, nous rappellerons les principales données sur le vieillissement de la population totale et de la population active, ainsi que sur les rapports de dépendance. Nous indiquerons également les conséquences prévues et prévisibles des tendances démographiques actuelles.

Nous traiterons, par la suite, de la réalité de la retraite aujourd'hui. Qui prend sa retraite ? À quel moment ? Dans quelles conditions ? Qu'en est-il de la retraite anticipée, de la retraite progressive ? Nous parlerons également des facteurs de réussite de la retraite. Comment s'y préparer le mieux possible ? Nous décrirons le système de revenus à la retraite en tentant de voir les conséquences du vieillissement sur ces régimes. Nous parlerons des cotisants et des bénéficiaires des différents régimes de retraite et nous donnerons quelques informations sur les retraités d'aujourd'hui.

Après un rappel des principaux enjeux et problématiques, nous terminerons avec des recommandations susceptibles d'améliorer la transition du marché du travail à la retraite et, parallèlement, la situation des retraités.

## 1. LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE

La retraite, telle que nous la connaissons depuis les années 50, a beaucoup changé. Nous ferons plus loin le portrait de ces changements. Toutefois, il importe d'abord de rappeler brièvement le contexte démographique actuel.

### 1.1 Le vieillissement de la population

Au Québec, comme au Canada et dans les pays industrialisés, la population vieillit.

**Tableau 1 : Perspectives démographiques du Québec, par groupe d'âge, de 1991 à 2041, (%)**

		<b>2001</b>	<b>2011</b>	<b>2021</b>	<b>2031</b>	<b>2041</b>
	<b>1991</b>					
<b>0-14 ans</b>	19,8	17,7	14,9	14,2	13,4	12,7
<b>15-24 ans</b>	13,7	13,1	12,5	10,3	10,1	9,9
<b>25-44 ans</b>	34,8	30,6	26,2	25,8	23,7	22,3
<b>45-64 ans</b>	20,7	25,6	30,5	28,3	25,4	26,2
<b>65 ans ou plus</b>	11,0	13,0	15,9	21,4	27,3	28,9
<b>75 ans ou plus</b>	4,3	5,6	7,0	9,1	13,2	17,2

Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Perspectives démographiques du Québec, 1996-2041, édition 2000, Scénario A.

Le vieillissement de la population résulte de l'augmentation de l'espérance de vie, d'une migration nette négative, de la baisse du taux de fécondité et de l'importante

cohorte des baby-boomers, à savoir les personnes nées entre 1946 et 1966. En effet, la proportion des personnes âgées de 65 ans ou plus, qui était de 11 % en 1991, passera à plus de 21 % en 2021 et à près de 29 % en 2041. La proportion des personnes âgées de 75 ans ou plus, qui était de 4,3 % en 1991, passera, pour sa part, à 9,1 % en 2021 et à 17,2 % en 2041.

Ce processus de vieillissement touchera, à des degrés divers, l'ensemble des pays industrialisés. Toutefois, ce qui caractérise le Québec, c'est la rapidité avec laquelle s'effectuera ce vieillissement. En effet, des projections des Nations Unies indiquent qu'il faudra, au Québec, 29,5 ans pour que le ratio de la population âgée de 65 ans ou plus sur la population totale passe de 12 % à 24 %. C'est d'ailleurs le Québec qui a le rythme de vieillissement le plus rapide des pays industrialisés. Au Canada, le doublement de la proportion des personnes âgées se fera en 33,7 ans, alors qu'au Japon il s'effectuera en 37,1 ans. La plupart des pays d'Europe ont déjà commencé leur processus de vieillissement et, dans leur cas, celui-ci durera 65, 70, voire 75 ans. La vitesse à laquelle se réalise le vieillissement démographique aura un effet sur les mécanismes d'adaptation à instaurer ainsi que sur la difficulté à maintenir l'équité intergénérationnelle.

## **1.2 Le vieillissement de la population active**

Le vieillissement de la population active ne se confond pas avec celui de la population totale, bien que les deux phénomènes soient liés. La population active, encore jeune, vieillira rapidement, sous la poussée du vieillissement des baby-boomers.

Ainsi, les personnes âgées de 45 ans ou plus composaient 24,5 % de la population active en 1976, alors qu'en 1998, elles en représentaient 30,1 %. Les pourcentages correspondants étaient, pour les hommes, de 26,8 % en 1976 et de 31,2 % en 1998, alors que pour les femmes, ils étaient de 20,2 %, en 1976 et de 28,7 % en 1998. Ces tendances s'accroîtront lorsque tous les baby-boomers seront dans cette catégorie d'âge.

Le vieillissement de la population active comporte des enjeux importants à cause de la sortie hâtive de la vie professionnelle des travailleurs vieillissants, que ce soit pour cause de chômage ou d'exclusion ou encore de retraite anticipée. On constate de plus une quasi-absence de politiques d'entreprises ou de politiques publiques visant à inciter les travailleurs vieillissants à conserver leur emploi. À moins de changements majeurs d'orientations, le vieillissement de la main-d'œuvre accentuera l'importance de ces tendances.

Le vieillissement de la main-d'œuvre se traduira, dans les entreprises, par une augmentation du nombre de personnes d'expérience, détenant un important bagage de connaissances. Par ailleurs, compte tenu de la structure des salaires dans la majorité des entreprises, le vieillissement de la main-d'œuvre produira un important bassin de personnes ayant les plus hauts niveaux de revenu. En même temps, cette composition de la main-d'œuvre est susceptible de décourager les jeunes, en début de carrière, qui verront peu de possibilités d'avancement.

La littérature relève certaines caractéristiques positives et négatives que les employeurs attribuent aux travailleurs âgés et qui, souvent, modulent leurs attitudes à leur endroit. Par exemple, parce qu'on présume que les travailleurs âgés sont réticents aux changements, on pourra les tenir à l'écart de formations, ce qui éventuellement pourrait contribuer à diminuer leur productivité et, subséquemment, conforter l'employeur dans ses représentations négatives.

## **Tableau 2 : Taux d'activité selon le groupe d'âge et le sexe, Québec,**

**de 1976 à 2001, (%)**

	<b>Hommes</b>				<b>Femmes</b>			
	45-54 ans	55-64 ans	45-64 ans	15-64 ans	45-54 ans	55-64 ans	45-64 ans	15-64 ans
1976	90,2	75,4	84,0	82,4	39,6	24,5	33,1	45,9
1981	90,3	71,9	82,2	83,0	46,9	26,9	37,6	53,7
1986	88,0	63,5	76,7	82,2	51,9	24,3	38,6	58,7
1991	88,1	58,2	75,2	81,3	64,2	27,2	47,7	63,6
1996	88,2	53,9	74,8	79,3	66,9	29,2	51,7	63,7
1998	87,3	54,4	74,5	79,4	68,9	30,7	53,7	64,8
2001	88,3	56,5	75,5	80,4	74,0	32,7	57,1	67,9

Source : ANDRÉ GRENIER, Le marché du travail après 45 ans : un milieu en mutation, Connaissance du marché du travail, Emploi-Québec, Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1999, tableau 2.4, p. 98.

Pour l'année 2001, les données ont été fournies par l'Institut de la statistique du Québec, à partir de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Les données statistiques indiquent des baisses dans les taux de participation à la main-d'œuvre chez les hommes de 45 à 64 ans, baisses beaucoup plus prononcées pour les 55 à 64 ans. Ainsi, le taux d'activité des hommes de 45 à 54 ans est passé de 90,2 % en 1976 à 88,3 % en 2001. De même, celui des hommes de 55-64 ans est passé de 75,4 % à 56,5 % au cours de cette même période. On peut donc constater les effets des retraites hâtives. Par ailleurs, les données qui témoignaient d'une baisse continue de l'activité masculine depuis 1976 font état d'une légère remontée amorcée en 1998.

Chez les femmes, on remarque plutôt une augmentation du taux de participation chez les 45 à 64 ans, augmentation encore plus marquée chez les 45 à 54 ans. Ainsi, de 1976 à 2001, le taux de participation à la main-d'œuvre pour les femmes est passé de 39,6 % à 74,0 % pour les 45-54 ans et de 24,5 % à 32,7 % pour les 55-64 ans. Ces chiffres témoignent de deux mouvements simultanés, à savoir, d'une part, l'important rattrapage que les femmes ont réalisé en matière de participation à la main-d'œuvre au cours des dernières décennies, dans tous les groupes d'âge, et, d'autre part, des retraites plus hâtives, dans le groupe des 55-64 ans. De façon générale toutefois, on constate que les auteurs se préoccupent moins du mouvement des femmes au regard du marché du travail, possiblement parce qu'elles sont encore moins nombreuses que les hommes parmi les travailleurs vieillissants.

### **1.3 Rapport de dépendance**

Le vieillissement de la population entraînera une diminution du rapport de dépendance, à savoir le rapport de la population âgée de 15 à 64 ans sur la population âgée de 65 ans ou plus. Ce rapport, qui se situait à 4,8 en 1998, devrait être à 2,1 en 2050. On s'inquiète beaucoup de cette baisse du rapport de dépendance, pour laquelle il n'existe pas de solution, sinon la hausse de la natalité ou l'augmentation de l'immigration. Ces inquiétudes témoignent toutefois d'une vision plutôt fataliste de la situation et uniquement démographique.

D'autres auteurs, par contre, remettent en question le rapport de dépendance, tel qu'il a été précédemment défini. Une telle définition postule en effet que toutes les personnes âgées de plus de 65 ans sont dépendantes ; or, nombre d'entre elles ont des revenus, paient des impôts, et sont actives dans la société, par des activités rémunérées ou non. De plus, elle laisse entendre que toutes les personnes de 15 à 65 ans, en âge de travailler, le font effectivement. Or la situation des travailleurs vieillissants nous indique que ces derniers quittent le marché du travail de plus en plus prématurément. De plus, les jeunes de plus de 15 ans se retrouvent encore nombreux aux études. Enfin, le taux de chômage peut affecter les travailleurs, quel que soit leur âge.. En somme, les personnes dites " non dépendantes " ne le sont possiblement pas toutes.

Une autre conception du rapport de dépendance a été développée notamment par David Foot; ce

dernier le définit comme le rapport du nombre de personnes réellement actives sur le nombre de personnes inactives, c'est-à-dire les jeunes, les personnes de plus de 65 ans et les personnes de 15 à 64 ans qui sont en chômage, aux études ou à l'extérieur du marché du travail rémunéré. Ce type d'analyse semble moins défaitiste devant la réalité du vieillissement, puisqu'il devient alors possible, non pas de modifier l'âge des personnes, mais plutôt d'agir sur les taux d'activité et le taux de chômage, de manière à diminuer le nombre de personnes dites dépendantes. Une augmentation de l'activité économique pourrait ainsi atténuer " le poids du vieillissement " .

La majorité des chercheurs estiment que la société doit s'adapter au vieillissement de la population en tentant de trouver des moyens d'en atténuer les impacts négatifs et de tirer parti de ses effets positifs. C'est aussi la perspective de cet avis.

## 2. **CONSÉQUENCES PRÉVUES ET PRÉVISIBLES DES CHANGEMENTS**

### 2.1 **L'effet baby-boom selon l'OCDE**

Les changements démographiques en cours et à venir sont l'objet d'attention de la part des chercheurs, compte tenu notamment du fait que de nombreux pays connaîtront à cet égard des situations comparables. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a réalisé divers travaux sur les multiples effets du vieillissement de la population et, en corollaire, du retrait du marché du travail de l'importante cohorte de baby-boomers. L'OCDE mentionne quatre sphères sur lesquelles le vieillissement est susceptible d'avoir des retombées.

Ainsi, l'OCDE estime que les individus et les familles consacrent moins de temps à l'activité rémunérée et parallèlement plus de temps à d'autres activités. Ces changements ont des incidences différentes sur les hommes et les femmes, compte tenu de leurs distinctions en matière d'activités rémunérées ou non rémunérées. Les problèmes liés à la dépendance des personnes très âgées vont s'accroître, tant pour les individus que pour les familles qui auront à s'en occuper.

Le vieillissement a aussi des conséquences sur la richesse et le revenu. On estime généralement que la situation financière des personnes âgées s'est améliorée comparativement à celle des travailleurs. Celles-ci ont également eu le temps d'accumuler de la richesse et ont profité de la plus-value des biens immobiliers. En même temps, les travailleurs plus jeunes auront possiblement à supporter une part importante des dépenses à l'égard des personnes plus âgées, ce qui risque d'intensifier les conflits intergénérationnels.

Les effets du vieillissement se manifestent sur le marché du travail et l'économie. D'une part, la population active vieillit, compte tenu de la faible entrée des jeunes ; d'autre part, elle se féminise sous la pression de l'augmentation de la présence des femmes sur le marché du travail. Le nombre important de personnes âgées amène des changements dans la consommation, dans la prestation des services, dans les produits demandés, changements auxquels l'économie devra répondre.

Enfin, le vieillissement a des effets sur l'action des pouvoirs publics qui devront prévoir les politiques et les programmes susceptibles de répondre le plus efficacement possible aux nouvelles

réalités.

## **2.2 La situation au Québec**

Cette analyse sociale faite par l'OCDE est, de façon générale, valable pour le Québec. Ainsi, comme dans les pays de l'OCDE, on devrait s'attendre à ce que les individus et les familles connaissent une diminution du temps consacré à l'activité rémunérée; parallèlement, ils auraient plus de temps pour d'autres activités. De plus, l'augmentation du nombre de personnes très âgées pourrait accentuer les problèmes liés à leur dépendance.

Les générations futures pourraient donc devoir assumer une dette élevée, un système de santé dont les coûts seront croissants de même qu'un régime public de revenus à la retraite non capitalisé. Ces facteurs pourraient possiblement intensifier des tensions entre les générations. Afin de mieux favoriser l'équité intergénérationnelle, le gouvernement du Québec jongle actuellement avec l'hypothèse d'une assurance vieillesse ou d'une caisse santé qui ferait en sorte que les personnes vieillissantes, à savoir les baby-boomers, assument une part plus importante des dépenses pour les services dont elles auront besoin dans le futur.

Sur le plan du marché du travail, le vieillissement des baby-boomers et leur retrait du travail soulève l'éventualité d'une pénurie de main-d'œuvre. Certains pensent en effet que l'entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail, combinée à la baisse du taux de participation à la main-d'œuvre des travailleurs âgés, pourrait entraîner un manque de travailleurs dans les prochaines décennies. D'ailleurs, on estime que déjà des pénuries se manifestent dans certains secteurs et certaines régions, par exemple dans des industries saisonnières ou des secteurs où le travail est pénible.

De leur côté, les entreprises pourraient se ressentir de pertes sur le plan des connaissances et des compétences acquises sur le marché du travail. On constate que le transfert des connaissances des travailleurs âgés vers les travailleurs plus jeunes n'est souvent pas réalisé. Peu d'entreprises prévoient de façon systématique des périodes de transition. De plus, les départs parfois précipités à la retraite ou en préretraite ne favorisent pas de tels transferts. Pour Schetagne, il pourrait s'agir d'un des enjeux importants du départ des baby-boomers.

Un récent colloque de la Société québécoise de psychologie du travail des organisations a fait ressortir d'autres répercussions découlant du retrait des baby-boomers du marché du travail. Non seulement il faudra remplacer une importante partie de la main-d'œuvre, souvent sans beaucoup de transition, mais il faudra également tenir compte du fait que les nouveaux employés risquent d'avoir des valeurs et des acquis différents de ceux de leurs aînés (scolarité, diversité culturelle, attachement aux valeurs familiales, mobilité, etc.). La gestion des entreprises devra donc prendre effet de ces mutations.

Sur le plan des régimes de retraite, il faudra s'attendre à ce qu'un nombre important de personnes reçoivent des rentes de retraite pour des périodes de plus en plus longues. Les régimes non capitalisés pourraient avoir des difficultés à faire face à leurs obligations. De même, le système de santé et de services sociaux et, de façon générale, les finances publiques risquent d'être l'objet de

fortes pressions.

Le dernier rapport du Vérificateur général du Québec a mis en lumière les risques que comporte le vieillissement démographique au Québec, risques financiers et économiques, risques sociaux et risques liés à la gestion des ressources humaines. Il estime que le gouvernement tente actuellement de préciser ces risques mais que des efforts restent à faire, particulièrement en ce qui concerne l'évaluation desdits risques. Pour lui, il apparaît urgent que le gouvernement du Québec se dote d'une stratégie globale au regard de cette problématique afin d'être en mesure de poser les actions pertinentes au moment opportun.

Nous reconnaissons, comme le font l'OCDE et le Vérificateur général du Québec, que les conséquences des changements démographiques sont multiples et doivent engendrer des actions diverses à l'intérieur d'un plan d'action plus complet. Le Conseil des aînés juge toutefois utile de s'attarder plus particulièrement sur la question de la retraite, comme il l'a fait à propos des travailleurs âgés.

### 3. **LA RETRAITE**

La notion de retraite est assez récente, étant apparue au Canada, comme dans les autres pays dits avancés, à l'époque de l'industrialisation. Auparavant, la vie de travail se poursuivait jusqu'à ce que les personnes deviennent incapables de travailler ; ces dernières étaient alors prises en charge par la famille. La société, surtout agricole, de l'époque favorisait ce mode de vie.

Avec l'industrialisation, se sont développés de nouveaux types d'emplois, souvent plus exigeants. La mise à la retraite est alors devenue, pour l'entreprise, un instrument de la politique de gestion. Elle permettait de diminuer le nombre d'employés ou encore de remplacer des employés moins productifs par d'autres plus jeunes. La situation financière précaire de nombre de retraités a mené à la mise en place, vers les années 1950, des premiers programmes de soutien du revenu à la retraite.

Dès les années 1970, l'âge d'admissibilité à la pension de la Sécurité de la vieillesse (versée par le gouvernement fédéral) et à la rente du Régime de rentes du Québec a été fixé à 65 ans. Cet âge est depuis plusieurs années considéré comme " l'âge de la retraite ". Mais, les tendances des dernières années, caractérisées par de nombreuses retraites hâtives ou anticipées, modifient cette perception.

Par ailleurs, l'augmentation de la durée de la vie, couplée à une mise à la retraite souvent de plus en plus hâtive, a aussi contribué à allonger la durée de la retraite. Au début du siècle, on arrêta de travailler à un âge assez avancé, souvent en mauvaise santé, et le décès survenait quelques années plus tard, quand il ne s'était pas produit en cours d'emploi. La retraite était alors synonyme de vieillesse. Maintenant, pour plusieurs, la retraite occupe une période beaucoup plus longue, qui peut débuter à 50 ans et se poursuivre jusqu'à 80 ans, peut-être même plus. Retraite n'égale plus nécessairement vieillesse.

Lorsqu'on s'attarde à la notion de retraite, on se rend compte qu'elle a une connotation très masculine. La retraite arrive après une vie de travail, généralement à temps plein. Les rentes de retraite du Régime de rentes du Québec ou de régimes privés sont maximales après de longues périodes de cotisations (35, 40 ou même 42 ans). De plus, plusieurs ressentent fortement, au moment de la retraite, la perte du statut social qu'apportait le travail. La réalité précédemment décrite correspond plutôt à un modèle

masculin de participation au marché du travail, et conséquemment à un modèle masculin de sortie du marché du travail. Les femmes, qui ont fortement augmenté leur participation au marché du travail, sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois à temps partiel, d'avoir des parcours discontinus en emploi. Les femmes sont aussi plus susceptibles d'avoir rempli des rôles sociaux auprès de leurs enfants, de leur famille, lesquels pourront atténuer l'importance relative de la perte de leur statut de travailleuse. On constate cependant que ces distinctions entre les hommes et les femmes ne sont que très rarement mentionnées par les auteurs.

D'autres facteurs exerceront aussi une influence sur le portrait futur de la retraite et des retraités. Ainsi, les transformations du marché du travail, les nombreux emplois dans le secteur tertiaire, l'amélioration générale des conditions de travail, l'augmentation de la scolarité, la féminisation de la main-d'œuvre, tous ces facteurs sont susceptibles de contribuer à ce que les travailleurs vieillissants et les retraités soient différents. Seront-ils physiquement moins usés ? Seront-ils en meilleure santé ? Auront-ils eu des trajectoires d'emploi moins continues ? Auront-ils eu des emplois moins physiques ? Les emplois où l'expérience sera un véritable atout seront-ils plus nombreux ?

C'est donc sur une toile différente et surtout mouvante que se profile aujourd'hui la retraite. En outre, et c'est probablement un des changements les plus marquants, la période de la retraite dure maintenant beaucoup plus longtemps.

Dans ce chapitre, nous tenterons, à partir des écrits existants, de répondre aux questions suivantes : pourquoi prend-on sa retraite ? quand prend-on sa retraite ? dans quelles conditions prend-on sa retraite ? comment peut-on préparer une retraite réussie ?

Le fait que la littérature scientifique sur le vieillissement de la main-d'œuvre et la retraite ait porté principalement sur des emplois du secteur manufacturier, et sur des trajectoires masculines d'emploi, de chômage et de retraite peut toutefois en limiter la portée. Dans ce sens, elle nous donne un portrait du passé, mais ne permet pas nécessairement d'anticiper pour le futur.

### **3.1 Pourquoi prend-on sa retraite ?**

On estime généralement que, outre l'âge, la sécurité financière, l'état de santé et les difficultés économiques, dont le chômage, sont les principaux facteurs qui influencent la prise de retraite.

Ainsi, on a montré que plus les travailleurs âgés bénéficiaient d'une bonne sécurité financière à la retraite, plus ils étaient portés à prendre leur retraite tôt. Plusieurs ont l'impression que leur revenu net à la retraite sera presque équivalent à leur revenu net de travail. En plus, ils auront maintenant du temps ! Dans ce sens, l'amélioration des revenus des retraités a sûrement eu un impact sur la baisse de l'âge moyen de la retraite.

L'état de santé est probablement le facteur influençant le plus la prise de retraite. En effet, un mauvais état de santé amènera les travailleurs et les travailleuses à se retirer plus tôt du marché du travail. L'état de santé était d'ailleurs, en 1994, la raison la plus fréquente de prise de retraite au Québec, celle-ci étant mentionnée par 31,4 % des personnes ayant répondu à l'Enquête sociale générale de Statistique Canada. Les autres raisons indiquées sont multiples : choix personnel, politique de retraite obligatoire, personne

sans emploi, personne se jugeant assez âgée, participation à un programme de retraite anticipée. D'autres sources mentionnent que le fait de gagner de faibles revenus de travail, lesquels peuvent souvent être associés à de l'insatisfaction au travail, est aussi un facteur qui incite à une retraite hâtive.

Tant les hommes que les femmes indiquent que l'état de santé ou un choix personnel sont la principale raison de leur retraite. Toutefois, les femmes mentionnent en troisième place les raisons familiales alors que la proportion des hommes qui indiquent cette raison est presque nulle. Par ailleurs, près de 10 % des femmes mentionnent comme facteur la retraite du conjoint alors que les hommes n'en font pas mention. Tel que le souligne Michèle Charpentier, les femmes invoquent beaucoup plus que les hommes des raisons d'ordre familial pour prendre leur retraite ; ces circonstances affectent leur adaptation à la retraite, surtout au cours de la première année. Nous y reviendrons plus loin.

Plusieurs auteurs estiment que les difficultés économiques du début des années 80 et 90, et les fermetures et restructurations d'entreprises auxquelles elles ont donné lieu, expliquent une importante proportion des retraites anticipées. Dans ces cas, les travailleuses et les travailleurs âgés ont été poussés à la retraite, sans nécessairement en faire le choix. Ainsi, la sensibilisation à la situation difficile des jeunes sur le marché du travail a pu faire pression sur les travailleuses et travailleurs âgés pour qu'ils quittent.

### **3.2 Quand prend-on sa retraite ?**

Les informations sur l'âge de la retraite indiquent depuis les dernières décennies une baisse de l'âge auquel les travailleurs et les travailleuses quittent le marché du travail. Ainsi, selon Statistique Canada, l'âge médian de la retraite se situait aux environs de 65 ans jusqu'au milieu des années 1980. À partir de ce moment, il a considérablement diminué. Entre 1991 et 1995, l'âge médian de la retraite au Canada était de 62,2 alors qu'il a baissé à 61,0 entre 1996 et 2000. Au Québec, les âges pour les périodes correspondantes étaient respectivement de 61,0 et de 59,4. Par ailleurs, on constate que l'âge médian de la retraite, même s'il a globalement diminué entre 1995 et 2000, a baissé jusqu'en 1997 pour marquer ensuite une légère remontée suivie d'une stabilisation.

Ces données de Statistique Canada indiquent également que, pendant la plus grande partie des deux dernières décennies, les femmes ont pris leur retraite un peu plus tôt que les hommes, tout en suivant une tendance semblable à la leur. De plus, les chiffres montrent que l'âge médian de la retraite a tendance à diminuer avec l'augmentation de la scolarité. Ainsi, pour l'ensemble du Canada, de 1995 à 2000, l'âge médian de la retraite pour les personnes dont la scolarité était de 0 à 8 années était de 64,4 ans alors qu'il était de 58,7 ans pour les détenteurs d'un grade universitaire. Cette situation se vérifiait pour les deux sexes.

## **3. Formules de retraite**

Toutes et tous ne prennent pas leur retraite au même moment, ni de la même façon. Il existe en effet une grande variété de formules qui seront choisies selon certaines caractéristiques personnelles, le type d'emploi, les conditions économiques, etc.

### **3.3.1 Retraite anticipée... ou retraite forcée**

On parle de retraite anticipée lorsque celle-ci survient avant l'âge normal de la retraite, généralement fixé à 65 ans. Dans plusieurs pays européens, dont la France, des programmes de préretraite et de retraite anticipée ont été instaurés et largement utilisés. Les entreprises cherchaient alors à diminuer leurs coûts tout en évitant des licenciements massifs ; elles souhaitaient aussi engager des jeunes dont les salaires sont moins élevés. De tels programmes n'ont toutefois pas connu la même popularité au Québec.

Le gouvernement du Québec a cependant mis en évidence le phénomène en 1997 lorsque son programme de retraite anticipée a amené le départ de plus de 30 000 personnes dans les secteurs public et parapublic. Autrement, ce type de programme s'est limité à quelques secteurs fortement syndiqués, comme celui des pâtes et papiers.

Par ailleurs, le Régime de rentes du Québec a été modifié en 1984 pour permettre le versement de la rente de retraite, réduite sur une base actuarielle, dès l'âge de 60 ans. Ainsi, la rente est réduite de ½ % pour chaque mois avant l'âge de 65 ans, donc d'un maximum de 30 %. Cette modification a amené une augmentation des demandes de rentes de retraite de même qu'une baisse de l'âge moyen de la retraite au Régime de rentes, lequel est passé de 64,5 ans en 1984 à 61,8 ans en 1997.

De façon générale, on estime que le taux de retraite anticipée est plus important dans le secteur public que dans le secteur privé. On estime aussi que les personnes plus scolarisées et celles ayant un revenu plus élevé sont plus susceptibles de prendre une retraite anticipée. De même, les femmes plus que les hommes prennent une retraite anticipée, ce qui peut surprendre à première vue, compte tenu de leur expérience de travail plus courte et plus souvent discontinuée. On explique cette situation par le fait que les femmes travaillent en nombre important dans le secteur public, où l'on bénéficie de régimes de retraite avantageux, et qu'elles prennent fréquemment leur retraite en même temps que leur conjoint alors qu'elles sont en moyenne plus jeunes qu'eux. Il est aussi possible que des femmes soient sollicitées pour des rôles d'aidantes auprès de membres de leur famille.

De plus en plus de personnes prennent une retraite anticipée. Toutefois, même si ces retraites anticipées sont parfois dotées de compensations financières, plusieurs sont en réalité du chômage déguisé. Les stéréotypes négatifs qui ont parfois cours à l'endroit des travailleurs vieillissants, même dès la mi-quarantaine, peuvent aussi contribuer à l'utilisation de la retraite anticipée pour régler des problèmes de surplus de main-d'œuvre.

Ainsi, Lesemann a montré cet autre visage de la retraite anticipée, qui touche un grand nombre de travailleuses et travailleurs âgés contraints à la retraite à la suite d'une mise à pied pour cause de chômage, de licenciements massifs ou de fermetures d'entreprises. Beaucoup de travailleuses et de travailleurs vieillissants mis à pied risquent de ne pas retrouver d'emploi stable, et ce, parfois dès 45 ans. Ils peuvent alors passer de l'assurance-emploi à la sécurité du revenu en attendant de pouvoir toucher des prestations de retraite. Les femmes sont particulièrement vulnérables dans pareille situation, compte tenu de leur participation au marché du travail souvent moins continue, moins régulière.

D'autres travailleuses et travailleurs âgés sont forcés vers la sortie en raison de leur état de santé, lequel est par ailleurs influencé par les conditions de travail préexistantes. Les travailleurs recevront pendant un certain temps des prestations pour maladie de l'assurance-emploi ou des prestations d'invalidité de la

Régie des rentes du Québec (RRQ). Les pays européens ont utilisé de façon importante les prestations d'invalidité pour exclure les travailleuses et les travailleurs âgés du marché du travail. Ces prestations d'invalidité prennent en compte le marché du travail et plus précisément les difficultés de ces travailleurs à trouver un autre emploi ; dans ce sens, on peut presque les assimiler à des préretraites. La proportion des hommes de 60 à 64 ans recevant de telles prestations en pourcentage de la population totale du même âge, qui se situe environ à 10 % au Canada et aux États-Unis, peut atteindre 20, 30 et même 50 % en Norvège. Dans le Régime de pensions du Canada (RPC), l'équivalent canadien du RRQ, les coûts des prestations liées à l'invalidité ont connu une forte progression, en raison de critères d'admissibilité souples ; on considère notamment des éléments sociaux, tel le taux de chômage dans la région, par exemple. La RRQ, pour sa part, a introduit, dès 1984, une disposition permettant aux personnes invalides de 60 ans de recevoir la rente de retraite. Les coûts de ces prestations n'émargent donc pas au titre des prestations d'invalidité, mais plutôt des rentes de retraite, ce qui rend difficiles les comparaisons entre les deux régimes sur ce point.

En fait, on a l'impression que les retraités se divisent en deux catégories : les nantis et les autres. Les premiers avaient des emplois relativement intéressants, bien payés et dotés de régimes de retraite relativement généreux, plus souvent dans le secteur public ou parapublic. Ils ont pu prendre une retraite hâtive par choix ou stimulée par des incitations financières. Ceux de l'autre groupe avaient des emplois à faibles salaires, peu intéressants, physiquement plus exigeants, parfois dans des secteurs en perte de vitesse. Ceux-là auront été acculés à la retraite anticipée pour des raisons de santé, de chômage ou d'insatisfaction au travail, et souvent sans beaucoup de sécurité financière. Tous et toutes ne peuvent donc exercer une véritable liberté de choix relativement au moment de leur retraite.

### **3.3.2 Retraite progressive**

La retraite progressive, telle que la définit le ministère du Travail, est " une option qui permet aux travailleurs de réduire graduellement la durée du temps de travail en anticipation de la retraite complète. Cette réduction peut prendre la forme d'une diminution de la durée journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du temps de travail et peut s'échelonner sur plusieurs années. De plus, la retraite progressive peut comprendre des mesures de compensation partielle ou totale, immédiate ou différée des pertes de revenus encourues " .

Des modifications législatives ont été apportées au Québec afin de favoriser la retraite progressive. Ainsi, des amendements à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR) ainsi que des modifications au Régime des rentes du Québec, en vigueur depuis 1997 et 1998, rendent maintenant possibles des formules de retraite progressive. Pour les régimes complémentaires de retraite, on prévoit qu'un employé, sous certaines conditions d'âge et d'années d'éloignement de la retraite normale, peut réduire ses heures de travail et commencer à recevoir une prestation de son régime privé, sous forme d'un versement forfaitaire, pour compenser la baisse de salaire. La somme versée pour une année par le régime ne peut toutefois pas excéder le plus petit des montants suivants : 70 % de la perte de revenu ; 40 % du salaire maximum sur lequel il est possible de cotiser au Régime de rentes ; la valeur de la rente acquise dans le régime. À la date de la retraite définitive, la rente de retraite est réduite pour tenir compte du versement de ces prestations.

Les dispositions prévues pour le Régime de rentes sont de deux ordres. Ainsi, elles prévoient qu'un

travailleur ayant entre 55 et 70 ans peut réduire son temps de travail et continuer à cotiser au Régime de rentes, comme si son salaire n'avait pas été réduit. De plus, un travailleur âgé entre 60 et 65 ans, dont le salaire a été réduit d'au moins 20 % en vertu d'une entente de retraite progressive, peut demander une rente de retraite anticipée du Régime de rentes. Par ailleurs, il n'est pas possible de combiner les deux options.

Les dispositions de retraite progressive sont entrées en vigueur au Québec en 1998, donc assez récemment. De plus, compte tenu de l'absence de compilations des informations, il est difficile de connaître les taux de participation en vertu des régimes de retraite privés. La RRQ a eu, pour sa part, quelques demandes en fonction des nouvelles dispositions législatives, mais en nombre très limité. Les conseillers en retraite de Watson Wyatt estiment qu'il semble y avoir actuellement au Québec peu d'intérêt pour la retraite progressive.

Il convient de rappeler que les lois fiscales stipulent qu'un participant à un régime à prestations déterminées ne peut recevoir et accumuler une rente en même temps. De plus, les prestations d'un régime à prestations déterminées et d'un régime à cotisation déterminée doivent être versées en montants périodiques égaux. Les récentes modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR) et à celle sur le RRQ permettent de respecter les lois fiscales puisque les sommes sont versées sous la forme de paiements forfaitaires. Cependant, des modifications aux lois fiscales seraient nécessaires afin de permettre une diversité de formules et ainsi favoriser un véritable développement de la retraite progressive. À ce sujet, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre a rendu public un avis indiquant quatre modifications législatives susceptibles de favoriser la prise de retraite progressive.

### **3.3.3 Retraite au travail**

Certains retraités, particulièrement parmi les plus jeunes, retournent sur le marché du travail, à temps partiel ou comme travailleurs autonomes. Selon l'enquête sociale générale canadienne de 1994, on estime à 13 % le nombre de personnes qui étaient retournées sur le marché du travail après une première retraite. Les hommes étaient plus nombreux que les femmes (16 % comparativement à 9 %) à retourner au travail. D'autres études indiquent que cette tendance avait été plus importante dans les années 80 que dans les années 70 ; on relie cette hausse à la diminution de l'âge de la retraite. Les jeunes retraités sont, en effet, plus susceptibles de retourner au travail, de même que ceux qui ont une scolarité plus élevée. À la fin des années 80, près d'un retraité sur trois était retourné à un travail rémunéré. Bien qu'un retraité sur quatre déclarait revenir sur le marché du travail pour des raisons financières, la majorité était plutôt motivée par d'autres raisons personnelles.

La non-indexation ou l'indexation incomplète des rentes de retraite aura un effet sur l'appauvrissement des retraités, et ce, dans un contexte où la période de la retraite s'allonge. Plusieurs pourront alors souhaiter retourner à un emploi rémunéré pour cette raison.

En 1994, au Canada, la majorité des retraités retournant à un travail rémunéré occupaient un emploi à temps partiel. Une proportion non négligeable occupait un emploi autonome ou un emploi temporaire. On peut donc constater que la grande majorité des retraités qui reviennent au travail occupent des emplois atypiques. Ces retours s'apparentent, d'une certaine façon, à des retraites progressives.

Bien que les chiffres n'indiquent pas s'il s'agit de retraités ou de travailleurs vieillissants, des données nous apprennent que la part du travail à temps partiel a plus que doublé en 25 ans chez les 45-64 ans. De plus, l'emploi à temps partiel est occupé de façon volontaire à 63 % chez les 45-54 ans et à 75 % chez les 55-64 ans. Le travail autonome est lui aussi important chez les travailleurs plus âgés, puisque 25 % des personnes occupées chez les 55 à 64 ans sont considérées comme faisant partie de cette catégorie, comparativement à 3 % chez les 20 à 24 ans.

Une source de données plus récentes indique que près de deux travailleurs sur cinq dont la carrière a pris fin entre 1993 et 1997 ont commencé un nouvel emploi dans la période de deux ans ayant suivi la cessation de leur emploi. La majorité d'entre eux ont repris un emploi à temps plein, mais une importante proportion sont passés à un emploi à temps partiel. On constate que plus les retraités sont jeunes, plus ils ont tendance à retourner au travail. Ainsi, le retour au travail le plus fréquent touche les personnes âgées de 50 à 54 ans. Il semble par contre que les femmes retravaillent dans une proportion légèrement inférieure à celle des hommes.

Ces chiffres récents laissent entrevoir un attrait pour une forme de retraite progressive. On peut y voir également l'intérêt du marché du travail pour les travailleuses et travailleurs d'expérience. Il sera pertinent de suivre l'évolution de ces tendances.

### **3.4 Facteurs de réussite de la retraite**

La retraite constitue une forme de deuil puisqu'elle implique la fin d'une activité constituant un des éléments majeurs de l'identité personnelle et sociale. On compte maintenant de nombreux ouvrages relatifs tant à la préparation de la retraite qu'aux éléments et facteurs en favorisant la réussite.

Parmi ces facteurs, ceux fréquemment mentionnés par les auteurs sont la situation financière et l'état de santé. En effet, il est plausible de croire qu'une santé satisfaisante et des revenus suffisants permettront de profiter du temps libéré par le travail. Toutefois, la littérature nous enseigne que ce sont surtout les aspects psychologiques, en termes notamment d'attitudes, d'intérêts et de qualités personnelles qui exercent une influence déterminante sur la réussite de la retraite.

#### **3.4.1 Adaptation psychologique**

La retraite représente un passage de la vie ; elle marque généralement la fin de l'activité rémunérée. Dans ce sens, elle représente des pertes : d'identité, de pouvoir, de défi, de liens sociaux, de statut, d'appartenance à la société dite active. Chacun doit alors trouver un nouveau statut, une nouvelle identité, un nouveau projet. L'absence de reconnaissance du statut de retraité peut aussi contribuer à une certaine dévalorisation. Dans cette perspective, un changement de mentalité quant à la place des aînés dans la société pourrait possiblement contribuer à faciliter le passage à la retraite.

Pourtant, même si la retraite ne correspond plus nécessairement à la vieillesse, il faut reconnaître qu'elle y mène. Elle peut donc aussi faire prendre conscience du passage du temps, de la perte d'une image de jeunesse et de dynamisme qui était projetée.

Le vide ressenti dans la foulée des pertes liées à la retraite doit être comblé. Et c'est vraisemblablement dans cette direction que se trouve la clé de la réussite de la retraite. Les auteurs parlent souvent de retraite active, de vieillissement dynamique. Il apparaît essentiel que les personnes retraitées se fixent des objectifs et développent et entretiennent des liens sociaux. Les individus ont besoin de projets qui structurent leurs journées et maintiennent des liens avec les autres. On indique que le manque d'occupation peut être un facteur qui prédispose au suicide, particulièrement chez les hommes âgés.

En fait, les recherches concernant les effets de la retraite sur le bien-être sont parfois contradictoires. Certains auteurs mentionnent une diminution du bien-être, alors que d'autres constatent plutôt une amélioration dans la vie des retraités. De façon générale toutefois, il semble que la majorité des personnes s'adaptent bien à la transition à la retraite.

En somme, même si l'on peut identifier des caractéristiques socioéconomiques susceptibles de favoriser un passage harmonieux à la retraite, il appert également que certaines qualités personnelles facilitent l'adaptation à la retraite, dont particulièrement la flexibilité et la capacité à restructurer ses projets personnels.

### **3.4.2 Une adaptation à la retraite selon le sexe ?**

Les problèmes d'identification personnelle susceptibles de survenir à la retraite peuvent être vécus différemment par les hommes et les femmes, compte tenu de leurs expériences de vie respectives, mais aussi de facteurs tant culturels que sociaux. Financièrement, les femmes sont généralement moins bien pourvues que les hommes au moment de la retraite, en raison de salaires plus faibles, d'une participation au marché du travail souvent plus courte ou discontinue et d'épargnes moins importantes. Par ailleurs, plus souvent que les hommes, les femmes assument des responsabilités d'abord auprès de leurs enfants et, par la suite, comme aidantes, auprès de membres de leur famille.

Par contre, souvent plus que les hommes, les femmes se sont constitué un réseau d'amies, avec qui elles pourront parler de leurs difficultés, de leurs peines, de leurs émotions. Les femmes sont aussi celles qui entretiennent les liens entre les générations et entre les membres de la famille. Les hommes, moins habitués à exprimer leurs difficultés ou leurs sentiments, disposant d'un réseau social moins important ou avec lequel ils ont développé peu d'intimité, peuvent se trouver dépourvus, au moment des bouleversements suscités par la retraite et le vieillissement. De nombreux hommes ont aussi été amenés à donner une importance démesurée à leur rôle de travailleur, de pourvoyeur. La perte de ce statut peut conséquemment leur sembler fort pénible. Les conjoints sont aussi amenés à redéfinir leur place respective à la maison, ce qui peut entraîner des difficultés, allant parfois même jusqu'au divorce.

Une étude portant sur les répercussions de la retraite sur les hommes et les femmes a comparé les taux de mortalité d'hommes et de femmes retraités avec ceux de travailleurs et de travailleuses du même âge. On a constaté que les taux de mortalité des hommes sont faibles la première année mais augmentent au cours de la deuxième et de la troisième année. Chez les femmes, les résultats divergent considérablement. On a observé que ces taux augmentaient au cours de la première année mais qu'ils diminuaient grandement par la suite. Michèle Charpentier fait l'hypothèse selon laquelle les étapes d'adaptation à la retraite se vivent différemment chez les hommes et chez les femmes. Pour les hommes,

la première année pourrait correspondre à des vacances bien méritées, lesquelles sont suivies d'une nécessaire période de réorganisation plus difficile. Les femmes, pour leur part, accepteraient peut-être plus difficilement les circonstances qui les mènent à prendre leur retraite, mais réussiraient à se réorganiser plus rapidement.

Ces possibles différences entre les hommes et les femmes ne peuvent bien sûr s'appliquer à tous et à toutes puisque chaque individu a sa propre personnalité, son propre caractère et sa propre expérience.

### **3.4.3 Préparation à la retraite**

Les différents chocs psychologiques ou les ajustements qu'implique la retraite, tant par rapport à soi que par rapport au conjoint, s'il y a lieu, risquent d'être atténués s'ils ont été anticipés, compris et préparés à l'avance. Dans ce contexte, on trouve très souvent, parmi les facteurs de réussite de la retraite, l'importance de la préparation. Divers employeurs de même que des organismes publics ou privés offrent des programmes de préparation à la retraite. De tels programmes vont bien sûr traiter de la planification financière, de l'état de santé, des ressources disponibles, etc. Par ailleurs, de nombreuses personnes estiment que ces programmes devraient accorder une place plus importante qu'ils ne le font déjà aux aspects psychologiques de la retraite : ils doivent aussi faire prendre conscience aux futurs retraités de ce qu'ils pourront être amenés à vivre et surtout leur donner des moyens pour les aider à surmonter de possibles difficultés. Ils pourront aussi inciter les travailleurs et les travailleuses à développer des attitudes positives à l'égard de la retraite, à se fixer de nouveaux objectifs, à entreprendre des activités. Ils pourront rappeler l'intérêt d'être en relation avec d'autres personnes qui vivent des situations similaires. Il faut également se donner le temps de préparer sa retraite, et ce, quelques années à l'avance ; certains parleront même de plusieurs années à l'avance.

" Les retraités ont plus de chances d'être satisfaits de leur nouvel état de vie :

- s'ils ont préparé leur retraite et s'ils ont un projet de vie ;
- s'ils ont un éventail d'activités, un passe-temps, une passion ;
- s'ils sont fortement liés à leur entourage (famille, voisinage, clubs, etc.) ;
- s'ils alimentent leurs communications avec leur environnement familial et social ;
- s'ils assument des responsabilités dans une association, dans la vie locale, dans divers groupes ;
- s'ils ont conscience d'être utiles plutôt que de vivre seulement pour soi et par soi, sans contacts, sans échanges, sans sympathies réciproques. "

En conclusion, même si la retraite est influencée par des facteurs externes et non négligeables, tels principalement la situation financière et l'état de santé, chaque individu demeure l'artisan de sa propre destinée. Il dispose d'outils qui pourront l'aider, mais il devra lui-même se mettre en mouvement pour connaître ses propres besoins et trouver les meilleures façons d'y répondre. En même temps, il demeure

important de se rappeler que les individus ne sont pas égaux et ne disposent pas tous des mêmes ressources financières, sociales et personnelles ; dans cette perspective, certains seront toujours plus vulnérables.

## 1. **DES REVENUS POUR LA RETRAITE**

La question du revenu chez les retraités et les aînés a grandement évolué, notamment sous l'influence de l'augmentation de l'espérance de vie, de la volonté d'atténuer la pauvreté chez les personnes âgées, des impératifs de rationalisation économique et de réduction des coûts de main-d'œuvre.

Pendant de nombreuses années, les aînés, retraités ou non du marché du travail, étaient pris en charge par la famille élargie ou, en cas de nécessité, par des organismes de bienfaisance ou de charité, ou encore orientés vers des centres d'hébergement.

Le gouvernement du Canada fut le premier à intervenir pour soutenir directement le revenu des personnes âgées dans le besoin. La loi du " vieil âge " de 1927 est en quelque sorte l'ancêtre de la Sécurité de la vieillesse en vigueur aujourd'hui. Le gouvernement du Québec, pour sa part, est intervenu en 1966 avec la mise sur pied du Régime de rentes du Québec.

Un certain nombre d'entreprises ont établi des régimes de retraite privés afin d'augmenter les revenus dont pourront bénéficier les travailleurs et les travailleuses au moment de leur retraite. De plus, afin d'inciter les gens à épargner pour leur retraite, les gouvernements fédéral et provincial ont introduit des déductions fiscales pour des contributions à des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER).

La Régie des rentes du Québec compare l'ensemble de la sécurité du revenu à la retraite à un édifice à trois étages, dont le premier est constitué de la Sécurité de la vieillesse, le second du Régime de rentes du Québec et le troisième de l'épargne privée, qu'il s'agisse de régimes complémentaires de retraite, de REER ou d'autres épargnes. L'accessibilité à ces " étages " varie toutefois selon des caractéristiques de sexe, de revenu, etc.

### 4.1 **La pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV)**

Cette pension est la base du revenu des personnes âgées au Canada puisqu'elle est à priori accessible à tous les Canadiens et Canadiennes de 65 ans ou plus, sous réserve qu'ils aient résidé au Canada un certain nombre d'années. Indexée à tous les trois mois, la PSV se chiffre à 449,32 \$ (octobre 2002). Les personnes qui n'ont pas d'autres revenus ou qui ont des revenus peu élevés auront droit aussi, **sur demande**, au Supplément de revenu garanti (SRG), d'un montant maximum de 533,99 \$ (octobre 2002) pour un célibataire ou le conjoint d'un non-pensionné. Le SRG diminue lorsque le revenu est supérieur à 12 816 \$ pour une personne seule et à 31 056 \$ pour un couple composé d'un pensionné et d'un non-pensionné. Lorsque les deux conjoints sont âgés de 65 ans ou plus, l'allocation mensuelle maximale est de 347,82 \$ et commence à diminuer à partir d'un revenu familial de 16 704 \$.

Une personne âgée de 60 à 64 ans, dont le conjoint reçoit la PSV, peut avoir droit à l'Allocation au

conjoint (AAC), d'un maximum de 797,14 \$, si les revenus du couple sont inférieurs à 23 904 \$. On a aussi introduit une Allocation au conjoint survivant (AACS), d'un maximum de 880,06 \$, à l'intention des veufs ou veuves de 60 à 64 ans, dont le revenu est plus bas que 17 544 \$. Les allocations au conjoint et au conjoint survivant diminuent graduellement lorsque les revenus de la personne ou du couple, selon le cas, sont supérieurs au montant établi. L'objectif de ces programmes est d'assurer un minimum à toutes les personnes âgées de 65 ans ou plus ainsi qu'aux unités familiales dont un conjoint est âgé de 65 ans ou plus et l'autre de 60 à 64 ans.

Au départ, ce programme représentait une subvention universelle pour les personnes de 65 ans ou plus puisqu'il était accordé sans condition de ressources, du moins pour la partie Sécurité de la vieillesse. Depuis 1989 toutefois, des modifications ont été introduites afin de récupérer, en partie ou en totalité, les prestations des aînés qui bénéficient de revenus nets supérieurs à un certain seuil (56 968 \$ en 2002). Ce programme se définit donc maintenant comme un programme d'assistance.

#### **4.1.1 Les prestataires de la Sécurité de la vieillesse**

En décembre 1998, un total de 535 466 Québécoises âgées de 65 ans ou plus bénéficiaient de la PSV ; de ce nombre, 294 895 avaient également droit au SRG, soit 55 %. La prestation mensuelle moyenne du Supplément était de 303,86 \$. Les bénéficiaires de l'Allocation au conjoint, au nombre de 30 473, ont, pour leur part, reçu une prestation mensuelle moyenne de 304,68 \$. Chez les hommes, sur un total de 371 988 bénéficiaires, 161 425, soit 43 % avaient droit au Supplément pour une prestation mensuelle moyenne de 234,31 \$.

Les femmes sont donc plus nombreuses que les hommes à ne pouvoir compter que sur la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti. Il convient de préciser que les femmes actuellement âgées de 65 ans n'ont possiblement pas ou peu participé au marché du travail, cotisé au Régime de rentes du Québec ou épargné, faute de revenus de travail, en vue de la retraite.

#### **4.2 Le Régime de rentes du Québec**

Le Régime de rentes du Québec a été mis en place en 1966. Il se veut un régime d'assurance sociale contributif et obligatoire visant à protéger les travailleurs et leur famille contre la perte de revenu due à la retraite, à l'invalidité ou au décès. Les prestations de retraite et d'invalidité sont versées aux personnes qui ont cotisé au régime à titre de salarié ou de travailleur autonome. Le financement des prestations de retraite provient des contributions des employeurs et des employés ainsi que de l'intérêt sur l'excédent des revenus accumulés sur les déboursés.

L'âge d'ouverture du droit à une rente de retraite est passé de 68 ans à 65 ans en 1970. À partir de 1984, on met en œuvre la retraite anticipée : les retraités peuvent commencer à recevoir, dès 60 ans, une rente de retraite réduite actuariellement. De la même façon, si une personne commence à percevoir sa rente après l'âge de 65 ans, elle aura droit à une rente majorée. Enfin, en 1998, des modalités de retraite progressive ont été mises en vigueur.

Le Régime de rentes verse également des rentes de conjoint survivant, des rentes d'orphelin et des prestations de décès. Il est un régime d'assurance sociale qui s'appuie sur la solidarité sociale.

#### **4.2.1 Les bénéficiaires et les cotisants**

En 1999, 88,3 % des hommes de 60 ans ou plus et 99,0 % des hommes de 65 ans ou plus percevaient une rente de retraite de la RRQ, pour un montant mensuel moyen de 462,86 \$. Quant aux femmes, 60,4 % des 60 ans ou plus et des 65 ans ou plus recevaient une rente de retraite d'une valeur mensuelle moyenne de 262,23 \$. Les femmes sont donc moins nombreuses que les hommes à recevoir des rentes de retraite et surtout, les rentes qu'elles perçoivent sont largement inférieures à celles des hommes. Le Régime de rentes prévoit, en cas de divorce ou de séparation de conjoints de fait, un partage des crédits de rentes accumulés par les ex-conjoints. Bien qu'environ la moitié des couples renoncent à l'application de cette disposition, elle peut avantager les femmes sous l'aspect de leur rente de retraite, puisqu'elle est susceptible d'augmenter leurs crédits de rentes. Au total, un peu plus de femmes que d'hommes sont bénéficiaires de rentes de la RRQ, parce qu'un nombre important de femmes reçoivent des rentes de conjoint survivant. Elles sont en effet sept fois plus nombreuses que les hommes à recevoir des rentes de conjoint survivant (267 000 femmes et 30 000 hommes).

Pour l'année 1997, 68,6 % des hommes âgés de 18 ans ou plus cotisaient au Régime de rentes comparativement à 80,8 % en 1980. Pour les femmes, les pourcentages étaient respectivement de 54,6 % en 1997 et de 50,6 % en 1980. Nous constatons donc une augmentation du pourcentage de femmes cotisantes en même temps que nous pouvons voir une diminution du pourcentage des hommes. Toutefois, les chiffres indiquent également que les femmes continuent d'avoir des cotisations annuelles moyennes inférieures à celles des hommes, soit 1 086,98 \$ pour les femmes et 1 383,98 \$ pour les hommes en 1998.

Les femmes augmentent lentement leur taux de participation au marché du travail et cette hausse se traduit par une augmentation des cotisantes au Régime de rentes. Cependant, le pourcentage des cotisantes sur l'ensemble des femmes demeure bien inférieur au pourcentage correspondant pour les hommes. De plus, les cotisations annuelles moyennes des femmes au Régime de rentes demeurent inférieures à celles des hommes, conséquence de leurs revenus plus faibles.

#### **4.3 Les régimes complémentaires de retraite et autres modes d'épargne**

Un régime complémentaire de retraite (RCR) est un contrat en vertu duquel un employeur, et parfois aussi un employé, s'engage à faire des versements périodiques dans un tel régime. Les sommes accumulées sont destinées à revenir aux travailleurs sous forme de rente à un âge et à des conditions prédéterminées.

Il existe deux types de régimes complémentaires de retraite, à savoir les régimes à prestations

déterminées et les régimes à cotisation déterminée. Le régime à **prestations déterminées** est un régime de retraite dont le montant de la rente est déterminé à l'avance. Il peut être fixé en fonction d'un pourcentage du salaire ou indépendamment de celui-ci. Ainsi, la rente de retraite pourrait être de 2 % du salaire pour chaque année de service cotisé. La responsabilité de ce régime est assumée par l'employeur.

Le régime à **cotisation déterminée** est un régime de retraite dont le montant ou la méthode de calcul des cotisations patronales et, s'il y a lieu, des cotisations salariales, sont déterminés d'avance. Par exemple, un régime pourrait prévoir que la cotisation patronale correspond à 5 % du salaire du participant. Dans ce type de régime, le montant de la rente de retraite n'est pas fixé, mais dépend des sommes accumulées au compte du participant. L'employé assume seul les risques financiers des placements. Le régime simplifié est un régime à cotisation déterminée mis sur pied et administré par une institution financière autorisée, auquel un employeur peut adhérer. Ses exigences légales sont limitées. Dans un régime à cotisation déterminée, il n'y a pas d'indexation des prestations. Un régime à prestations déterminées peut théoriquement prévoir une indexation des prestations, complète ou partielle. Dans la réalité, l'indexation n'est pas très fréquente.

Il est également possible pour les travailleurs et les travailleuses de contribuer à des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). Il s'agit en fait d'épargnes personnelles qui peuvent être déduites du revenu imposable au moment où elles sont versées dans le régime. L'impôt sur ces sommes et sur les rendements accumulés est différé puisqu'il ne doit être acquitté qu'au moment où l'argent est retiré, soit alors que le taux d'imposition est généralement plus faible, en raison de revenus moins élevés. Il s'agit d'une façon pour les gouvernements d'inciter les individus à épargner en vue de leur retraite.

### 4.3.1 Les cotisants

Au 31 décembre 1997, il existait 4 126 régimes complémentaires de retraite, dont 41 % à cotisation déterminée et 59 % à prestations déterminées. Ces derniers comptent en général plus de participants ; ce sont en effet 93 % des cotisants à un régime de retraite qui bénéficient d'un régime à prestations déterminées. En contrepartie, il n'y a que 7 % des participants qui contribuent à un régime à cotisation déterminée.

Les statistiques fiscales d'une année donnée indiquent le nombre de contribuables qui ont droit à des déductions fiscales pour une contribution à un régime complémentaire de retraite (RCR) ou à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER). Ces données permettent d'avoir une image plus précise de ce que la RRQ nomme " le troisième étage de la sécurité du revenu à la retraite ". Ainsi, les chiffres de l'année 1998 montrent que 30 % des contribuables déclarant un revenu d'emploi ont cotisé à un RCR alors que 26,2 % de tous les contribuables ont contribué à un REER. Ces chiffres indiquent donc que ce ne sont pas tous les Québécois et Québécoises qui utilisent ces véhicules financiers pour préparer leur retraite, une bonne part ne comptant que sur les régimes publics. Ces derniers assurent un taux de remplacement du revenu qui diminue à mesure que le revenu augmente. Ainsi, il est de 91 % pour un revenu de 15 000 \$, de 60 % pour un revenu de 25 000 \$ et de 41 % pour un revenu de 40 000 \$ (maximum des gains admissibles au RRQ : 39 100 \$ en 2002), pour descendre à 33 % pour un revenu de 50 000 \$. La préparation de la retraite n'est

probablement pas suffisante pour nombre de travailleurs et travailleuses qui risquent alors d'avoir des revenus insuffisants.

Les statistiques fiscales nous indiquent, par sexe et par groupe d'âge, le nombre de cotisants à des régimes complémentaires de retraite et à des REER ainsi que le montant moyen cotisé. Sauf pour les groupes d'âge de 20 à 24 ans et de 25 à 29 ans, les hommes sont toujours plus nombreux que les femmes à participer à des régimes complémentaires de retraite (RCR) ; sauf pour ces deux groupes d'âge, la proportion des hommes participant à un RCR est toujours plus élevée que la proportion de femmes. De plus, les contributions moyennes des hommes sont un peu plus élevées que celles des femmes, et ce, dans tous les groupes d'âge.

La situation est sensiblement la même pour ce qui est de la participation à des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). Le pourcentage des cotisantes est moins important que celui des cotisants, dans tous les groupes d'âge. Le montant moyen cotisé est également moins important pour les femmes que pour les hommes. De plus, la différence entre la contribution moyenne des femmes et celle des hommes augmente avec l'âge.

Les statistiques actuelles démontrent sans équivoque la situation financière des femmes âgées qui doivent vivre plus longtemps avec des revenus souvent insuffisants et plus faibles que ceux des hommes. Plusieurs croient que cette situation s'améliorera dans le futur avec la participation plus grande des femmes au marché du travail. S'il est vrai que les femmes sont plus nombreuses à participer au marché du travail, elles continuent d'avoir des salaires plus bas que ceux des hommes, et elles ont souvent, pour des raisons familiales, des trajectoires d'emploi discontinues. Les chiffres nous indiquent aussi qu'elles sont toujours moins nombreuses à participer au Régime de rentes, à des RCR ou à des REER ; de plus, lorsqu'elles contribuent à ces régimes, leurs cotisations demeurent largement inférieures à celles de leurs collègues masculins. On peut donc conclure que, tant pour les baby-boomers que pour leurs enfants, l'égalité entre les hommes et les femmes à la retraite ne sera pas au rendez-vous...

#### **4.4 Financement des revenus de retraite**

Compte tenu des prévisions démographiques pour les prochaines décennies, comment peut-on envisager l'avenir des revenus de retraite au Québec ? Doit-on faire nôtres les inquiétudes qui se manifestent dans la plupart des pays de l'OCDE ?

Pour tenter de trouver une réponse à ces questions, il faut reprendre les divers éléments qui composent les revenus de retraite.

##### **4.4.1 La PSV**

Comme on l'indiquait plus avant, le premier étage de l'édifice assurant la sécurité du revenu à la retraite est constitué de la PSV, versée par le gouvernement fédéral, à partir des revenus consolidés du gouvernement. Les dépenses au titre de la PSV sont donc susceptibles d'augmenter

considérablement avec le vieillissement de la population, même si les mesures de récupération introduites en 1989 contribueront à réduire l'importance de cette augmentation.

En prévision, on doit le supposer, des fortes augmentations des coûts anticipées, le gouvernement fédéral a déposé, en 1996, un projet visant à remplacer la PSV par une Prestation aux aînés ; il voulait alors remplacer une prestation de base par un programme d'assistance basé entièrement sur le revenu familial. Cette prestation aurait été réduite dès le premier dollar de revenu supplémentaire et devait entrer en vigueur en janvier 2001. Selon la RRQ, ces modifications auraient permis au gouvernement fédéral de récupérer 2,1 milliards en 2011 et 8,2 milliards en 2030, soit 10,7 % des coûts du programme.

Le fait de tenir compte du revenu familial aurait eu un effet négatif sur une partie de la population féminine qui aurait ainsi perdu l'autonomie financière qu'elle pouvait parfois acquérir à 65 ans. De plus, un tel programme d'assistance aurait pu décourager l'épargne individuelle et la responsabilisation face à la préparation de la retraite. D'ailleurs, ce sont les personnes qui ont participé au marché du travail et économisé en vue de leur retraite qui auraient été pénalisées par la mise en place de cette prestation et non les personnes qui n'ont pas d'autres revenus. Déjà, des simulations montrent que le système actuel de sécurité du revenu à la retraite, en raison de sa composante d'assistance - et donc sensible à d'autres revenus -, est susceptible d'influencer à la baisse le taux de participation des travailleurs âgés, tout particulièrement ceux à faible revenu.

Les changements souhaités par le gouvernement fédéral auraient eu un effet sur toute la structure de la sécurité du revenu à la retraite, les " trois étages " de la maison étant fortement imbriqués les uns dans les autres. Le Régime de rentes remplace jusqu'à 25 % du revenu de travail antérieur ; toutefois, en ajoutant la PSV,

le taux de remplacement de revenu peut atteindre 70 % pour un travailleur à faible revenu, alors qu'il sera de 40 % pour celui dont les revenus sont équivalents au maximum des gains admissibles. Aussi, plusieurs régimes complémentaires de rentes, à prestations déterminées, assurent une rente de retraite, incluant la PSV et la rente du Régime de rentes, pouvant atteindre 70 % du salaire antérieur. Les changements au calcul de la PSV auraient donc eu aussi un effet sur les régimes privés de retraite, ou plus précisément sur les sommes dont les travailleurs pourront disposer.

Les nombreuses objections à ce projet en ont empêché l'adoption. Les aînés ont été très actifs pour conserver leurs droits en cette matière. Ce n'était d'ailleurs pas la première fois que les aînés luttent pour leurs droits. En 1985, le gouvernement de Brian Mulroney avait dû battre en retraite sur un projet visant à modifier certains paramètres de la pension de la Sécurité de la vieillesse.

Toutefois, la pension de la Sécurité de la vieillesse, financée par les impôts des contribuables, demeure complètement assujettie à l'état des finances publiques et aux priorités du gouvernement fédéral. La nouvelle Prestation aux aînés n'a pas été adoptée mais rien ne garantit qu'une nouvelle proposition ne sera pas mise de l'avant à court ou à moyen terme, sous la pression de l'augmentation des coûts. À ce moment, c'est tout l'édifice qui risque d'être ébranlé.

#### **4.4.2 Le Régime de rentes du Québec**

Le second étage de l'édifice " sécurité du revenu " est constitué du Régime de rentes du Québec. Ce régime fonctionne principalement par répartition, à savoir que les cotisations versées par les travailleurs servent à payer les rentes actuelles, bien qu'une certaine réserve ait été constituée. En vue de faire face aux importantes sorties de fonds prévues et d'atteindre un meilleur équilibre intergénérationnel, des modifications ont récemment été introduites au Régime de rentes, dont une augmentation importante du taux de cotisation, ainsi qu'un nouveau calcul du montant de la rente, susceptible d'entraîner des rentes légèrement inférieures. L'objectif est notamment de constituer une réserve importante pour être en mesure de répondre aux besoins prévus par la retraite des baby-boomers.

La RRQ base ses analyses et prévisions sur des analyses actuarielles qu'elle réalisera maintenant aux trois ans plutôt qu'aux cinq ans. Ces analyses actuarielles se fondent toutefois sur un certain nombre d'hypothèses, tant sur le plan démographique que sur le plan économique. Ces hypothèses ont d'ailleurs été évaluées à la baisse entre l'analyse actuarielle de 1997 et celle du 31 décembre 2000. Le Vérificateur général du Québec, pour sa part, observait que la RRQ utilise des prévisions démographiques plus favorables que celles du scénario moyen de l'Institut de la statistique du Québec, prévisions généralement retenues par les autres ministères et organismes. La RRQ estime plutôt que, dans une perspective de long terme, les hypothèses qu'elle retient sont les plus probables.

Au point de vue économique, la RRQ suppose une augmentation des taux d'activité de la population de 20 à 64 ans pour la période de 2001 à 2050. On anticipe également des augmentations importantes des taux d'activité des travailleurs âgés au cours de cette même période, tant chez les personnes de 55 à 59 ans que chez celles de 60 à 64 ans. On constate que les hausses d'activité prévues sont encore plus importantes pour les femmes que pour les hommes.

Ce relèvement espéré du taux de participation des travailleurs vieillissants va à l'encontre de la tendance à la baisse du taux de participation des travailleurs âgés, principalement les hommes âgés, tendance à la baisse résultant à la fois de programmes favorisant la retraite anticipée, de préjugés et de stéréotypes incitant à la mise au rancart des travailleurs vieillissants et de nouvelles préférences à l'égard de la retraite hâtive. Toutefois, la Régie constate, dans sa dernière analyse actuarielle que cette tendance à la baisse des taux d'activité des travailleurs vieillissants s'est interrompue, et même inversée, depuis quelques années (tableau 2, p. 13). Des conditions meilleures sur le marché du travail, un moindre recours des employeurs aux plans de retraite anticipée, l'arrivée de cohortes plus scolarisées parmi la main-d'œuvre âgée de 55 ans ou plus, de même que des actions gouvernementales axées vers le maintien en emploi, sont susceptibles de favoriser l'augmentation de la participation des 55-64 ans. La RRQ considérait d'ailleurs que des actions devaient être posées pour agir d'abord sur les mentalités, mais surtout pour trouver des façons concrètes d'encourager une plus grande participation des travailleurs âgés au marché du travail, notamment en restreignant les programmes favorisant la retraite anticipée. La Régie estimait également que, si les taux d'activité n'augmentaient pas, et que le régime avait des contraintes financières plus importantes que prévu, le Québec pourrait avoir à faire face à des problèmes de l'ordre de ceux vécus en Europe, mis en lumière notamment par l'OCDE, susceptibles de commander des actions plus énergiques telles que le relèvement de l'âge de la retraite pour absorber les dépenses du régime.

Grâce notamment aux modifications apportées aux taux de cotisation et au calcul des revenus de retraite, les résultats de la dernière analyse actuarielle du Régime de rentes permettent d'envisager l'avenir avec confiance. Malgré la sortie prochaine du marché du travail d'un nombre important de baby-boomers, la santé financière du Régime de rentes, selon le président de la Régie, est assurée, et pour des décennies à venir.

#### **4.4.3 Les RCR et REER**

Enfin, le troisième étage de la maison comprend les régimes complémentaires de retraite et les REER lesquels sont, en principe, moins menacés par le vieillissement puisqu'ils constituent des épargnes privées en vue de la retraite et qu'ils sont capitalisés. (Une exception est à signaler à propos du RREGOP, régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics et parapublics, dans lequel l'État employeur n'a versé qu'une partie de sa contribution.)

On commence cependant à s'interroger sur la valeur future de toutes ces épargnes, tant publiques que privées, qui sont actuellement investies sur le marché boursier. La forte progression des marchés dans les dernières années a pu donner des illusions de richesse et de profit. Mais, lorsque les baby-boomers liquideront tous ensemble leurs avoirs, créant une situation comptant beaucoup de vendeurs et moins d'acheteurs, il pourrait arriver que les prix baissent et que lesdits avoirs valent moins que prévu.

Des analystes de la société-conseil Mercer estiment par ailleurs que plusieurs caisses de retraite pourraient être en difficulté dans la foulée de la chute des marchés boursiers et de la baisse des taux d'intérêt que nous avons connues au cours des deux dernières années. Mais, d'ores et déjà, il apparaît évident que les prévisions de rendement de croissance de l'avoir des caisses de retraite devront être revues à la baisse.

La situation économique actuelle se produit de plus dans un contexte où les caisses de retraite ont connu des rendements très élevés au cours des vingt dernières années, ce qui a permis des améliorations aux prestations et des congés de cotisations pour les employeurs. De plus, les surplus actuariels ont été utilisés pour financer des programmes de départ à la retraite anticipé. Dans le cas des régimes de retraite des secteurs public et parapublic, les surplus ont aussi servi à accorder d'importantes baisses de cotisation aux employés.

#### **Utilisation des surplus actuariels des régimes de retraite**

Les retraités s'opposent fortement à l'utilisation qui est faite des surplus actuariels des régimes de retraite. Cette opposition s'est d'ailleurs manifestée particulièrement dans le contexte de l'adoption du projet de loi 102, loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite. Les aînés, notamment le Conseil des aînés, ont demandé que les surplus actuariels appartiennent aux personnes qui en ont permis l'accumulation, soit les travailleurs actifs et les retraités, tout comme dans les régimes terminés, c'est-à-dire ceux qui ne comptent plus de travailleurs actifs. Cette recommandation n'a toutefois pas été retenue par le gouvernement qui, avec l'adoption de la loi, permet à l'employeur de se prévaloir d'un congé de cotisation, après s'être entendu avec le syndicat. Les retraités n'auront donc pas voix au chapitre. Ils n'auront pas non plus droit à ces

surplus.

La Cour supérieure avait été saisie d'un recours collectif intenté contre Hydro-Québec par ses retraités. L'objet du litige était l'appropriation par l'employeur d'une partie des surplus accumulés de la caisse de retraite, sous la forme d'un congé de cotisation pour l'employeur et les employés actifs. Les retraités d'Hydro-Québec estimaient, eux aussi, avoir droit à ces surplus. Une décision, favorable à l'employeur, a toutefois été rendue en septembre 2002 et va dans le même sens que les dispositions du projet de loi 102. Les retraités entendent cependant interjeter appel de ce jugement. On peut même supposer que le plus haut tribunal du pays sera éventuellement saisi de cette question.

Relativement à la question de l'utilisation des surplus des régimes de retraite, les promoteurs du projet de loi 102 arguent que les surplus ne sont que " virtuels ", donc difficiles à établir et variables selon le moment où ils sont calculés et les hypothèses utilisées. De plus, dans un régime à prestations déterminées, l'employeur demeure responsable du régime. C'est donc à lui qu'il incombera de combler d'éventuelles pertes pour payer les prestations promises, si jamais le régime devient déficitaire.

## 2. **LES RETRAITÉS : QUI SONT-ILS ?**

Cette recherche sur la retraite a permis de constater l'invisibilité des retraités. Sauf dans le cadre de travaux portant spécifiquement sur des problématiques liées à la retraite elle-même, la situation des retraités est très peu connue. Qui sont-ils ? Que font-ils ? Comment vivent-ils ? La variable " retraité " est absente des enquêtes sociodémographiques ou socioéconomiques portant sur l'ensemble de la population.

Les prochaines générations passeront plus de temps que les précédentes à la retraite. Elles seront plus scolarisées. Elles bénéficieront des avantages de régimes de retraite publics, et privés pour certains. Les femmes auront été nombreuses à participer au marché du travail rémunéré, elles auront eu moins d'enfants. Il sera donc important de mieux connaître les retraités et les retraitées, afin, d'une part, d'apprécier leur apport économique et social et, d'autre part, d'être en mesure de répondre à leurs besoins.

Une meilleure connaissance des retraités pourrait également favoriser la définition d'un nouveau statut social pour ces personnes qui ne font généralement plus partie du marché du travail rémunéré, dans son sens traditionnel, mais qui exercent tout de même une multitude d'occupations et surtout, qui demeurent actives et souvent très présentes dans la société.

Une monographie sur la retraite, réalisée par Statistique Canada à partir de données recueillies en 1994, donne des informations intéressantes sur les retraités, leurs activités, etc. Mais, cette étude date et fait peu ressortir les nouveaux courants en matière de retraite, qu'il s'agisse de la diminution de l'âge des retraités, du phénomène des retraites anticipées, des occupations des retraités, etc. Il serait nécessaire que de nouvelles enquêtes soient faites afin d'améliorer les connaissances en ce domaine.

## 5.1 Les nouveaux retraités des secteurs public et parapublic

Une enquête a été réalisée dans la région de Québec à partir d'un échantillon représentatif des nouveaux retraités du secteur public de 1997. Cette recherche permet déjà de connaître un peu mieux ces nouveaux retraités. Toutefois, l'enquête a été faite à peine un an après le départ du milieu du travail, parfois moins. Elle donne donc des informations sur les premiers mois de retraite, sur les premières impressions, sur les projets qui se dessinent. Elle ne permet toutefois pas de savoir ce qu'il en est maintenant, de savoir dans quelle mesure les intentions se sont réalisées. Une telle recherche serait fort utile.

L'offre financière alléchante a été une des raisons principales qui ont motivé le départ à la retraite de quelque trente-six mille fonctionnaires en 1997. Près des trois quarts des retraités ont quitté pour faire autre chose que travailler. Plusieurs ont aussi mentionné un alourdissement des tâches (secteur de l'éducation), le désenchantement (fonction publique), le stress ou l'épuisement (secteur de la santé et des services sociaux). Plus de femmes que d'hommes ont parlé d'un désir de se reposer alors que plus d'hommes que de femmes envisageaient une nouvelle carrière.

Un peu plus de trois retraités sur quatre comptent demeurer actifs pendant leur retraite, soit à titre de travailleur salarié ou autonome, soit à titre de travailleur bénévole. C'est donc une majorité des nouveaux retraités qui veulent continuer à être actifs au sein de la société. Les hommes pensent plus au marché du travail, alors que les femmes mentionnent plus souvent le bénévolat. Près du tiers occupent ou envisagent d'occuper un emploi salarié. Très peu toutefois pensent à un emploi à temps plein, la plupart préférant un emploi à temps partiel ou occasionnel.

Les nouveaux retraités de l'État consacrent plus de temps aux tâches ménagères de même qu'aux activités physiques et aux hobbies. Ainsi, les femmes augmentent le temps consacré aux activités physiques et aux hobbies alors que les hommes augmentent le temps consacré aux tâches ménagères. Les hommes en emploi consacrent en moyenne 2,4 heures par jour aux activités domestiques, et les femmes en emploi 3,6 heures. Par ailleurs, les hommes en emploi disposent de 5,1 heures par jour pour des activités de loisirs et les femmes 4,6 heures. Il est intéressant de noter que les femmes augmentent leur temps de loisirs à la retraite alors que les hommes trouvent un peu plus de temps pour les tâches domestiques. La retraite permettrait-elle enfin un meilleur équilibre sur ce plan entre les hommes et les femmes ?

Ces quelques indications sur les activités qu'exercent ou que souhaitent exercer les nouveaux retraités nous font voir que plusieurs pourraient possiblement manifester de l'intérêt pour une sortie progressive du marché du travail puisqu'ils sont nombreux à souhaiter continuer à y participer, le plus souvent à temps partiel. De plus, le fort sentiment qui se manifeste à l'égard d'une vie toujours active peut laisser entrevoir la naissance d'un nouveau groupe social, qui sera présent dans diverses sphères de la société et qui pourra contribuer à une définition du statut de retraité.

## 3. ENJEUX

Il est évident que le vieillissement démographique et ses répercussions rendront nécessaires un ensemble d'actions qui permettront à la société de traverser les changements en cours et d'en tirer parti.

Au regard de la retraite, les enjeux sont de divers ordres. Ainsi, il importe que les régimes de retraite continuent d'être en bonne santé financière, sans remettre en cause l'équité intergénérationnelle. De même, les gouvernements doivent demeurer en mesure de fournir à la société les services dont elle a besoin, incluant ceux destinés aux personnes âgées. Dans cette perspective, le nombre de personnes participant à l'activité économique doit être suffisamment élevé.

Du point de vue du marché du travail, il importe que tous les emplois puissent être comblés par des travailleuses et des travailleurs qualifiés. Il est aussi souhaitable que les transferts d'expériences et de connaissances se fassent entre ceux qui entrent et ceux qui sortent. Le marché du travail doit offrir de la souplesse aux travailleuses et aux travailleurs vieillissants afin de leur permettre d'effectuer un passage harmonieux et progressif vers la retraite, de transmettre leurs connaissances aux plus jeunes, de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles et d'occuper, sur le marché du travail, une place exempte de préjugés âgistes, respectueuse de leur réalité.

La société doit également se préoccuper de la situation des femmes, qui, malgré diverses améliorations au cours des dernières décennies, risque d'être encore moins avantageuse que celle des hommes, sur le plan financier. En effet, le rôle social que les femmes occupent auprès de leur famille, leur espérance de vie plus élevée, leurs problématiques de santé, de même que le désengagement de l'État de certains services, constituent des facteurs qui continueront d'exercer une influence négative sur la situation financière de celles-ci à la retraite.

#### 4. **UNE AUTRE FAÇON DE PRENDRE SA RETRAITE**

Tel qu'on l'indiquait précédemment, les recommandations mises de l'avant dans cet avis concernent surtout la question de la retraite même si les pouvoirs publics devront aussi apporter des réponses à d'autres types de problèmes.

L'OCDE souligne d'ailleurs le manque de compréhension du public à l'égard des problèmes liés au vieillissement. L'organisme mentionne également la difficulté des gouvernements à mettre en action des changements dont les effets à court terme peuvent rebuter.

Les principales problématiques relevées sont les suivantes :

- l'importante utilisation de la retraite anticipée et son corollaire, le retrait des travailleurs vieillissants du marché du travail ;
- une possible pénurie de main-d'œuvre qualifiée et une quasi-absence de transfert des connaissances et des compétences en milieu de travail ;
- des pressions sur les régimes de revenus de retraite non capitalisés ou non suffisamment capitalisés ;
- des pressions sur les finances publiques et, conséquemment, sur les personnes actives sur le marché du travail pour faire face aux coûts de la dette et des dépenses, notamment en matière de

santé des personnes âgées ;

- des travailleuses et des travailleurs âgés forcés à la retraite, ce qui a des conséquences sur leur état de santé ;
- des retraitées et des retraités qui souhaitent demeurer actifs et continuer à faire bénéficier la société de leurs connaissances et de leurs compétences ;
- des hommes et des femmes qui ne sont pas prêts, pour diverses raisons, à quitter de manière brutale le marché du travail ;
- un marché du travail qui ne semble pas savoir comment utiliser les travailleurs vieillissants et qui, conforté par des préjugés et des stéréotypes négatifs à leur endroit, préfère les mettre à l'écart ;
- des retraitées qui auront encore des revenus inférieurs à ceux des hommes, pour les décennies à venir, malgré une espérance de vie plus élevée.

## **7.1 Le prolongement de la vie active**

Le prolongement de la vie active des travailleurs et des travailleuses semble une solution susceptible de répondre aux objectifs et aux préoccupations des différents acteurs. L'OCDE met de l'avant l'hypothèse d'augmenter l'âge de la retraite ou l'âge auquel les prestations sont versées. Ainsi, les États-Unis ont entrepris le relèvement de l'âge de la retraite qui passera graduellement de 65 à 67 ans, sur une période de vingt ans. Au Québec, l'idée d'augmenter l'âge de la retraite n'est pas avancée pour le moment.

Dans son dernier rapport, le Vérificateur général estime que le Québec ne pourra faire l'économie d'actions visant à retenir les Québécois et les Québécoises plus longtemps sur le marché du travail, à la fois pour des considérations de finances publiques, de régimes de retraite et de besoins de main-d'œuvre. La RRQ également faisait de l'augmentation des taux de participation des travailleurs âgés une condition de la stabilité financière du régime, dans le contexte des taux de cotisation prévus pour les prochaines années.

L'augmentation de l'âge de la retraite s'inscrit à l'encontre de l'accent mis, au cours de la décennie 90, sur la retraite anticipée, ainsi que de toutes les dispositions relatives à la retraite dans les contrats de travail au Québec, lesquelles sont le fruit de négociations et témoignent d'avancées sociales importantes. Toutefois, les tendances actuelles doivent être infléchies tant pour des motifs individuels que collectifs.

## **7.2 Une sortie progressive du marché du travail**

Une sortie progressive du marché du travail pourrait constituer un compromis pour les travailleurs qui peuvent osciller entre le désir de quitter hâtivement le marché du travail pour profiter de temps libre et l'obligation de continuer à travailler ou le désir de conserver une appartenance à un milieu social

significatif. Pour le gouvernement et les entreprises, la retraite progressive peut représenter un compromis entre le désir d'intégrer les jeunes sur le marché du travail et les impératifs des régimes de retraite et des finances publiques.

Comme son nom l'indique, la retraite progressive consiste à ouvrir ou à favoriser la possibilité pour les travailleurs d'exercer leur emploi à temps partiel ou selon des horaires flexibles, hebdomadaires, mensuels, saisonniers ou annuels, pendant un certain nombre d'années avant une sortie complète du marché du travail. Différentes modalités sont généralement prévues pour encadrer la retraite progressive, notamment en termes d'âge, de réduction minimale du temps de travail, de durée, etc. Au Québec, des modifications récentes à la Loi sur le régime de rentes du Québec et à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite permettent maintenant la retraite progressive. Toutefois, malgré l'absence de statistiques fiables, les observateurs notent que la formule est peu utilisée.

Pour favoriser véritablement le développement de la retraite progressive, il sera nécessaire de la rendre financièrement plus attrayante que la retraite anticipée. Ainsi, la personne qui effectue une sortie progressive du marché du travail ne devrait pas, au moment où elle se retire définitivement, recevoir une rente de retraite inférieure à celle qui s'est retirée complètement et plus tôt.

### **7.2.1 Enjeux et défis de la retraite progressive**

Pour les travailleurs et les travailleuses, la retraite progressive est avant tout un choix humaniste. Elle permet une transition progressive entre deux âges de la vie. Elle constitue une adaptation du travail à l'homme par une prise en compte du vieillissement humain. Enfin, elle favorise l'exercice du droit au travail par les salariés plus âgés. Dans cette perspective, il est difficile de ne pas voir la retraite progressive choisie comme un progrès social.

Pour les entreprises, la retraite progressive pourrait favoriser un meilleur transfert des compétences et des connaissances. Elle permettrait de mieux se prémunir contre une éventuelle pénurie de main-d'œuvre. Elle pourrait également contribuer à une augmentation de la productivité des employés qui ne se sentiraient pas autant menacés par une retraite plus ou moins désirée. Elle pourrait favoriser de meilleurs rapports intergénérationnels.

Par ailleurs, il est nécessaire de reconnaître que les entreprises devraient modifier leur gestion des effectifs en ne recourant pas, comme elles l'ont fait dans le passé, à la retraite anticipée. Elles devraient également offrir une formation professionnelle continue et, de façon plus générale, tenir compte des âges dans leur main-d'œuvre. Elles devraient apprendre à gérer le travail flexible. Notons que sur ce point, les entreprises québécoises ont peut-être de nouvelles habitudes à acquérir. Les demandes de flexibilité, exprimées notamment dans le contexte de la conciliation travail-famille, n'ont pas souvent trouvé réponse. Les programmes et mesures qui devraient être mis de l'avant par les entreprises pour faire une place équitable aux travailleurs âgés ont été traités dans l'avis sur les travailleurs vieillissants. Compte

tenu notamment des stéréotypes et des préjugés entourant les travailleurs âgés, compte tenu de la façon dont les entreprises ont jusqu'à maintenant traité les travailleurs âgés, les pratiques à l'endroit de ces derniers devront être modifiées de façon importante si l'on veut favoriser leur rétention en emploi, même sur une base partielle.

Pour la société de façon plus générale, la retraite progressive, en favorisant un allongement de la vie professionnelle, augmenterait le nombre de cotisants au Régime de rentes et pourrait retarder les paiements de rentes. Sur un autre plan, la retraite progressive, en permettant aux travailleurs de quitter le marché du travail quand ils le souhaitent et de la façon dont ils le souhaitent et en les aidant à demeurer actifs plus longtemps, pourrait avoir un effet positif sur leur santé, ce qui réduirait possiblement les dépenses publiques à ce chapitre.

Par ailleurs, on ne peut nier qu'un allongement de la vie au travail semble à contre-courant des tendances actuelles et aussi des souhaits d'une importante quantité de travailleurs. Dans cette perspective, le gouvernement aurait à faire valoir cette option. D'ailleurs, il est évident que le développement de cette formule ne pourrait se faire sans la collaboration de tous les partenaires sociaux, tout particulièrement des syndicats et des représentants du patronat.

### **7.2.2 La retraite progressive dans d'autres pays**

On remarque différents modèles de retraite progressive. Dans certains pays, des travailleurs qui perdent leur emploi avant d'être admissibles à une rente de retraite ou dont la rente de retraite est insuffisante participeront au marché du travail, souvent à temps partiel, pour des raisons principalement financières. Ces situations caractérisent surtout le Japon et les pays anglo-saxons (États-Unis, Grande-Bretagne).

La Suède, pour sa part, a une politique de retraite progressive depuis vingt ans. Le taux d'activité des travailleurs âgés y est donc très élevé. La moitié des travailleurs de 60 à 65 ans ont un emploi à temps partiel et une proportion importante touche aussi une pension partielle. La politique de la Suède a fonctionné notamment à cause de la disponibilité d'emplois à temps partiel, dans un contexte de dialogue entre le gouvernement et les entreprises. Notons toutefois que, dans un cadre de réductions des dépenses publiques, la Suède a adopté des modifications qui ont contribué à rendre les dispositions de retraite partielle moins avantageuses pour les travailleurs. De plus, les dernières modifications en matière de retraite ont aboli le système de retraite à temps partiel. Il convient toutefois de rappeler que le système de retraite partielle en Suède avait contribué à conserver, dans ce pays, un taux de participation à la main-d'œuvre de près de 70 % en 1998, pour les hommes et les femmes, comparativement à moins de 50 % au Canada et à moins de 40 % en France.

Par ailleurs, certains pays d'Europe continentale, dont l'Allemagne, les Pays-Bas et la France, ont récemment mis en œuvre des politiques publiques favorisant la retraite progressive. Ainsi, les travaux français sur la réforme des retraites retiennent " la retraite progressive choisie " comme formule permettant de faciliter le passage de la vie professionnelle à la retraite dans le contexte actuel et prévisible du marché du travail. Ces pratiques, qui commencent à montrer des résultats, s'appuient sur des incitations financières de l'État et une coordination des politiques entre les entreprises et l'État.

## **1. RECOMMANDATIONS**

Pour le Conseil des aînés, il est urgent que le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre soit pris en compte et que des mesures actives soient mises en œuvre pour en prévenir les effets négatifs et

ainsi mieux profiter de ses apports positifs. Il importe que tant le gouvernement que ses partenaires patronaux et syndicaux prennent conscience de la situation et travaillent de concert pour maintenir en emploi toutes les personnes qui le désirent, tout en permettant à celles qui souhaitent quitter le marché du travail de le faire dans les meilleures conditions possible. Dans cette perspective, les mesures mises de l'avant devront respecter les choix personnels des individus; elles devront aussi être adaptées aux caractéristiques différentes des travailleurs et des travailleuses. Le gouvernement devra d'ailleurs exercer un leadership de manière à infléchir les tendances qui incitent à la retraite anticipée et à la déconsidération des travailleurs vieillissants sur le marché du travail. Par ailleurs, les employeurs et les syndicats doivent travailler de concert pour améliorer la gestion des âges sur le marché du travail et diversifier les modes de sortie du travail. Les récents travaux du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre témoignent d'ailleurs d'une volonté partagée à cet égard.

### **Recommandation 1**

Pour contrer le déclin de la population active, diminuer le fardeau des charges sociales, favoriser le maintien de la santé et du bien-être des citoyens, éviter les pénuries de main-d'œuvre et donner aux travailleurs et aux travailleuses plus de choix au regard de leur retraite, il importe d'élargir les options en matière de retraite, notamment en favorisant la retraite progressive. Dans cette optique, il y a lieu :

- de permettre aux personnes qui le désirent de demeurer en emploi ;
- de faire connaître et de promouvoir la retraite progressive auprès des entreprises et auprès des travailleurs et des travailleuses ;
- de modifier les législations fiscales et la Loi sur les régimes complémentaires de retraite pour rendre possibles différentes modalités en matière de retraite progressive ;
- de revaloriser la rente de retraite définitive des personnes qui passent par une période de retraite progressive afin qu'elle soit plus élevée que la rente de retraite des personnes qui quittent complètement et plus tôt ;
- d'envisager la possibilité d'offrir des encouragements aux entreprises qui favoriseront la retraite progressive ;
- de supprimer les contre-indications à la retraite tardive et de rendre la retraite tardive financièrement avantageuse.

Toutes ces mesures doivent évidemment être accompagnées de changements importants au sein des entreprises sur le plan de la gestion des travailleurs vieillissants. Le Conseil a d'ailleurs rendu public récemment un avis sur cette question.

### **Recommandation 2**

Pour favoriser un passage harmonieux du marché du travail à la retraite pour tous les travailleurs et travailleuses, il conviendrait :

- de revaloriser le statut de retraité ;
- de favoriser le développement de cours de préparation à la retraite, qui traiteront de tous les aspects, dont le volet psychologique ;
- de rappeler l'importance de se préparer adéquatement à la retraite, et de commencer tôt ;
- d'agir activement sur les préjugés et les stéréotypes à l'égard du vieillissement et de la retraite.

### **Recommandation 3**

Pour améliorer la situation financière des femmes à la retraite, il faudrait :

- tenir compte, dans les politiques publiques, des différences entre les hommes et les femmes relativement au marché du travail (les salaires des femmes demeurent plus faibles ; les femmes occupent plus souvent des emplois à temps partiel ou non conventionnels ; les femmes demeurent plus nombreuses à avoir la charge de responsabilités familiales qui influent sur leur participation au marché du travail rémunéré – le désengagement actuel de l'État des services sociaux est susceptible d'augmenter la contribution des femmes à ces activités).

### **Recommandation 4**

Pour améliorer la connaissance de la retraite et des retraitées et retraités, il faudrait :

- réaliser une enquête sur les retraités, en distinguant leurs caractéristiques en fonction de l'âge, du sexe, de la scolarité, de leurs revenus passés et actuels, de leurs années de la retraite, etc. Une telle enquête devrait être faite à intervalles réguliers ;
- ajouter la variable " retraité " dans les statistiques.

## **CONCLUSION**

La question de la retraite, pour beaucoup d'aspects, est étroitement liée à celle des travailleurs vieillissants. Même si le Conseil des aînés a décidé d'aborder ces deux questions séparément, il demeure conscient que toute mesure visant à mieux tenir compte du vieillissement de la main-d'œuvre et de la population passe par une amélioration de la situation des travailleurs vieillissants et par des choix différents en matière de retraite.

C'est aussi par un dialogue renouvelé entre l'État et ses partenaires syndicaux et patronaux que des progrès pourront être accomplis. Le vieillissement ne peut être évité, mais il est possible d'en tirer parti et d'en atténuer les effets négatifs.

De même, une approche nouvelle en matière de retraite et de gestion des travailleurs vieillissants est susceptible d'être plus respectueuse des réalités de chacun et chacune, en permettant une plus grande diversité de choix, en contribuant à l'élimination des préjugés âgistes, en assouplissant les frontières entre le travail et la retraite. Le développement de différentes formes de retraite pourrait également

poser les jalons d'un marché du travail plus ouvert, où les frontières entre les études, le travail rémunéré et la retraite (ou travail non-rémunéré) ne seraient plus basées principalement sur l'âge. La société québécoise ne pourrait que profiter d'une meilleure gestion des âges et d'un plus grand respect des projets et des particularités des individus qui la composent.

## **BIBLIOGRAPHIE**

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE DÉFENSE DES DROITS DES PERSONNES RETRAITÉES ET PRÉ-RETRAITÉES (AQDR), Travailleurs âgés de 55 ans et plus face au vieillissement, Mémoire présenté aux audiences publiques du Bureau québécois de l'Année internationale des personnes âgées, Montréal, juin 1999, 10 p.

BEAUSOLEIL, Julie, Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante, sous la direction de Marc-André Deniger, Frédéric Lesemann, Éric Shrage, INRS-Culture et Société, Montréal, Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique, 1998, 147 p.

BÉRUBÉ, Gérard, " Les retraités d'Hydro-Québec déboutés ", Le Devoir, 7 septembre 2002.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, Réformes des retraites et concertation sociale, sous la direction d'Emmanuel Reynaud, Genève, Bureau international du travail, 1999, 110 p.

BUREAU QUÉBÉCOIS DE L'ANNÉE INTERNATIONALE DES PERSONNES ÂGÉES, R.S.V.P. Le Québec vieillissant, un enjeu de société, Québec, Monique Vézina et le comité exécutif du BQAIPA, 2000, 92 p.

BUREAU QUÉBÉCOIS DE L'ANNÉE INTERNATIONALE DES PERSONNES ÂGÉES, Rapport des audiences publiques du Bureau québécois de l'Année internationale des personnes âgées sur le vieillissement de la main-d'œuvre québécoise, Montréal, juin 1999, 37 p.

CHARPENTIER, Michèle, Condition féminine et vieillissement, Montréal, Les Éditions du Remue-ménage, 1995, 169 p.

CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE, Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre : Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Montréal, Le Conseil, 2002, 19 p.

CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE, Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour favoriser la prise de retraite progressive, Montréal, Le Conseil, 2002, 6 p.

CONSEIL D'ANALYSE ÉCONOMIQUE, Retraites choisies et progressives, Paris, La documentation française, 2000, 267 p.

CONSEIL DES AÎNÉS, La réalité des aînés québécois, 2<sup>e</sup> édition, Québec, Les Publications du Québec, 2001, 145 p.

CONSEIL DES AÎNÉS, Mémoire sur la projet de loi 102, loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, Québec, Le Conseil, mai 2000, 10 p.

CONSEIL DES AÎNÉS, Trop jeune ou trop vieux ? Avis sur la situation des travailleuses et des travailleurs vieillissants, (recherche et rédaction : Suzanne Demers), Québec, Le Conseil, 2002, 62 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, Des nouvelles d'elles : Les femmes âgées du Québec, Québec, Le Conseil, 1999, 56 p.

D'AMOURS, Martine et Frédéric LESEMANN, La sortie anticipée d'activité des travailleurs et travailleuses de 45 à 64 ans, INRS-Culture et Société, Montréal, Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique, 1999, 61 p.

D'AMOURS, Martine, Sortie anticipée ou maintien en emploi des travailleurs et travailleuses de 55 à 64 ans : Vers le développement d'une analyse sectorielle, Québec, 57<sup>e</sup> congrès des Relations industrielles de l'Université Laval, 29 et 30 mai 2002.

DAVID, Hélène, " Rapports sociaux et vieillissement de la population active ", Sociologie et sociétés, vol. XXVII, n° 2, automne 1995, p. 57-68.

DORION, Martin, Charles FLEURY et Dominick P. LECLERC, Que deviennent les nouveaux retraités de l'État ?, Rapport final soumis à Emploi-Québec de Québec, de la Chaudière-Appalaches et du Nord-du-Québec, Sainte-Foy, Département de sociologie, Université Laval, avril 1998, 245 p.

EMPLOI-QUÉBEC, Agir en matière de vieillissement de la main d'œuvre : un investissement stratégique. Stratégie nationale pour les travailleurs et les travailleuses de 45 ans ou plus, Document de travail, Québec, 2002, 26 p.

FRIEDAN, Betty, La révolte du troisième âge, Paris, Albin Michel, 1995, 493 p.

GAULLIER, Xavier, " Réforme des retraites, marché du travail et temps de la vie ", Esprit, n° 10, oct. 1999, p. 108-138.

GRENIER, André, Le marché du travail après 45 ans : un milieu en mutation, Connaissance du marché du travail, Emploi-Québec, Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1999, 135 p.

GRUBER, Jonathan, " Social Security and Retirement in Canada ", dans Social Security and Retirement around the World, sous la direction de Jonathan Gruber et David A. Wise, Chicago, The University of Chicago Press, 1999, 486 p.

GUÉRIN, Gilles et autres, " Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle ? Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus ", Cahiers québécois de démographie, vol. 24, n° 2, automne 1995, p. 246-247.

GUÉRIN, Gilles, " Le départ à la retraite: avancé ou retardé ? ", École des relations industrielles, Université de Montréal, La retraite à 50 ans: libération, mise à l'écart ou relance ?, Actes du Symposium

organisé par la Coalition des 50 ans pour l'emploi et INRS-Culture et Société, Laval, 17 octobre 1997, 49 p.

GUILBAULT, Louise, " Les retraités : une comparaison entre le Québec, l'Ontario et le Canada ", Institut de la statistique du Québec, Données sociodémographiques en bref, vol. 3, n° 3, juin 1999, p. 5-6.

HOGUE-CHARLEBOIS, Marguerite et Raymond PARÉ, Les nouveaux retraités, Québec, Fides, 1998, 191 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Perspectives démographiques du Québec, 1996-2041, édition 2000, Scénario A.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Portrait social du Québec : Données et analyses, édition 2001, Collection Les conditions de vie, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2001, 629 p.

KIERAN, Patrick, " Retraite anticipée : tendances ", L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada, vol. 13, n° 4, hiver 2001, p. 7-15.

LESEMANN, Frédéric, " Les "nouveaux retraités" : entre l'allongement de l'espérance de vie et le raccourcissement de la vie de travail ", Le Gérontophile, vol. 20, n° 4, automne 1998, p. 3-6.

Le nouveau Petit Robert, Paris, Dictionnaires Le Robert, 2001, 2 841 p.

LE VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC, Rapport à l'Assemblée nationale pour l'année 2000-2001, tome II, Québec, Les Publications du Québec, 2001, 461 p.

MARCHON, Maurice M., Faut-il s'inquiéter pour nos revenus de retraite ? Les cahiers des leçons inaugurales, Montréal, Hautes études commerciales, 1994, 34 p.

MARTEL, Laurent, Passage de la vie active à la retraite : Vers une plus grande autonomie des personnes âgées, sous la direction de Jacques Légaré, Montréal, Université de Montréal, 1994, 93 p.

MINISTÈRE DES FINANCES, Statistiques fiscales des particuliers, année d'imposition 1998, Québec, ministère des Finances, 2001, 262 p.

MONETTE, Manon, Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada, Résultats de l'enquête sociale générale, Ottawa, Statistique Canada, 1996, 46 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE), Des réformes pour une société vieillissante, Questions sociales, Paris, OCDE, 2000, 228 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) La transition de l'emploi à la retraite, Études de politique sociale, n° 16, Paris, OCDE, 1995, 145 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) Le vieillissement dans les pays de l'OCDE : Un défi fondamental pour la politique , Études de politique sociale, n° 20, Paris,

OCDE, 1996, 126 p.

PARKER, Thornton, What if Boomers Can't Retire ? How to Build Real Security not Phantom Wealth, San Francisco, Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2000, 259 p.

PIPER, Wendy et Philip GILES " À l'approche de la retraite ", L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada, vol. 3, n° 9, septembre 2002, p. 5-13.

POULIOT, François, " Caisses de retraite en difficulté ", Le Soleil, 21 novembre 2001.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, Analyse actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 1997, Québec, La Régie, 1998, 117 p.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, Analyse actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2000, Québec, La Régie, 2001, 135 p.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, Bâissez votre retraite aujourd'hui ! Guide de la planification financière de la retraite, édition 2002-2003, Québec, La Régie, 2002, 40 p.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, Évolution future du Régime de rentes du Québec dans un contexte de vieillissement de la population, Mémoire présenté par la Régie des rentes du Québec dans le cadre des Audiences publiques sur le vieillissement de la main-d'œuvre québécoise organisées par le Bureau québécois de l'Année internationale des personnes âgées, Montréal, 14 juin 1999, 23 p.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, Le Régime de rentes du Québec : Statistiques 1999, Québec, La Régie, 2001, 110 p.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, Prévoir Les régimes complémentaires de retraite c'est pensable, c'est faisable, c'est avantageux, Québec, La Régie, janvier 2002, 12 p.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, Une réforme du Régime de rentes du Québec. Pour vous et vos enfants : garantir l'avenir du régime de rentes du Québec, Document de consultation, Québec, La Régie, 1996, 50 p.

ROBSON, William B.P., et BNAC Statement, Aging Population and the Workforce : Challenges for Employers, Winnipeg, British North American Committee, 2001, 77 p.

SCHETAGNE, Sylvain, Construire un pont entre les générations : Une solution au problème de vieillissement de la main-d'œuvre, Vancouver, Columbia Foundation, 2001, 31 p.

STATISTIQUE CANADA, Guide de l'enquête sur la population active, Ottawa, Statistique Canada, janvier 1999, 36 p.

STATISTIQUE CANADA, L'emploi et le revenu en perspective, Vol. 14, no 2, Été 2002, pages 47-54.

THÉROUX, Pierre, " La survie du RRQ assurée jusqu'en l'an 2050. La réserve du Régime de rentes

atteindra alors 55 milliards ", Les Affaires, 26 janvier 2002.

THÉROUX, Pierre, " Un jugement attendu concernant les surplus accumulés ", Les Affaires, 11 mai 2002.

TRÉPANIÉ, Lucie, Sylvie LAPIERRE, Jacques BAILLARGEON et Léandre BOUFFARD, " Ténacité et flexibilité dans la poursuite de projets personnels : Impacts sur le bien-être à la retraite ", La Revue canadienne du vieillissement, vol. 20, n° 4, 2001, p. 557-576.

THIBAUT, Normand, Esther LÉTOURNEAU et Hervé GAUTHIER, " Nouvelles perspectives démographiques régionales 1996-2041 : concentration dans les régions métropolitaines et vieillissement accentué ", Institut de la statistique du Québec, Données sociodémographiques en bref, vol. 4, n° 2, février 2000, p. 1-6.

TURCOTTE, Claude, " Vieillissement de la population : La révolution des générations approche ", Le Devoir, édition Internet, 26 novembre 2001.

WATSON WYATT, " Retraite progressive: réorganiser la fin de carrière ", Communiqué Watson Wyatt, juin 2000, vol. 14, n° 2, 11 p.