

# La prolongation de la vie active et le système de revenus de retraite au Québec :

les enjeux du cumul emploi-retraite

---



## Rapport présenté au

Comité consultatif des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus



Avec la contribution financière de :



## Rédigé et coordonné par

**Frédéric Hanin,**  
Observatoire de la retraite et Université Laval

**François L'Italien,**  
Observatoire de la retraite et Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC)

## Avec la collaboration de

Alexandra Demos  
Maxime Giguère

Septembre 2022

## Conception graphique

Anaïs Demoustier, Communpro.ca

# Table des matières

<b>Faits saillants</b>	<b>4</b>
<b>Liste des acronymes</b>	<b>6</b>
<b>Introduction</b>	<b>7</b>
<b>Le rapport</b>	<b>9</b>
<b>1. Constats sur la prolongation de la vie active et le cumul emploi-retraite</b>	<b>10</b>
1.1 La question du taux d'emploi au Québec	11
1.2 L'état des connaissances statistiques sur le cumul emploi-retraite	14
1.3 Les initiatives gouvernementales en matière de prolongation de la vie active impliquant la retraite	16
<b>2. Portraits statistiques des sources de revenu et du cumul emploi-retraite pour les personnes de plus de 45 ans</b>	<b>20</b>
2.1 Les composantes du système de revenus de retraite et la problématique du cumul emploi-retraite	21
2.2 La situation des personnes entre 45 et 59 ans	23
2.3 La situation des personnes entre 60 et 69 ans	26
2.4 La situation des personnes de plus de 70 ans	30
2.5 Principaux constats	32
<b>3. Trois pistes de réflexion de recherche et d'interventions dans le domaine des politiques publiques</b>	<b>33</b>
3.1 Première piste : disposer d'une enquête sur la fin de carrière au Québec	33
3.2 Deuxième piste : le besoin d'une évaluation de la retraite progressive au Québec	35
3.3 Troisième piste : vers une politique intégrée de la fin de carrière	38
<b>Conclusion</b>	<b>40</b>
<b>Annexes</b>	<b>41</b>
Annexe 1 : Cadre d'analyse du rapport Demers (2011)	41
Annexe 2 : Aperçu historique des dispositions du SRR concernant la prolongation de la vie active	42



## Résumé

Ce rapport propose une analyse des relations entre la prolongation de la vie active et la retraite au Québec pour les personnes de 45 ans et plus. À partir des documents gouvernementaux de référence publiés sur environ deux décennies, nous avons d'abord retracé des analyses et des propositions dans ce domaine destinés à orienter les politiques publiques de l'emploi au Québec. Le document propose ensuite une analyse des données de l'enquête canadienne sur le revenu et des statistiques fiscales des personnes concernant les principales sources de revenus pour les personnes de 45 ans et plus, en abordant notamment la question du cumul emploi-retraite. La dernière partie du document contient des pistes de réflexion et d'intervention dans le domaine des politiques publiques de l'emploi sur l'enjeu de la prolongation de la vie active.

### Mots clés :

prolongation de la vie active, cumul emploi-retraite, sources de revenu des travailleurs expérimentés, retraite progressive, politiques publiques.

# Faits saillants

D'importantes nuances sont à apporter à la thèse selon laquelle les taux d'emploi des 60 ans et plus au Québec seraient plus faibles qu'au Canada en raison d'une présence accrue des régimes de retraite à prestations déterminées (RPD). Au moins deux faits doivent être pris en considération lorsque l'on procède à une analyse comparée des taux d'emploi :

- la population québécoise commence à travailler plus tôt que leurs contreparties ontarienne et canadienne. Arrivés à 60 ans, le nombre d'années passées sur le marché du travail est déjà plus grand que les Ontariens et la moyenne des Canadiens, ce qui peut expliquer la décision de se retirer plus tôt.
- les travailleuses expérimentées au Québec ont des taux d'emploi plus faibles que les hommes. Cette tendance se dessine dès le segment des 55 ans et plus. Selon nous, cette tendance pourrait notamment s'expliquer par le fait que les femmes de cet âge sont, plus que les hommes, proches aidantes.

En dépit de travaux portant sur les relations entre l'emploi et la retraite au début des années 2000, il n'existe toujours pas de données spécifiques et fiables sur ces relations. Il est donc difficile d'arriver à un portrait précis des transitions existantes entre le travail et la retraite au Québec, ainsi qu'aux diverses formes de cumuls emploi-retraite.

**Au moins trois cadres d'analyse et d'intervention publique ont été proposés pour favoriser la prolongation de la vie active en mettant l'accent sur les relations entre le travail et la retraite. Il s'agit de la stratégie du CCTM, le rapport Demers et le Guide des bonnes pratiques du MTESS et du BNQ. Ce rapport présente les principaux éléments de ces cadres.**

Le rapport présente **des portraits du cumul emploi-retraite**. Le cumul emploi-retraite est surtout présent pour les personnes entre 60 et 70 ans. Il s'agit principalement de compléter les connaissances existantes à l'aide de données sur les sources de revenu des personnes au Québec.

Ces portraits ont été produits à partir des statistiques fiscales agrégées des personnes, publiées par le ministère des Finances, ainsi que du fichier des microdonnées à grande diffusion de l'enquête canadienne sur le revenu de Statistique Canada. Seules les données sur le Québec ont été retenues. Ces données permettent d'analyser les composantes du SRR selon l'âge et également selon les sources de revenus.

Au terme de ces portraits, trois principaux constats peuvent être dressés :

- Le premier constat est la grande hétérogénéité du niveau moyen et des sources de revenu en fonction des tranches d'âge. On peut cependant remarquer que la part des revenus de retraite dans le revenu total devient plus importante à partir de 65 ans. Cela indique que l'âge moyen de la retraite semble se situer effectivement autour de 65 ans.
- Le second constat est que les revenus en dehors du SRR proprement dit ne sont pas sans importance. Les revenus d'emploi sont loin d'être marginaux, notamment entre 60 et 70 ans. Les comportements vis-à-vis de l'emploi et de la retraite semblent aller ensemble. Il faut noter que l'importance des revenus de placement triple presque entre la tranche d'âge de 45-49 ans et celle de 75 ans et plus.
- Le troisième constat est que le taux de remplacement du revenu total entre la tranche d'âge de 55-59 ans et celle de 65-69 ans est en moyenne d'environ 65 %, tout en sachant qu'une partie de ces revenus provient de sources autres que le SRR.



Le rapport propose **trois pistes de recherche et d'interventions dans le domaine des politiques publiques sur les relations et la retraite.**

Ces pistes sont les suivantes :

- La mise sur pied d'une enquête sur la prolongation de la vie active qui permettrait de suivre dans le temps les décisions concernant la fin de carrière des individus âgés de plus de 45 ans habitant au Québec. De telles enquêtes existent déjà à l'étranger et leurs résultats pourraient être utiles pour une telle démarche au Québec.
- Donner à la retraite progressive un véritable statut dans les politiques publiques se pose désormais avec encore plus d'acuité que par le passé. Cela nécessite de déployer un dispositif d'évaluation de la retraite progressive au Québec sur une base continue.
- Nous proposons de déplacer le centre des politiques publiques de l'âge de la retraite, qui a fait l'objet de mesures législatives récemment, vers la transition travail - retraite. Ces politiques doivent donner aux personnes les capacités de poursuivre des activités grâce à un encadrement institutionnel adapté, c'est-à-dire reconnu socialement et accompagné par des mesures appropriées.



Enfin, la présente enquête présente **trois apports particuliers sur la question des relations entre l'emploi et la retraite :**

- Elle présente pour la première fois, à notre connaissance, des portraits du cumul emploi-retraite des personnes à partir de données fiscales selon l'âge. Il s'agit d'une première analyse que de futurs travaux permettront d'affiner.
- Elle met en évidence l'importance des heures travaillées comme unité d'analyse. Les relations entre l'emploi et le SRR, du point de vue des participantes et participants, seront mieux comprises en élaborant des analyses basées sur les heures travaillées plutôt que sur les taux d'emploi.
- Elle a dégagé trois situations typiques dans le cumul emploi-retraite :
  - » Personnes à faible revenu, contraintes à travailler pour compléter leur revenu.
  - » Personnes qui travaillent pour compenser l'absence d'un pilier du SRR dans le remplacement du revenu de retraite.
  - » Personnes hautement qualifiées qui cumulent des revenus de travail et de retraite.

Ces apports pointent vers le fait que les politiques publiques doivent tenir compte de la diversité des situations et des parcours différenciés, notamment en raison de la forte hétérogénéité des revenus des personnes retraitées.

# Liste des acronymes

<b>BNQ</b>	Bureau de la normalisation du Québec
<b>CCTM</b>	Conseil consultatif sur le travail et la main d'œuvre
<b>EPA</b>	Enquête sur la population active
<b>FERR</b>	Fonds enregistré de revenu de retraite
<b>FMGD</b>	Fichier de microdonnées à grande diffusion
<b>MTESS</b>	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
<b>PSV</b>	Pension de la Sécurité de vieillesse
<b>RCR</b>	Régimes complémentaires de retraite
<b>REER</b>	Régime enregistré d'épargne-retraite
<b>RPA</b>	Régime de pension agréé
<b>RPAC</b>	Régime de pension agréé collectif
<b>RPD</b>	Régimes à prestations déterminées
<b>RPDB</b>	Régime de participation différée aux bénéfices
<b>RRQ</b>	Régie des rentes du Québec
<b>RRS</b>	Régime de retraite simplifié
<b>RTT</b>	Réduction de temps de travail
<b>RVER</b>	Régime volontaire d'épargne-retraite
<b>SRG</b>	Supplément de revenu garanti
<b>SRR</b>	Système de revenu de retraite
<b>SV</b>	Sécurité de la vieillesse



## Introduction

Le Comité consultatif des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus (CC45+) a mandaté l'Observatoire de la retraite pour réaliser une recherche visant à documenter la situation des 45 ans et plus vis-à-vis du système de revenus de retraite (SRR), en explorant plus spécifiquement les relations entre les revenus des régimes complémentaires de retraite (RCR) et la prolongation de la vie active. L'objectif est de soutenir la réflexion et les interventions du CC45+ et de ses membres.

La recherche concernant la retraite au Québec et au Canada est une démarche complexe, notamment parce qu'il n'existe pas de définition officielle de la notion de personne retraitée depuis l'abolition d'un âge obligatoire de retraite. Dans ce rapport, nous avons considéré qu'une personne retraitée était une personne de plus de 45 ans dont la majorité des revenus proviennent du système de revenus de retraite, ou dont le travail, à temps plein ou à temps partiel, n'est pas la principale source de revenus.

Bien que cela reste encore mal connu, la prolongation de la vie active dépend dans une large mesure du système de revenus de retraite. Pourquoi? Parce que les revenus des travailleurs expérimentés qui atteignent l'âge de la retraite proviennent, à différents degrés, de ce système. Il s'agit d'un âge de la vie où les sources de revenus peuvent différer et se combiner selon diverses configurations; il est de moins en moins rare, par exemple, qu'une personne de 65 ans cumule des revenus d'emploi et les rentes d'un régime de retraite. Il faut donc regarder de près cette articulation et identifier le rôle du SRR dans les revenus des travailleurs expérimentés, de manière à éclairer la question de la prolongation de la vie active chez ces derniers.

Il se trouve que le SRR est effectivement un «système», c'est-à-dire un ensemble plus ou moins bien intégré de politiques publiques<sup>1</sup>. Ces politiques se déploient autant au niveau fédéral qu'au niveau du Québec, autant dans le domaine de l'épargne et de la fiscalité que dans le domaine du travail et de l'emploi. La question de la retraite concerne plusieurs ministères (Travail, Emploi et Solidarité sociale; Finances; Santé et Services sociaux; Économie et Innovation, notamment) et organismes publics (Retraite Québec, Commission des partenaires du marché du travail, Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre, notamment), ce qui implique une responsabilité partagée.

---

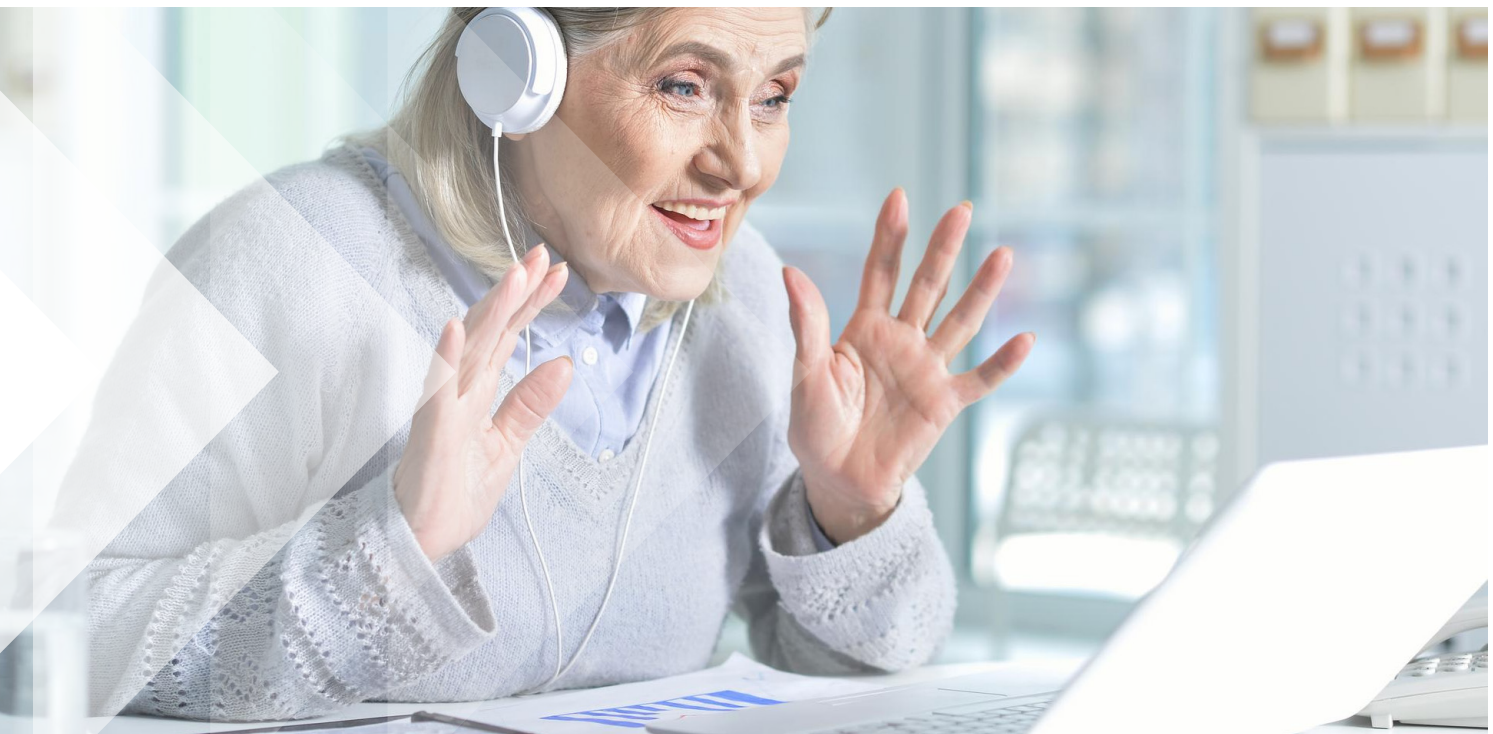
<sup>1</sup> Nous ne pouvons, dans l'espace de ce rapport, aborder les différentes composantes de ce système. Pour une présentation accessible et vulgarisée de celles-ci, voir : Michaud-Beaudry, Riel, *La retraite en commun. Fondements, enjeux et propositions*, Québec, PUL, 2022.

Par ces politiques, le SRR vise à offrir à l'ensemble de la population un niveau de remplacement du revenu d'emploi pendant la retraite, de manière à limiter les situations de pauvreté, à inciter à l'épargne-retraite pendant la carrière professionnelle, et à maintenir le niveau de vie par un taux de remplacement autour de 70 % entre le revenu en emploi et le revenu à la retraite. Autant d'éléments à considérer pour mettre en relief les décisions concernant la prolongation de la vie active.

De l'autre côté, la question de la retraite n'est pas indépendante du contexte du travail et de l'emploi. Or, ce contexte économique n'est plus celui du début des années 2000. Pour n'énumérer que quelques enjeux qui ont surgi depuis ce temps avec une intensité croissante :

- les raretés et pénuries de main d'œuvre et de ressources;
- le retour de l'inflation et l'augmentation du coût de la vie;
- l'absence d'amélioration dans l'accès aux régimes de retraite d'employeurs et aux assurances collectives;
- la valorisation de l'épargne-retraite personnelle sous la forme de capital (régimes à cotisations déterminées et REER par exemple) plutôt que sous la forme de rente viagère gérée collectivement (régimes à prestations déterminées);
- l'intensification du travail et les difficultés pour les personnes en emploi à déterminer par elles-mêmes les heures de travail consacrées à un emploi régulier;
- ou encore la «numérisation» des emplois.

Ces transformations mettent à l'épreuve le découpage «traditionnel» entre le travail et la retraite : on assiste à une porosité croissante entre ces deux temps de la vie. Cela dit, la retraite, comme moment de «retrait» définitif et complet du marché du travail et comme modalité de remplacement du revenu d'emploi, demeure la forme privilégiée pour décider par soi-même de la forme d'activité souhaitée (associative, familiale, éducative, sportive, etc.) passé un certain âge.





# Le rapport

Dans le but d'arriver à une analyse des enjeux relatifs à la prolongation de la vie active et les revenus de retraite pour les politiques publiques, nous avons structuré la recherche et la présentation des résultats autour des trois questions suivantes :

- Comment analyser l'évolution récente de la participation au marché du travail, et du taux d'emploi pour les personnes de 55 ans et plus?
- L'analyse de l'accès aux sources de revenus de retraite au Québec permet-elle de poser des hypothèses sur la décision de prolonger la vie active et sur le cumul emploi-retraite en particulier?
- Quelles politiques publiques du travail et de l'emploi en lien avec le système de retraite devraient être approfondies pour favoriser la prolongation de la vie active, notamment du point de vue des partenaires du marché du travail?

Les recommandations en matière de politiques publiques de retraite doivent donc être réfléchies dans un contexte économique et institutionnel différent de celui qui existait il y a vingt ans à peine. Cela, d'autant plus que de nouvelles dispositions dans les normes du travail (interdiction des disparités de traitement, statut de proche aidant) et dans les politiques de retraite - augmentation du poids du Supplément de revenu garanti (SRG), bonification des régimes publics, quasi-disparition de l'indexation automatique dans les régimes complémentaires, introduction de nouveaux types de régimes complémentaires de retraite (régimes à financement salarial et régimes à prestations cibles), taille des réserves des régimes de retraite (RRQ et Fonds d'amortissement des régimes de retraite par exemple) – modifient les options gouvernementales concernant la prolongation de la vie active pour les nouvelles générations de travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus.

Pour répondre à ces questions, nous avons fait une revue de la littérature existante, ainsi que des données économiques disponibles. Nous avons tôt fait de constater d'importantes lacunes dans les connaissances sur les sources de revenus à la retraite ainsi que, plus spécifiquement, sur le cumul emploi-retraite. Afin de combler ce manque, nous avons eu recours aux données fiscales agrégées des personnes qui sont rendues disponibles chaque année à l'occasion de la présentation du budget du gouvernement du Québec. Elles ont l'avantage d'être structurées selon les variables socioéconomiques habituelles<sup>2</sup>.

Nous avons également utilisé les microdonnées publiques de l'enquête canadienne sur le revenu 2018, afin d'établir un portrait du cumul emploi-retraite selon les âges. À notre connaissance, c'est la première fois qu'un tel portrait est produit. Il s'agit d'un jalon important pour mieux comprendre le rôle que peuvent jouer les revenus de retraite dans les décisions relatives à la prolongation de la vie active.

Ce rapport est composé de trois parties distinctes :

- La première présente l'état des connaissances concernant la prolongation de la vie active au Québec, principalement en ce qui touche les relations entre l'emploi et la retraite.
- La seconde partie présente les principales sources de revenus pour les personnes de 45 ans et plus, en abordant notamment la question du cumul emploi-retraite.
- La troisième et dernière partie présente les pistes de réflexion et d'interventions dans le domaine des politiques publiques de l'emploi et de la retraite qui concerne l'enjeu de la prolongation de la vie active.

---

<sup>2</sup> Compte tenu de leur caractère agrégé, il n'est cependant pas possible d'établir des croisements entre les variables ou de construire une typologie des situations réelles des personnes vis-à-vis des différentes sources de revenus.



# 1. Constats sur la prolongation de la vie active et le cumul emploi-retraite

Les enjeux liés au vieillissement de la population du Québec, en particulier ceux qui ont des impacts structurels sur l'emploi et la participation au marché du travail<sup>3</sup>, sont soulevés de façon régulière depuis près de deux décennies. Ainsi, si la pandémie a mis en évidence les effets problématiques qui relèvent de cette dynamique sociodémographique, la réflexion la concernant était déjà bien amorcée auparavant. Plusieurs travaux gouvernementaux avaient déjà vu venir cette transition à la fin du siècle dernier et proposé des moyens d'action et des modifications aux politiques publiques du travail et de l'emploi pour y faire face<sup>4</sup>. Le fait est que cette dynamique et ses défis ne relèvent plus de l'anticipation : nous sommes au cœur de la transition sociodémographique annoncée et les enjeux associés à la prolongation de la participation au marché du travail se posent avec une indubitable actualité.

---

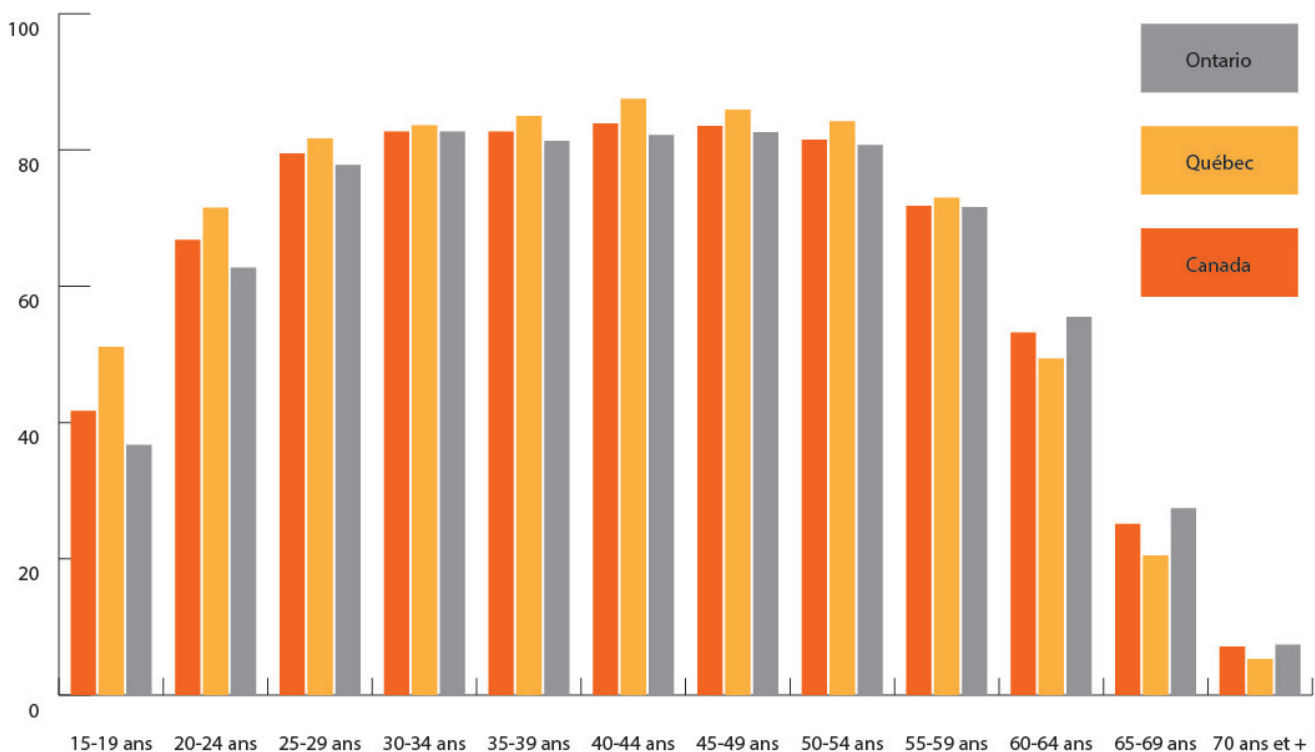
3 Voir à ce sujet le *Portrait des personnes âgées de 45 ans et plus sur le marché du travail au Québec* : [https://cc45plus.org/wp-content/uploads/2021/09/RapportOCE\\_vol1\\_CC45.pdf](https://cc45plus.org/wp-content/uploads/2021/09/RapportOCE_vol1_CC45.pdf)

4 Pour des exemples, nous renvoyons à ces documents : CCTM, *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main d'œuvre*, stratégie du CCTM, 2002, 15 p.; Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/travailleurs-experimentes/commission-nationale.asp>; Emploi et développement social Canada (ESDC), *Promouvoir la participation des canadiens âgés au marché du travail*, Ottawa, Gouvernement du Canada, 2018. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-FR.pdf>

## 1.1 La question du taux d'emploi au Québec

Aujourd'hui encore, les facteurs qui agissent sur la décision de retraite et les conditions favorables au maintien en emploi et à la prolongation de la vie active qui soient respectueuses des travailleuses et des travailleurs, se voient attribuer différentes interprétations. Celle qui est la plus couramment présentée consiste à imputer le taux d'emploi plus faible chez les personnes de plus de 50 ans aux régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées, notamment ceux du secteur public. En raison de l'importance de ce secteur au Québec, ainsi qu'aux conventions collectives dans les milieux de travail syndiqués, ces régimes seraient en partie responsables de la faiblesse de ces taux d'emploi<sup>5</sup>. La figure suivante présente les plus récents chiffres concernant les taux d'emplois comparés au Canada, au Québec et en Ontario.

**Figure 1. Taux d'emploi des personnes de 15 ans et plus selon l'âge au Canada, au Québec et en Ontario, en 2021**



**Source :** Statistique Canada. Tableau 14-10-0327-01. Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410032701>

À partir de 60 ans, soit l'âge où typiquement commence à se prendre la retraite, les Québécoises et les Québécois affichent en effet des taux d'emploi inférieurs à l'Ontario ainsi qu'à la moyenne canadienne. Pour les tenants de l'interprétation conventionnelle, ce phénomène s'expliquerait principalement par l'existence d'un secteur public plus étendu au Québec, lequel offre des régimes de retraite à prestations déterminées, qui sont de meilleure qualité.

<sup>5</sup> Centre sur la productivité et la prospérité, *Vieillesse démographique : solutions pour un Québec mal préparé*, 41 p. Disponible à l'adresse suivante : <https://cpp.hec.ca/penurie-de-main-doeuvr-solutions-pour-un-quebec-mal-prepare/>

C'est parce que ces régimes permettent d'envisager une retraite éloignée de la précarité financière, et qu'ils auraient davantage de participants au Québec que les taux d'emploi chuteraient à partir de cet âge. Sans nier le fait que la qualité des régimes est susceptible d'affecter les taux d'emplois des 60 ans et plus au Québec, il convient de nuancer cette façon de cadrer la question de la prolongation de la vie active au Québec. Au moins deux faits doivent être pris en considération lorsque l'on procède à une analyse comparée des taux d'emploi du Québec :

- D'abord, s'il est vrai que les segments de la population en âge de prendre leur retraite présentent de plus faibles taux d'emploi, il convient de souligner le fait que les Québécois commencent à travailler en plus forte proportion lorsqu'ils sont jeunes que les Canadiens. En regardant bien la figure 1 plus haut, on constate en effet qu'en 2021, le taux d'emploi des 15 à 19 ans était d'environ 15 points de pourcentage supérieur à celui de l'Ontario, cet écart restant important au moins jusqu'à 25 ans.

Cela signifie que les Québécois commencent, en moyenne, à travailler plus tôt que leurs vis-à-vis ontariens et canadiens. Arrivés à 60 ans, le nombre d'années passées sur le marché du travail est déjà plus grand en moyenne que les Ontariens et la moyenne des Canadiens, ce qui peut notamment expliquer la décision de se retirer plus tôt.

À cela, il faut ajouter que les taux d'emploi sont supérieurs dans tous les groupes d'âges au Québec jusqu'à 60 ans. Autrement dit, isoler les taux d'emplois de 60 ans et plus sans faire référence au reste des autres catégories d'âge propose une vision tronquée de la question.

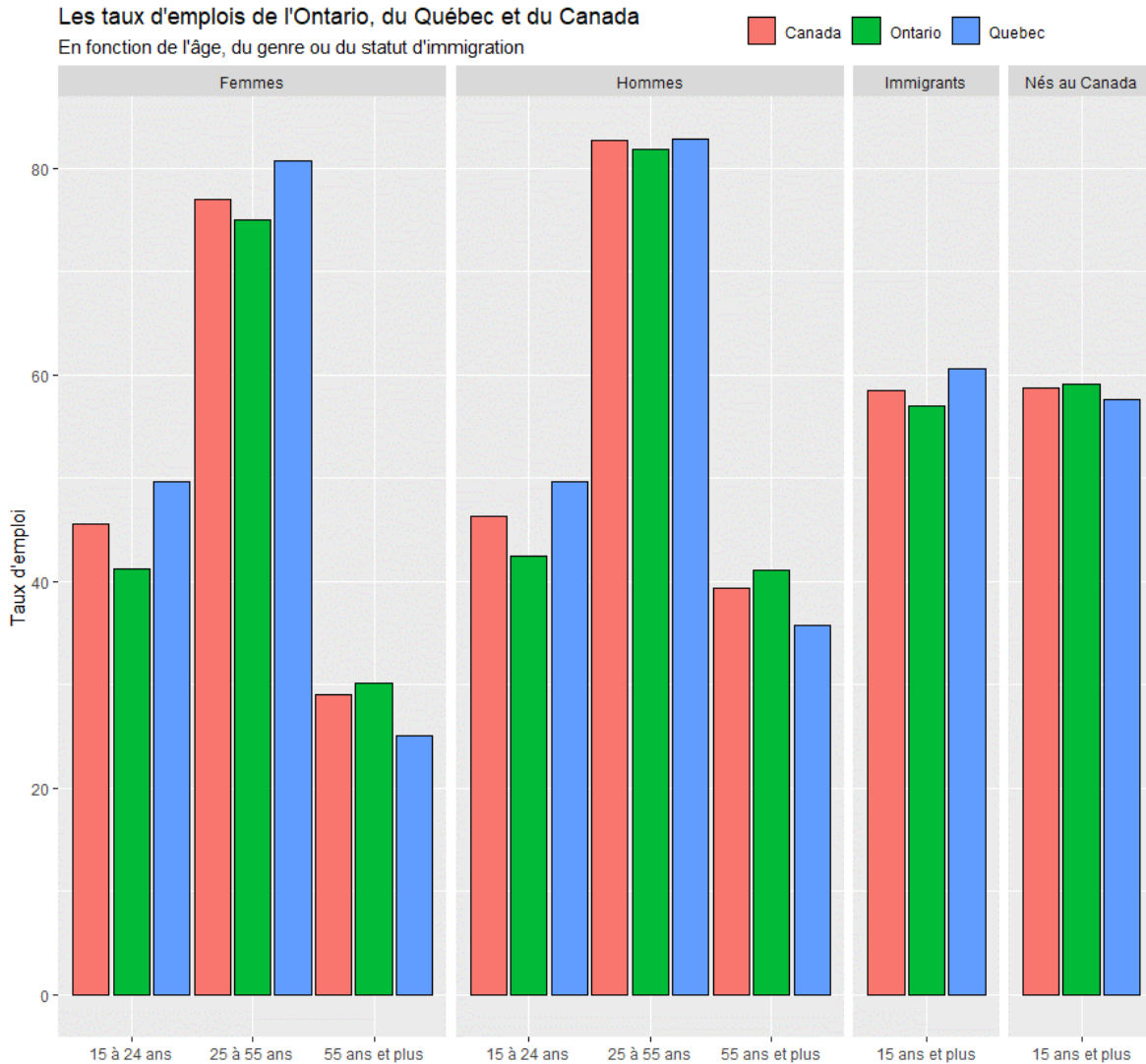
- Ensuite, en ce qui concerne les taux d'emploi du segment des 60 ans et plus, les données montrent que les femmes au Québec ont des taux d'emploi plus faibles que les hommes. Cette tendance se dessine dès le segment des 55 ans et plus, où le taux d'emploi des femmes au Québec est légèrement plus bas que celui des hommes, comme l'indique la figure 2.

Selon nous, cette tendance pourrait notamment s'expliquer par le fait que les femmes de cet âge sont davantage portées que les hommes à apporter leur soutien à des personnes qui ont des besoins spécifiques<sup>6</sup>. C'est un fait avéré que les femmes représentent la majeure partie des proches aidants, ce qui peut expliquer un retrait progressif de l'emploi qui est plus marqué chez elles que chez les hommes. Cela ne représente cependant que des suppositions : en l'absence de données précises concernant la retraite progressive des travailleuses et travailleurs expérimentés, nous ne pouvons que faire des hypothèses qui demeurent à confirmer.

---

6 Au Québec, 57,8 % des personnes proches aidantes sont des femmes. Voir les données ici : <https://procheaidance.quebec/statistiques/>

**Figure 2. Taux d'emploi comparés de l'Ontario, du Québec et du Canada**



**Source :** Statistique Canada, Recensement 2021.

Ainsi, plutôt que d'identifier les régimes de retraite comme le principal facteur explicatif de la baisse du taux d'emploi des travailleurs expérimentés au Québec, il y a nécessité d'approfondir davantage les réalités socioéconomiques derrière cette donnée, ainsi que la diversité des motifs menant à une retraite progressive. Si des régimes de retraite à prestations déterminées (RPD) sont bel et bien offerts dans le secteur public, ainsi que dans un nombre de plus en plus restreint d'entreprises du secteur privé, cela n'explique pas aussi simplement les différences de taux d'emploi entre le Québec, l'Ontario et la moyenne canadienne.

Avoir ces facteurs en tête permettra de tirer les bons diagnostics et d'éviter d'appliquer des mesures simplistes qui, tout en fragilisant la situation financière des personnes vieillissantes, n'obtiendraient pas nécessairement l'effet souhaité sur le retour en emploi des travailleurs expérimentés.

Or, pour tirer ces diagnostics, il convient de faire un bref tour d'horizon de l'état des connaissances sur la question des relations entre la prolongation de la vie active et les revenus de retraite.

## 1.2 L'état des connaissances statistiques sur le cumul emploi-retraite

---

En 2002, le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre (CCTM) publiait un document sur les effets de cette transition sur le marché de l'emploi, le document du CCTM, sur lequel nous reviendrons brièvement plus loin, proposait un cadre d'analyse et une feuille de route visant à atténuer ces effets. Ces deux composantes reposaient sur l'importance de mieux comprendre et cibler les relations entre le travail et la retraite, de manière à agir avec intelligence sur les conditions de prolongation de la vie active.

Or, tout semble indiquer que ces relations n'ont pas été suffisamment approfondies depuis le dépôt du document du CCTM. L'absence de suivi après le dépôt de ce cadre d'analyse soulève des questions importantes, notamment sur la faiblesse des données et connaissances relatives aux relations entre travail et retraite. Il est, en effet, très difficile d'arriver à un portrait précis des transitions existantes entre le travail et la retraite au Québec, ainsi qu'aux diverses formes de cumuls emploi-retraite. Voici un survol des enjeux de connaissances sur cette question, qui pointe des dimensions qui devront être approfondies pour comprendre et agir avec efficacité sur le prolongement de la vie active :

- **Le cumul Supplément de revenu garanti (SRG) – Emploi – autres revenus : les enjeux de la trappe fiscale**

L'idée de «trappe fiscale» signifie que pour chaque dollar additionnel perçu d'un emploi par exemple, le taux marginal de récupération, ou plus largement de réduction du revenu brut, est supérieur au taux habituel d'imposition sur les revenus du travail. C'est ce qui existe pour les personnes à faible revenu, même à la suite des modifications introduites dans le budget de 2019-2020<sup>7</sup>. Cette caractéristique est spécifique au SRG pour les personnes à faible revenu, le taux de conservation sur un revenu additionnel variant entre 88,7 % et 50,8 % selon les différents scénarios de variation du revenu d'emploi<sup>8</sup>. Du travail reste donc à faire du côté de la fiscalité pour inciter les travailleurs expérimentés à faible revenu à prolonger leur vie active.

- **Les mises à pied avant la retraite<sup>9</sup> : une mesure aux conséquences imprévues**

L'Enquête sur la population active (EPA) permet de savoir si une personne s'est retirée du marché du travail à un moment donné, mais elle ne permet pas de connaître la trajectoire dans le temps de la personne. Il n'est donc pas possible de savoir si ce retrait a été planifié ou s'il a été subi, notamment par une mise à pied «provoquant» la prise de retraite. Il est cependant possible d'émettre des hypothèses en puisant dans d'autres sources de données. Ainsi, selon les statistiques de Retraite Québec, le nombre de nouveaux bénéficiaires de rentes de retraite au Québec entre 2009 et 2013 est de 485 000. Or, pour la même période, l'EPA estime à 238 700 le nombre de personnes ayant quitté leur emploi pour raison de retraite. En ajoutant à ce nombre les personnes mises à pied au cours de cette période, nous arrivons à un total de 478 000 personnes, ce qui nous rapproche des données de Retraite Québec.

Autrement dit, la transition emploi - retraite doit tenir compte de la réalité des mises à pied, dans la diversité des situations économiques qu'elles provoquent.

---

7 Lizée, Michel, «Une trappe fiscale qui perdure, mais de façon atténuée pour certains», *Bulletin de la retraite* no. 36, Observatoire de la retraite, 2019. Disponible ici : <https://observatoire-retraite.s3.ca-central-1.amazonaws.com/site/bulletins/Bulletin-No-36.pdf>

8 Voir à ce sujet : Godbout, Luc, *Travailler au-delà de l'âge de la retraite : est-ce que ça vaut le coût?* Rapport de recherche, Comité consultatif pour les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus, 2021. Disponible ici : [https://cc45plus.org/wp-content/uploads/2021/04/rapport\\_CC45.pdf](https://cc45plus.org/wp-content/uploads/2021/04/rapport_CC45.pdf)

9 Voir Cloutier-Villeneuve, Luc, *Portrait des nouveaux retraités au Québec et ailleurs au Canada de 2009 à 2018*, Institut de la statistique du Québec, Flash-info, vol 20, numéro 1, avril 2019.

## ● La fin de l'emploi et la retraite : une réalité contrastée

Au Canada, en 2017-2018, près d'un tiers des personnes de 60 ans et plus déclaraient qu'elles travaillaient ou souhaitaient travailler dans les douze derniers mois<sup>10</sup>. 86,3 % des personnes âgées de 60 ans et plus qui ne travaillaient pas déclarent la retraite comme forme principale d'activité. Seulement 4,4 % de ces personnes retraitées déclarent avoir effectué un travail rémunéré à un moment de l'année. De plus, 49 % des personnes de plus de 60 ans qui travaillaient le faisaient par nécessité, c'est-à-dire pour payer des dépenses essentielles, parce qu'elles n'étaient pas admissibles à une pension ou pour soutenir des membres de la famille. Ainsi, ces données laissent voir d'importantes disparités socio-économiques lors de cette période critique de la vie : certaines personnes prolongent leur vie active ou reviennent en emploi par choix, alors que d'autres sont contraintes de le faire.

Pour le Québec en 2018, 46,5 % de l'échantillon des 128 471 personnes de plus de 55 ans ont perdu leur emploi, alors que 44,5 % ont quitté leur emploi pour prendre leur retraite<sup>11</sup>. 5,8 % de ces personnes ont quitté leur emploi pour cause de maladie ou d'incapacité. La fin de l'emploi ne provient donc pas nécessairement d'un départ planifié à la retraite.

## ● La retraite progressive : des conditions peu attrayantes

Adoptée en 2008, la loi no. 68 a introduit deux possibilités<sup>12</sup> : la réduction du temps de travail tout en cotisant à un régime de retraite sur la base d'un emploi à temps plein, ou bien la perception d'une prestation anticipée pour compenser 70 % de la baisse de rémunération liée à la réduction du temps de travail. Dans les deux cas, l'efficacité de cette législation semble peu avérée. Dans le premier cas, un accord avec l'employeur est nécessaire – ce qui n'est pas gagné d'avance, et le gain espéré des cotisations additionnelles semble inintéressant pour une personne ayant acquis des droits importants dans le régime complémentaire.

Dans le second cas, la retraite progressive conduit à une réduction du niveau de rente pour le reste de la vie, ce qui n'est sûrement pas l'objectif recherché par les personnes qui désirent bénéficier d'une retraite progressive. À notre connaissance, l'évaluation des impacts de la législation de 2008 n'a pas été réalisée et resterait à faire.



<sup>10</sup> Voir Hazel, Myriam, «Raisons de travailler chez les 60 ans et plus», *Statistique Canada, Regard sur les statistiques du travail*, 018.

<sup>11</sup> Pour plus de détails, voir : CÉPE, *La pauvreté des personnes de 55 ans et plus au Québec : du travail à la retraite*, Note de recherche, 2020. Disponible ici : [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/CEPE\\_pauvrete-55ans-quebec.pdf](http://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/CEPE_pauvrete-55ans-quebec.pdf)

<sup>12</sup> Cette loi s'intitule : *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives*. Pour en savoir plus, on se référera à : <http://m.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-68-38-1.html>

## 1.3 Les initiatives gouvernementales en matière de prolongation de la vie active impliquant la retraite

---

Parmi les cadres proposés pour favoriser la prolongation de la vie active des travailleurs expérimentés au Québec, il en est trois en particulier qui ont mis l'accent sur les relations entre le travail et la retraite. Il s'agit de la stratégie du CCTM, le rapport Demers et le Guide des bonnes pratiques du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et du Bureau de la normalisation du Québec (BNQ). Nous présentons ici les faits saillants de ces cadres.

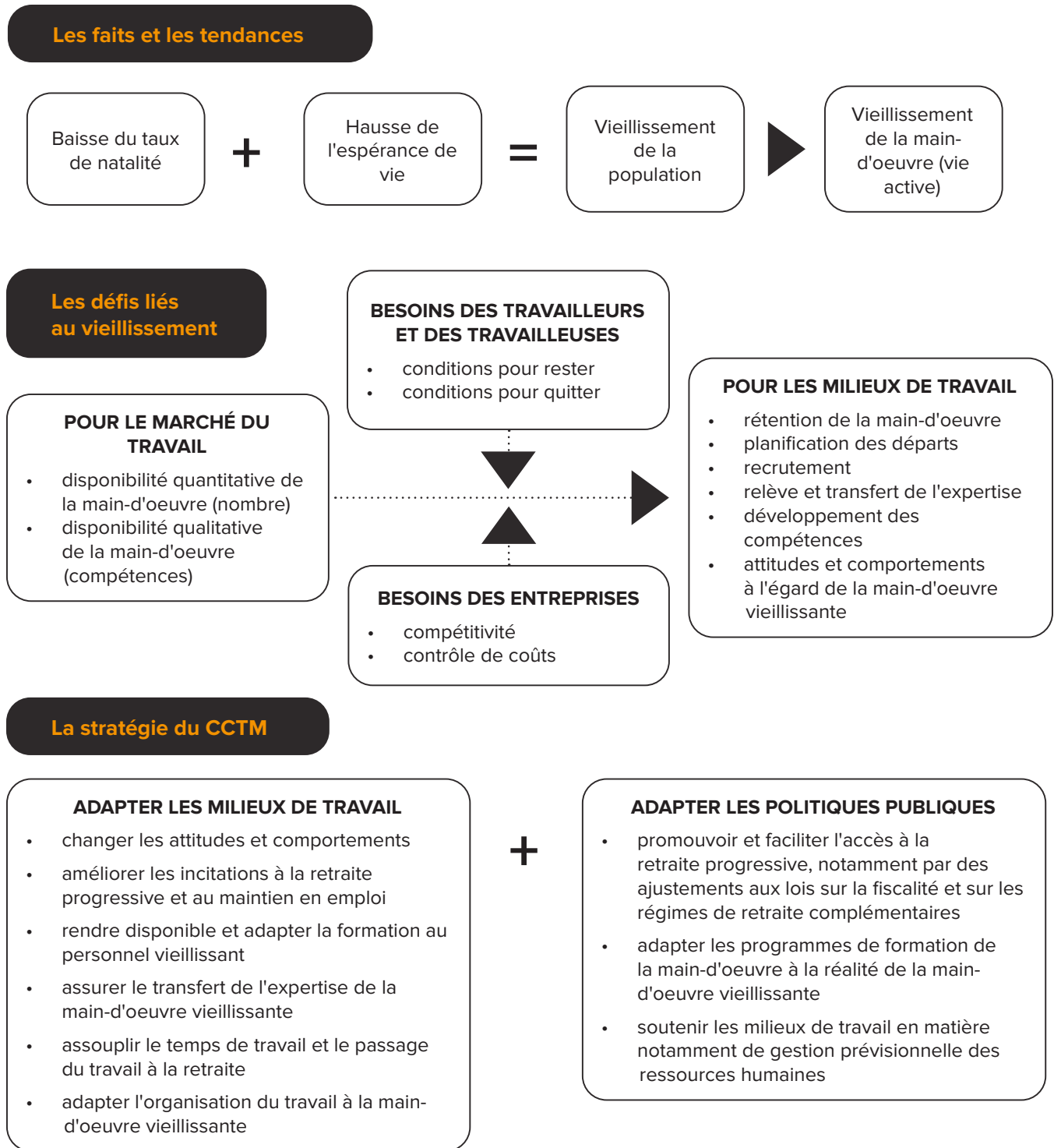
- **La stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre**

Résultat d'un consensus entre les principales associations patronales et syndicales du Québec, le document «Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main d'œuvre» publié par le CCTM en 2002, montre que la prolongation de la vie active était déjà abordée dans ses rapports avec la retraite il y a plus de vingt ans. Les principales parties prenantes impliquées dans les propositions avancées, soit l'État, les associations patronales et syndicales, avaient développé un argumentaire et un chemin pour préparer le Québec à la transition sociodémographique. La figure suivante résume le cadre d'analyse du CCTM.



**Figure 3. La stratégie du CCTM face au vieillissement de la main-d'œuvre au Québec**

**Le vieillissement de la main-d'oeuvre : Les défis pour les milieux de travail et la stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre**



**Source :** CCTM, *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'oeuvre. Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre*, 2002

Mentionnons d'abord que les propositions destinées à concrétiser la stratégie du CCTM comporte un premier volet, celui de l'adaptation des milieux de travail. L'engagement des parties prenantes autour des propositions avancées dans ce volet exprime bien le fait que les politiques publiques ne sont pas le seul moyen identifié pour faire face aux défis du vieillissement de la main d'œuvre et de la prolongation de la vie active. En effet, le CCTM reconnaît explicitement que plusieurs mesures dans les milieux de travail doivent être déployées afin de relever ces défis.

Ensuite, le CCTM met au jeu trois propositions visant les politiques publiques :

- **Faciliter l'accès à la retraite progressive**, entendue comme «une option qui permet aux travailleurs de réduire graduellement la durée du temps de travail en anticipation de la retraite complète» (CCTM, 2002, p. 13).
- **Adapter les programmes de formation de la main d'œuvre à la réalité de la main d'œuvre vieillissante**, la formation étant entendue comme «aussi bien les activités visant le maintien des compétences dans l'emploi actuel, que le développement de nouvelles compétences en vue d'exercer un emploi différent du précédent.» (CCTM, 2002, p. 14)
- **Soutenir les milieux de travail en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines**, notamment, ce qui comprend le transfert d'expertise entre les générations de travailleurs, la flexibilité du temps de travail dont le travail à distance, adapter l'organisation du travail notamment par l'ergonomie. (CCTM, 2002, p. 15-16)

Parmi les effets de cette stratégie concertée, mentionnons que la retraite progressive a fait l'objet d'une modification législative en 2008, avec l'adoption de la loi no. 68, évoquée plus haut<sup>13</sup>. Cela dit, les impacts de cette modification sur la main d'œuvre n'ont pas été évalués. Plus largement, il semble que les enjeux et propositions soulevés au cours du processus de concertation mené par le CCTM n'ont pas fait l'objet de suivis rigoureux. Cette absence de suites constitue un problème mais aussi un enseignement : nous avons besoin de mieux connaître les effets sur le long terme des mesures favorisant la retraite progressive. Il y a donc ici une action urgente à poser en ce sens.

## ● Le rapport Demers

Déposé en 2011 par la Commission sur la participation des travailleurs expérimentés de 55 ans et plus au marché du travail, le rapport Demers suggère plusieurs pistes d'action à partir d'un cadre d'analyse proposé que nous reproduisons en annexe 1. Ce rapport a mis l'accent sur les enjeux économiques du vieillissement de la population et de la retraite hâtive, alors même que le mandat portait sur les conditions nécessaires à la prolongation de la vie active.

Parmi les pistes d'action proposées, un ensemble de mesures visent plus spécifiquement les relations entre l'emploi et la retraite. Regroupées sous l'objectif no. 2, «Atténuer les effets des changements démographiques en révisant les mesures incitant à une retraite hâtive», ces mesures sont les suivantes :

### Participation prolongée au marché du travail

- Rendre le RRQ davantage incitatif à l'emploi entre 60 et 65 ans.
- Inviter les promoteurs des régimes de retraite à engager des discussions.
- Modifier le cadre législatif et réglementaire pour favoriser la participation au marché du travail pour les personnes qui bénéficient d'un régime à prestations déterminées.

### Personnes de 60 ans et plus en difficulté

- Maintenir la structure de la rente d'invalidité pour les personnes qui ont cessé de travailler pour des raisons de santé.
- Permettre l'accès à la rente d'invalidité pour les personnes qui ne peuvent pas conserver leur emploi pour raison de santé, à une aide de derniers recours pour les personnes de plus de 60 ans qui ont cumulé au moins 20 années de participation au marché du travail, à une aide sociale pour les personnes démunies ayant eu une faible présence sur le marché du travail
- Une offre personnalisée d'accompagnement pour la recherche d'emploi.

<sup>13</sup> Voir section 1.2

### L'épargne en prévision de la retraite

- Mettre en place le RVER.
- Introduire au secondaire un cours obligatoire sur les questions économiques et financières.
- Favoriser l'accès à l'information sur la retraite.
- Permettre de demeurer dans le régime de retraite une fois à la retraite.
- Permettre aux participants à un régime de retraite à cotisations déterminées d'acheter en tout temps des unités de rentes viagères, et pas uniquement au moment de la retraite.

### Engager un débat public sur les enjeux associés aux changements démographiques en recherchant le consensus le plus large possible.

Si certaines de ces propositions ont été implantées depuis le dépôt de ce rapport, comme la création des Régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER), d'autres gagneraient à être discutées par les partenaires sociaux pour éviter des politiques publiques uniquement axées sur la fiscalité ou taillées uniformément quelle que soit la situation socioéconomique des personnes.

Dans tous les cas, il importe selon nous d'éviter une approche parcellaire et d'adopter au contraire une approche structurée et systémique, comme le propose le rapport Demers, mais aussi le document du CCTM. Cela implique non seulement de mettre de l'avant un bouquet de mesures ralliant les partenaires du marché du travail, mais aussi d'améliorer les connaissances sur les effets tangibles de ces mesures sur les travailleuses et travailleurs expérimentés. Nous suggérons à cet effet, dans la troisième partie de ce rapport, trois pistes d'action visant à renforcer l'action publique à cet égard.

### ● Le Guide des bonnes pratiques du MTESS et du BNQ

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), en collaboration avec le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) a lancé en 2018 un «Guide de bonnes pratiques pour favoriser l'embauche, le maintien et le retour en emploi des travailleurs expérimentés». Présenté dans le cadre de la politique Vieillir et vivre ensemble, chez soi, dans sa communauté, au Québec et son plan d'action 2012-2017, ce guide propose quatre «conditions gagnantes» comme cadre d'analyse et d'action publique :

« Sensibiliser les organisations au problème de l'âgisme et avoir une discussion ouverte sur le sujet afin de conscientiser tout le personnel à cette forme de discrimination.

Respecter le choix des personnes de poursuivre leur participation au marché du travail, de le réintégrer ou encore de prendre une préretraite ou une retraite.

Assurer une intégration et une cohabitation intergénérationnelles optimales et éliminer toute forme de discrimination liée à l'âge.

Intégrer les mesures et les bonnes pratiques proposées selon les besoins, les capacités et la taille de l'organisation. » (BNQ, 2020, p. 3)

Plus particulièrement, ce guide est construit autour de l'enjeu de la discrimination, en particulier de l'âgisme. Au Québec, l'interdiction de la discrimination est principalement abordée en référence à la Charte des droits et à la Loi sur les normes du travail. Dans le second cas, il y a également l'interdiction des disparités de traitement selon la date d'embauche, que ce soit pour le salaire direct ou pour les assurances collectives et les avantages sociaux. Si l'interdiction des disparités a été prévue au départ pour les nouveaux employés qui entrent sur le marché du travail, elle s'applique également aux personnes en fin de carrière ou à la retraite qui occupent un nouvel emploi.

## 2. Portraits statistiques des sources de revenu et du cumul emploi-retraite pour les personnes de plus de 45 ans

Afin de combler une lacune de connaissances dans l'analyse des relations entre l'emploi et la retraite, nous avons opté pour produire des portraits du cumul emploi-retraite.

Ces portraits sont évalués ici à partir des statistiques fiscales agrégées des particuliers publiées par le ministère des Finances au moment du dépôt du budget du Québec pour l'année 2018 et du fichier des microdonnées à grande diffusion de l'enquête canadienne sur le revenu 2018 de Statistique Canada, en ne retenant que les données pour le Québec. Ces données permettent d'analyser les composantes du SRR selon l'âge et également selon les sources de revenus<sup>14</sup>. Le cumul emploi-retraite est surtout présent pour les personnes entre 60 et 70 ans.

Retraite Québec a publié en 2010 un document de recherche concernant la transition travail-retraite à partir des déclarations fiscales des particuliers<sup>15</sup>. En moyenne, 29 % des personnes retraitées avaient un revenu de travail dans l'année qui suit la retraite en 2007. Ce taux est de 18 % après dix ans. Ce pourcentage est croissant avec le niveau du revenu total déclaré, surtout à partir de 40 000 \$. Le taux de remplacement du revenu était en moyenne de 67 %.

Plusieurs faits sont également à noter :

- Pour 77 % de l'échantillon (environ 400 000 personnes), la fin de l'emploi coïncidait avec le début de la retraite. De l'autre côté, pour 11 % de ce même échantillon, la retraite précédait la fin de l'emploi;
- Presque 50 % de l'échantillon commençait la retraite avec un seul type de revenu, les régimes privés, pour un revenu avant la retraite d'environ 60 000 \$ en 2007;
- 25 % de l'échantillon commençait la retraite avec seulement les revenus du RRQ, pour un revenu avant la retraite d'environ 30 000 \$;
- 20 % de l'échantillon commençait la retraite avec deux ou trois sources de revenus (privé et public), pour un revenu avant la retraite d'environ 50 000 \$.

Nous pouvons donc déjà constater à l'époque, soit il y a quinze ans, une forte segmentation du SRR, avec des situations déjà très contrastées. De plus, le cumul emploi-retraite concernait 23 % de l'échantillon pour un âge moyen à la retraite inférieur à 60 ans.

---

<sup>14</sup> Il faut souligner l'importance des zéros (absence de revenu) dans le calcul des moyennes, ce qui traduit, en termes statistiques, la grande hétérogénéité de la situation socioéconomique des personnes vis-à-vis de la retraite.

<sup>15</sup> Voir le document disponible à la page suivante : [https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB03100FR\\_TravailRetraite2010H00F00.pdf](https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB03100FR_TravailRetraite2010H00F00.pdf)

## 2.1 Les composantes du système de revenus de retraite et la problématique du cumul emploi-retraite

Les principales sources de revenus communes aux personnes dont la source principale de revenu est l'emploi et aux personnes à la retraite sont présentées dans le tableau suivant.

**Tableau 1. Les principales sources de revenus pour les personnes de 45 ans et plus (2018)**

Source de revenus	Personnes en emploi			Personnes à la retraite		
	Nombre	Montant (k)	Prestation moyenne (\$)	Nombre	Montant (k)	Prestation moyenne (\$)
PSV	69 403	415 532	5 987,2	1 298 620	8 888 958	6 844,9
SRG et autres	133 263	634 756	4 763,2	557 188	2 346 755	4 211,8
RRQ	224 818	1 515 184	6 739,6	1 500 562	11 034 069	7 353,3
Prestations d'un régime de retraite*	123 900	1 699 568	13 717,3	1 337 613	29 411 770	21 988,3
Travail	3 736 243	190 840 212	51 078,1	372 285	2 325 744	6 247,2
Revenus nets d'entreprise	217 314	531 339	2 445,0	62 800	201 685	3 211,5
Prestations d'assurance-emploi	482 186	2 454 582	5 090,5	23 751	136 940	5 765,7
Dividendes de sociétés canadiennes imposables	315 597	1 972 197	6 249,1	281 338	901 399	3 204,0
<b>Total</b>	<b>3 747 705</b>	<b>206 161 668</b>	<b>55 010,1</b>	<b>1 604 409</b>	<b>58 370 292</b>	<b>36 381,2</b>

\* : incluant les transferts par le conjoint.

**Source** : Ministère des Finances du Québec, *Statistiques fiscales des particuliers*, 2018

Ainsi, le revenu total moyen pour les personnes en emploi en 2018 est de 55 010 \$, alors que celui des retraités est de 36 381 \$. Lorsqu'on additionne le montant moyen de l'ensemble du SRR pour les personnes à la retraite, on parvient à un montant pondéré<sup>16</sup> de 36 381 \$ pour l'année 2018.

D'après les données fiscales 2018, on peut établir que 23,7 % des personnes sont des personnes retraitées au Québec, c'est-à-dire dont la source principale de revenu est la retraite, sachant que la proportion des personnes de plus de 65 ans dans la main d'œuvre totale est de 24,29 %.

À partir du nombre de personnes ayant déclaré des déductions pour régime de pension agréé (RPA), on peut déduire que les régimes complémentaires reliés à la relation d'emploi sont présents pour 38,9 % des personnes dont la principale source de revenus provient de l'emploi. Pour les retraités, le taux de couverture des régimes privés est de 83,4 %.

Le cumul emploi – retraite peut être évalué comme la somme des individus en emploi qui perçoivent des prestations du Régime de rentes du Québec (RRQ), ainsi que les personnes à la retraite qui perçoivent des revenus de travail ou des revenus nets d'entreprise, ou encore des prestations de l'assurance-emploi. Au total, cela représente 683 654 déclarations et 42,6 % des retraités. Pour les seuls revenus de travail, on peut estimer que le revenu annuel moyen est de 6 247,2 \$, et de 3 211,5 \$ pour les revenus nets d'entreprise.

Le tableau ci-dessous présente une manière de calculer le taux moyen de remplacement du revenu au Québec à partir de données fiscales disponibles.

**Tableau 2. Taux moyen de remplacement du revenu au Québec à partir de données fiscales disponibles (2018)**

	Nombre	Montant (milliers \$)	Montant moyen (\$)
Revenus d'emploi, total hommes et femmes, 55-59 ans	460 475	25 620 892	55 640,1
Revenu total, total hommes et femmes, personnes à la retraite	1 604 409	58 370 292	36 381,1
Pourcentage moyen de remplacement du revenu à la retraite		65,38 %	

**Note :** Le calcul à partir du revenu total d'emploi pour les personnes de 55 à 59 ans conduit à un taux de remplacement du revenu de 64,1 % pour l'année 2018.

**Source :** Statistiques fiscales détaillées selon l'âge et le sexe - 2018; Statistiques fiscales détaillées selon la principale source de revenus – 2018.

Le pourcentage moyen de remplacement du revenu à la retraite atteint 65,38 % en 2018, ce qui n'est pas si éloigné de l'objectif de 70 % que l'on retrouve généralement comme objectif du SRR. En matière de remplacement du revenu, on ne peut donc pas affirmer que le SRR est actuellement dans un état d'échec pour l'ensemble de la population au Québec, même s'il y a sûrement de grandes différences selon la

<sup>16</sup> La pondération consiste à multiplier le montant moyen par le taux de couverture en fonction de l'ensemble des contribuables.

situation socio-économique des déclarants. Le taux présenté est évidemment une approximation<sup>17</sup>, mais il est comparable avec celui obtenu par la Régie des rentes pour l'année 2007.

À partir du Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) de Statistique Canada, il est possible d'obtenir des résultats individuels, même si la taille de l'échantillon est parfois trop petite pour garantir d'avoir des résultats significatifs dans un nombre important de situations.

## 2.2 La situation des personnes entre 45 et 59 ans

Les particuliers entre 45 et 59 ans représentent 24,74 % de l'ensemble des particuliers et 32,33 % du revenu total. Sur le plan du revenu, c'est le groupe le plus homogène dans les individus de plus de 45 ans.

Le tableau suivant présente les plus importantes sources de revenu pour les particuliers entre 45 et 59 ans au Québec.

**Tableau 3. Principales sources de revenu pour les particuliers de 45 à 59 ans (2018)**

	Proportion (%)	Revenus moyens 45-59 ans (\$)
Travail	78	46 949,3
Chômage	11	648,5
Retraite	6	2 196,1
Placements	14	2 925,5
Entreprise	13	3 713,5
Autres	17	1 333,0
Revenu total	100	61 660, 6
Déductions RPA	34	1 612,1
Déductions REER-RVER	39	2 477,9

**Lecture du tableau :** 78 % des personnes âgées entre 45 et 59 ans ont déclaré un revenu de travail pour un montant de 46 949,3 dollars en moyenne, incluant les personnes dont le revenu de travail est nul en 2018. Le résultat de l'addition des différentes lignes du tableau peut ne pas être significatif étant donné qu'un même particulier peut avoir des revenus provenant de plusieurs sources à la fois. On peut simplement dire que le revenu total pour cette tranche d'âge est d'un peu plus de 60 000 dollars en moyenne.

**Définitions :** Travail : Revenus d'emploi; Chômage : Prestations d'assurance-emploi; Retraite : Prestations d'un régime de retraite, d'un REER, d'un FERR, d'un RPDB ou d'un RPAC/RVER, ou rentes; Autres : Autres revenus; Placements : Dividendes de sociétés canadiennes imposables; Entreprise : Revenus nets d'entreprise.

**Source :** Statistiques fiscales détaillées selon l'âge et le sexe - 2018; Statistiques fiscales détaillées selon la principale source de revenus – 2018.

<sup>17</sup> Un portrait exhaustif demanderait de faire le calcul à partir de données individuelles longitudinales, pour les différents niveaux de revenu, et en tenant compte de la redistribution opérée par la fiscalité.

À la lecture du tableau, on peut constater que près de 80 % des personnes ont un revenu de travail et que 6 % des personnes ont un revenu de retraite. À partir des données sur les déductions fiscales, on peut constater que moins de 40 % des individus déclarent des cotisations à un régime complémentaire de retraite, aussi bien pour les RPA que pour les REER-RVER.

En utilisant les microdonnées de l'enquête canadienne sur le revenu pour l'année 2018, on peut avoir un portrait plus précis du cumul emploi-retraite pour ce groupe d'âge, mais uniquement à partir d'un petit échantillon de l'ensemble de la population concernée au Québec. L'utilisation d'un échantillon représentatif au niveau canadien a pour conséquence de réduire les possibilités d'utilisation des données au niveau du Québec. Pour cette raison, certaines situations des personnes à la retraite ne sont pas présentées lorsque le nombre d'observations est inférieur au seuil requis par Statistique Canada.

Le tableau suivant présente les résultats obtenus pour les personnes de 45 à 59 ans qui travaillent.

**Tableau 4. Revenu moyen pour les particuliers de 45 à 59 ans qui travaillaient en 2018**

Principale source de revenu	Revenus d'emploi (\$)	Revenus de régimes de retraite privés <sup>18</sup> (\$)	Revenus du RRQ (\$)	Retraits de REER (\$)	Heures travaillées	Nombre d'observations
Salaire et traitements	61 392,9	525,1	157,01	262,5	1853,1	2563
Revenu d'un travail autonome	52 545,4	733,9	21,9	992,9	1793,8	199
Transferts gouvernementaux	7 705,7	104,1	1351,0	585,5	1109,0	379
Revenu de placements	20 088,4	343,6	1678,7	6,5	2073,3	119
Pensions de retraite privées	8 742,2	34184,6	314,0	1823,2	629,6	109
Autre revenu	43 943,4	1221,1	969,2	198,0	838,7	38

**Lecture du tableau :** Le tableau présente les données concernant le revenu moyen selon la source principale de revenu de la personne en lignes, et selon les éléments reliés à l'emploi ou à la retraite en colonnes. Par exemple, la première ligne présente le revenu moyen des personnes dont la principale source de revenu était le salaire, et pour lesquels on peut constater que le revenu moyen d'emploi était de 61 392,9 \$ en 2018 pour un nombre moyen de 1853,1 heures travaillées en 2018<sup>19</sup>.

**Source :** Adapté de Statistique Canada, Fichiers de Microdonnées à Grande Diffusion de l'Enquête canadienne sur le revenu 2018, 05 janvier 2022. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

18 Le Dictionnaire des données de l'enquête présente la définition suivante : «Pensions de retraite de toute source privée - principalement d'un régime d'employeur. Les paiements peuvent prendre diverses formes : rentes, pensions de retraite ou versements d'un FERR (fonds enregistré de revenu de retraite). Les sommes retirées d'un REER avant l'âge de 65 ans sont considérées comme des retraits d'un REER (exclues des pensions de retraite), tandis que les montants retirés d'un REER à partir de 65 ans sont assimilés à des pensions de retraite. Comprend le fractionnement du revenu de pension.» Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le revenu 2018*, Fichier de microdonnées à grande diffusion, Dictionnaire des données, p.28.

19 À titre de comparaison, le salaire moyen pour l'ensemble des personnes du même groupe d'âge est de 53 035,5 \$ en 2018, avec un revenu médian de 46 000 \$.



Le tableau précédent fait apparaître deux situations dominantes, soit le «salarié» et le «quasi-retraité».

- La première est celle de la personne dont le salaire est la source quasi-exclusive de revenus, avec un nombre d'heures travaillées d'environ 1 850 heures en 2018.
- La seconde est celle des «quasi-retraités» dont la principale source de revenu est constituée de pensions de retraite privées, mais dont l'emploi représente quand même un peu plus de 25 % du revenu provenant des régimes de retraite, avec un nombre annuel moyen d'heures travaillées d'environ 630 en 2018. Cela signifie que les personnes de 45 à 59 ans, majoritairement retraitées, occupaient des emplois avec un salaire moyen d'environ 14 \$ de l'heure en 2018.

Pour les personnes de 45 à 59 ans, le cumul emploi-retraite est peu fréquent, avec un taux de 6,13 %, probablement parce que la retraite concerne des groupes particuliers qui ont occupé des emplois pénibles ou qui ont eu des carrières longues.

Si l'on compare les personnes dont le revenu est principalement constitué du salaire avec ceux dont le revenu est principalement constitué de pensions de retraite, le nombre d'heures travaillées en moyenne est presque multiplié par trois.

Une meilleure connaissance des situations des personnes de 45 à 59 ans au Québec vis-à-vis du cumul emploi-retraite nécessiterait des recherches complémentaires concernant des groupes cibles, plutôt que de raisonner sur une situation moyenne ou même médiane. Cependant, le cumul emploi-retraite ne semble pas être un enjeu pour des politiques publiques universelles pour ce groupe d'âge au Québec à partir des données utilisées pour cette recherche.

## 2.3 La situation des personnes entre 60 et 69 ans

Le groupe des personnes entre 60 et 69 ans est le plus intéressant pour l'analyse des enjeux liés à la prolongation de la vie active, et en particulier au cumul emploi-retraite. Pour l'analyse des données individuelles, nous avons divisé l'échantillon en deux sous-groupes, le premier pour les personnes entre 60 et 64 ans, et le second pour les personnes entre 65 et 69 ans. En effet, l'âge de 65 ans est l'âge «normal» de retraite pour les prestations des régimes universels de retraite, PSV et RRQ.

Le tableau suivant présente les plus importantes sources de revenu pour les particuliers entre 60 et 69 ans au Québec.

**Tableau 5. Sources de revenu pour les particuliers entre 60 et 69 ans au Québec en 2018**

	Proportion (%)	Revenu moyen (\$)
Travail	48	16 563,9
Chômage	7	465,4
PSV	43	2 691,9
RRQ	79	5 130,6
Retraite privée	42	11 128,0
Placements	17	2 887,1
Entreprise	10	2 289,5
Autres	19	1 706,0
Revenu total		48 467,9

**Lecture du tableau :** 48 % des personnes âgées entre 60 et 69 ans ont déclaré un revenu de travail de 16 563,9 \$ en moyenne. Le revenu total pour cette tranche d'âge est d'un peu moins de 50 000 dollars en moyenne. Le calcul des moyennes inclut les personnes du groupe d'âge qui ont des revenus égaux à zéro.

**Définitions :** Travail : Revenus d'emploi; Chômage : Prestations d'assurance-emploi; Retraite privée : Prestations d'un régime de retraite, d'un REER, d'un FERR, d'un RPDB ou d'un RPAC/RVER, ou rentes; Autres : Autres revenus; Placements : Dividendes de sociétés canadiennes imposables; Entreprise : Revenus nets d'entreprise.

**Source :** Statistiques fiscales détaillées selon l'âge et le sexe - 2018; Statistiques fiscales détaillées selon la principale source de revenus – 2018.

Le cumul emploi-retraite concerne presque un particulier sur deux pour la tranche d'âge 60-69 ans. Le RRQ est le régime qui a le plus important degré de couverture dans la population, mais avec un niveau de revenu moyen inférieur de plus de la moitié au maximum possible pour l'année 2018. Les régimes privés couvrent environ 40 % des individus de cette tranche d'âge.

En utilisant les microdonnées de l'enquête canadienne sur le revenu pour l'année 2018, on peut avoir un portrait plus précis du cumul emploi-retraite pour ce groupe d'âge, mais uniquement à partir d'un petit échantillon de l'ensemble de la population concernée au Québec.

Le tableau suivant présente les résultats obtenus pour les particuliers de 60 à 64 ans qui travaillent.

**Tableau 6. Principales sources de revenu pour les particuliers de 60 à 64 ans qui travaillaient en 2018**

Principale source de revenu	Revenus d'emploi (\$)	Revenus de régimes de retraite privés (\$)	Revenus du RRQ (\$)	Retraits de REER (\$)	Heures travaillées	Revenu disponible moyen (\$)	Nombre d'observations
Salaire et traitements	42 393,1	3 796,3	3 209,6	532,8	1 582,3	46 014,0	603
Revenu d'un travail autonome	35 221,7	1 317,6	2 442,5	846,3	1 888,9	35 180,0	62
Transferts gouvernementaux	5 816,9	2 165,8	6 437,9	1 383,4	694,2	20 371,7	68
Pensions de retraite privées	6 061,2	32 542,9	6 662,4	2 234,0	563,6	44 738,0	131

**Lecture du tableau :** Pour les personnes dont la principale source de revenu était le salaire, le revenu moyen d'emploi était de 42 393,1 \$ en 2018 pour un nombre moyen de 1 582,3 heures travaillées en 2018. À titre de comparaison, le revenu d'emploi pour l'ensemble des personnes du même groupe d'âge est de 56 821,7 \$ en 2018, avec un revenu médian de 48 000 \$. La catégorie «revenus de placement» et la catégorie «autre revenu» ont été supprimées du tableau à cause d'un trop faible nombre d'observations.

**Source :** Adapté de Statistique Canada, Fichiers de Microdonnées à Grande Diffusion de l'*Enquête Canadienne sur le Revenu 2018*, 05 janvier 2022. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

Pour les personnes de 60 à 64 ans, que la principale source de revenu soit le salaire ou la pension de retraite, le revenu disponible moyen est pratiquement le même, ce qui semble indiquer l'absence d'injustice sous la forme d'une rémunération «en double» (*double dipping* en anglais). Le nombre d'heures travaillées semble s'ajuster en fonction du montant des prestations versées par les régimes de retraite (régimes privés, RRQ, REER).

Le revenu moyen en fonction de l'accès aux différentes sources de revenu à la retraite pour les particuliers entre 60 et 64 ans est présenté dans le tableau suivant.

**Tableau 7. Principales sources de revenu pour les particuliers de 60 à 64 ans qui occupent un emploi en 2018**

Accès aux sources de revenu	Revenu d'emploi moyen (\$)	Revenu d'emploi médian (\$)	Nombre d'observations
Travail seulement	54 642,9	46 000	209
Travail et retraite privée	53 513,7	41 000	76
Travail et RRQ seulement	32 578,2	30 000	317
Travail, RRQ et retraite privée	20 163,7	11 500	221
Travail et autres combinaisons	17 862,7	11 000	78

**Lecture du tableau :** Les personnes âgées entre 60 et 64 ans dont le revenu est constitué de l'emploi sans aucun revenu du SRR représentent 23,2 % de l'échantillon et déclarent un revenu d'emploi de 54 642,9 \$, tout en sachant qu'il existe un niveau important d'inégalités vers les particuliers à hauts revenus étant donné que la moyenne est largement supérieure à la médiane des revenus. Ce dernier constat est d'ailleurs valable pour l'ensemble de l'échantillon.

**Source :** Adapté de Statistique Canada, Fichiers de Microdonnées à Grande Diffusion de l'*Enquête Canadienne sur le Revenu 2018*, 05 janvier 2022. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

À la lecture du tableau ci-dessus, on peut constater que le cumul emploi-retraite n'apporte pas un revenu supérieur par rapport à l'occupation d'un emploi sans revenus du SRR. Il semble donc que le choix de bénéficiaire de revenus du SRR ne répond pas nécessairement à des motivations économiques de maximisation des revenus pour l'ensemble des personnes. Il faut rechercher les raisons du cumul emploi-retraite ailleurs que dans les incitatifs monétaires (économiques, financiers, fiscaux, etc.).

À la lecture du tableau ci-dessus, on peut également constater que les individus qui occupent un emploi et qui ont des revenus de retraite privée (i.e. régime complémentaire ou REER principalement) ont un revenu d'emploi plus élevés que ceux qui perçoivent des revenus du RRQ.

Le revenu moyen en fonction de l'accès aux différentes sources de revenu à la retraite pour les personnes entre 65 et 69 ans qui travaillent est présenté dans le tableau suivant, ce qui représente un tiers de l'échantillon total pour ce groupe d'âge.

**Tableau 8. Principales sources de revenu pour les particuliers de 65 à 69 ans qui occupaient un emploi en 2018**

Sources de revenu	Revenu d'emploi moyen (\$)	Revenu d'emploi médian (\$)	Nombre d'observations
Travail, PSV-SRG, RRQ seulement	20 996,6	16 500	147
Travail, PSV-SRG, RRQ, retraite privée	11 251,4	4 400	226
Ensemble des personnes avec un travail comme principale source de revenu	30 289,2	21 000	418

**Lecture du tableau** : Les autres combinaisons possibles ont été supprimées à cause d'un nombre insuffisant d'observations.

**Source** : Adapté de Statistique Canada, Fichiers de Microdonnées à Grande Diffusion de l'*Enquête Canadienne sur le Revenu 2018*, 05 janvier 2022. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

Les données du tableau ci-dessus indiquent qu'il y a de fortes inégalités entre les individus, avec une plus forte concentration vers les bas revenus.

L'emploi comme unique source de revenu ou accompagné uniquement du revenu d'un régime privé semble provenir de personnes avec de fortes qualifications, compte tenu du niveau observé de revenu. L'accès à un revenu provenant de régimes privés semble avoir un effet important sur le revenu d'emploi.

Les données quantitatives qui sont présentées ici ne permettent pas d'analyser les motivations des personnes vis-à-vis des sources de revenu. On ne sait pas si ce sont des situations décidées volontairement ou bien si elles résultent de contraintes physiologiques, familiales, financières, etc. Il serait également intéressant de savoir dans quelle mesure la situation a évolué entre 60 et 70 ans et si elle a été planifiée à l'avance.

Il serait particulier intéressant de bénéficier des données individuelles compilées par Revenu Québec pour l'ensemble des personnes au Québec pour ce groupe d'âge étant donné que c'est celui dans lequel on trouve le plus de situations hybrides entre l'emploi ou la retraite privée comme unique source de revenu.

## 2.4 La situation des personnes de plus de 70 ans

Les personnes de plus de 70 ans représentent 17 % de l'ensemble des particuliers et 13 % du revenu total des particuliers.

Le tableau suivant présente les plus importantes sources de revenu pour les particuliers de 70 ans et plus au Québec.

**Tableau 9. Principales sources de revenu pour les particuliers de 70 ans et plus en 2018**

	Proportion (%)	Revenu moyen (\$)
Travail	16	1 727,8
Chômage	1	48,3
Retraite privée	65	12 423,7
Placements	19	2 932,8
Entreprise	4	591,4
Autres	10	560,5
Revenu total	100	39 266,8

**Note de lecture :** 16 % des personnes âgées de plus de 70 ans ont déclaré un revenu de travail pour un montant moyen de 1 727,8 dollars en moyenne, incluant les personnes qui n'ont pas de revenu de travail. Le revenu total moyen pour cette tranche d'âge est d'un peu moins de 40 000 dollars.

**Définitions :** Travail : Revenus d'emploi; Chômage : Prestations d'assurance-emploi; Retraite : Prestations d'un régime de retraite, d'un REER, d'un FERR, d'un RPDB ou d'un RPAC/RVER, ou rentes; Autres : Autres revenus; Placements : Dividendes de sociétés canadiennes imposables; Entreprise : Revenus nets d'entreprise.

**Source :** Statistiques fiscales détaillées selon l'âge et le sexe - 2018; Statistiques fiscales détaillées selon la principale source de revenus - 2018.

L'analyse des sources de revenu montre que ce groupe est davantage conforme à la représentation habituelle de la personne à la retraite, qui peut occuper un emploi de manière marginale, mais dont la principale source de revenus provient du SRR.

Le revenu moyen en fonction de l'accès aux différentes sources de revenu à la retraite pour les personnes de plus de 70 ans est présenté dans le tableau suivant. Le taux d'emploi dans l'échantillon est de 10,9 % pour cette tranche d'âge.

**Tableau 10. Principales sources de revenu pour les particuliers de 70 ans et plus qui travaillaient en 2018**

Accès aux sources de revenu	Revenu d'emploi moyen (\$)	Revenu d'emploi médian (\$)	Nombre d'observations
Travail, PSV-SRG, RRQ sans régime privé de retraite	22 784,0	9 250	62
Travail et tous les piliers du SRR	6 119,2	650,0	274
Ensemble	18 764,3	9 250	354

**Lecture du tableau :** Les personnes âgées de 70 ans et plus dont le revenu est constitué du travail et du SRR sans régime privé de retraite déclarent un revenu d'emploi en moyenne d'environ 22 784 \$, tout en sachant qu'il existe un niveau important d'inégalités vers les personnes à plus hauts revenus étant donné que la moyenne est largement supérieure à la médiane des revenus qui est de 9 250 \$. Les autres combinaisons possibles ont été supprimées à cause d'un nombre insuffisant d'observations.

**Source :** Adapté de Statistique Canada, Fichiers de Microdonnées à Grande Diffusion de l'*Enquête Canadienne sur le Revenu 2018*, 05 janvier 2022. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

Le nombre d'observations dans l'échantillon de l'enquête de Statistique Canada ne permet pas d'analyser véritablement l'ensemble des résultats possibles. De plus, il existe des différences importantes entre le revenu moyen et le revenu médian. On peut constater que les inégalités à l'intérieur de ce groupe d'âge sont très fortes. Il serait donc particulièrement utile d'obtenir des résultats à partir de l'ensemble des particuliers au Québec, ou au moins d'un échantillon plus important que celui qui se trouve dans l'enquête de Statistique Canada qui a été utilisée ici.

## 2.5 Principaux constats

---

Le portrait des sources de revenu pour les personnes de plus de 45 ans qui a été proposé ici montre que le SRR a un effet structurant sur l'emploi à partir de 60 ans. Trois constats complémentaires peuvent aussi être dressés :

- Le premier constat est la grande hétérogénéité du niveau moyen et des sources de revenu en fonction des tranches d'âge. Il n'est pas évident de déterminer une situation typique de transition travail-retraite à partir des données agrégées. On peut remarquer que la part des revenus de retraite devient supérieure à partir de 65 ans, ce qui semble indiquer que l'âge moyen de retraite se situe effectivement autour de 65 ans.
- Le second constat est que les revenus en dehors du SRR proprement dit sont des sources importantes de revenu. Les revenus d'emploi sont loin d'être marginaux, notamment entre 60 et 70 ans. Les comportements vis-à-vis de l'emploi et de la retraite semblent aller ensemble. Il faut noter que l'importance des revenus de placement triple presque entre la tranche d'âge de 45-49 ans et celle de 75 ans et plus.
- Le troisième constat est que le taux de remplacement du revenu total entre la tranche d'âge de 55-59 ans et celle de 65-69 ans est en moyenne d'environ 65 %, tout en sachant qu'une partie de ces revenus provient de sources autres que le SRR.





# 3. Trois pistes de réflexion de recherche et d'interventions dans le domaine des politiques publiques

Il existe un historique de réflexions dans le domaine des politiques publiques au Québec concernant la prolongation de la vie active, même si l'on s'en tient aux travaux gouvernementaux depuis le début des années 2000. Le contexte du vieillissement de la population n'est en effet pas nouveau. Pourtant, il semble encore aujourd'hui difficile d'identifier les éléments d'une véritable politique intégrée de la fin de carrière.

Nous proposons trois pistes de recherche et d'interventions dans le domaine des politiques publiques. La prolongation de la vie active comprend ici autant la retraite progressive, le cumul emploi-retraite, que le retour en emploi après la retraite.

## 3.1 Première piste : disposer d'une enquête sur la fin de carrière au Québec

---

Il n'est pas possible actuellement d'avoir un portrait complet de la fin de carrière pour les personnes au Québec. D'un côté, dans les enquêtes canadiennes, notamment celles de Statistique Canada, le nombre de répondants du Québec est souvent trop faible pour réaliser des analyses combinant plusieurs sous-groupes (âge, secteur d'activité, profession, territoire, etc.). D'un autre côté, les données administratives ne peuvent pas en général être croisées les unes avec les autres et les demandes d'accès sont encore trop complexes.

Nous proposons donc la mise sur pieds d'une enquête sur la prolongation de la vie active qui permettrait de suivre dans le temps les décisions concernant la fin de carrière des individus âgés de plus de 45 ans habitant au Québec.

Le tableau suivant présente des résultats d'enquêtes qui existent à l'étranger et qui pourraient être utiles à la construction d'une enquête au Québec.

**Tableau 11. Données internationales d'enquêtes utilisées pour analyser la transition travail-retraite**

États-Unis <sup>20</sup> (The Health and Retirement Study)			Pays-Bas <sup>21</sup> (Netherlands Pension Panel Study)	
Transition à partir de 50 ans (%)	Hommes	Femmes		%
Pas de transition (emploi permanent à temps plein)	22	19	Retraite progressive effective	10
Départ à la retraite	38	40	Retraite progressive envisagée	25
Contrat temporaire	36	37	Barrières à la retraite progressive :	
Inconnu	4	4	Aspects financiers	40
Retraite progressive (RTT plus de 20 %)	17	14	Risque de baisse de la satisfaction au travail	17
Retour sur le marché du travail après la retraite	17	15	Organisation du travail	26
			Pas encouragé dans l'organisation	10
France <sup>22</sup> (Données administratives)			Japon <sup>23</sup> (Japanese Study of Aging and Retirement)	
		%		%
Cumul emploi-retraite entre 2005 et 2016 :		10	Absence de retraite	40,6
Profils :			Retraite complète	36,7
Retour en emploi après une retraite anticipée pour carrière longue		24	Retraite progressive pour le même employeur	7,3
Cadres		45	Retraite progressive pour un autre employeur	15,4
Périodes sans emploi		31		

20 Cahill, K. et J. Quinn, «The Importance of Gradual Retirement in America Today», *Public Policy & Aging Report*, Volume 30, Numéro 3, 2020, Pages 107–112.

21 Grunwald, O. et al., «The Differential Impact of Retirement on Informal Caregiving, Volunteering, and Grandparenting : Results of a 3-Year Panel Study», *The Journals of Gerontology: Series B*, Volume 76, Numéro 3, Mars 2021, Pages 607–619.

22 Dardier, A., «Le cumul emploi-retraite – Déterminants individuels et profils types des cumulants», *Économie et statistique*, INSEE, 2021.

23 Mizuochi, M. et J. Raymo, «Retirement Type and Cognitive Functioning in Japan», *The Journals of Gerontology: Series B*, Volume 77, Numéro 4, Avril 2022, Pages 759–768.

Dans pratiquement tous les pays recensés dans la littérature, les enquêtes sur la fin de carrière croisent des informations sur les sources de revenu, la situation familiale, la santé des personnes, et parfois même les barrières à la prolongation de la vie active. Dans l'idéal, cette enquête serait longitudinale afin de suivre dans le temps l'évolution des décisions concernant la fin de carrière pour les mêmes personnes.

Il faut souligner qu'il a déjà existé dans le passé une volonté de développer des connaissances sur la transition entre travail et retraite au Québec. La Régie des rentes du Québec, qui est devenue depuis Retraite Québec, avait publié en 2010 des résultats d'une recherche sur le sujet, à partir de données administratives (déclarations fiscales)<sup>24</sup>. Par ailleurs, une recherche plus récente portant sur l'augmentation de l'âge minimum d'admissibilité à la rente normale du RRQ contient des résultats intéressants<sup>25</sup>. Les auteurs concluent que «la hausse de l'âge d'admissibilité au RRQ aurait sans doute un effet minime sur le marché du travail» (*ibid.*, p. 7). Par ailleurs, les questions de santé et de retraite ne peuvent être abordées séparément. Enfin, il semble exister un rôle non négligeable des «services spécialisés» en matière de retraite pour expliquer les demandes de versement des prestations du SRR le plus tôt possible, ce qui demeure un bon conseil en termes financiers pour la plupart des personnes qui vivent seules, tout en considérant que le niveau d'hétérogénéité est élevé (*ibid.*, p. 27 et 33).

Seule une enquête spécifique pour le Québec, menée par l'Institut de la statistique du Québec, permettrait de suivre dans le temps les décisions individuelles concernant le travail et la retraite pour les personnes de plus de 45 ans.

### 3.2 Deuxième piste : le besoin d'une évaluation de la retraite progressive au Québec

---

La retraite progressive est définie comme une forme de cumul emploi-retraite qui regroupe uniquement les modalités par lesquelles une personne est amenée à réduire son temps de travail, que ce soit :

- directement dans son horaire de travail sans changer de statut d'emploi,
- par l'acceptation d'un «contrat terminal», sous-entendue d'une durée limitée avant le départ à la retraite,
- ou encore par le cumul emploi-retraite sous la forme de la retraite anticipée ou d'un retour en emploi à temps partiel après le départ à la retraite.

Les différentes sources d'informations qui ont été présentées dans ce rapport montrent toutes que la retraite progressive concerne au maximum 20 % de la population québécoise âgée entre 55 et 70 ans. On peut s'étonner que ce chiffre ne soit pas plus élevé compte tenu des incitatifs économiques et financiers qui existent pour encourager le cumul emploi-retraite, et la retraite progressive en particulier. Depuis 1998, des modifications législatives successives ont largement développé cette possibilité.

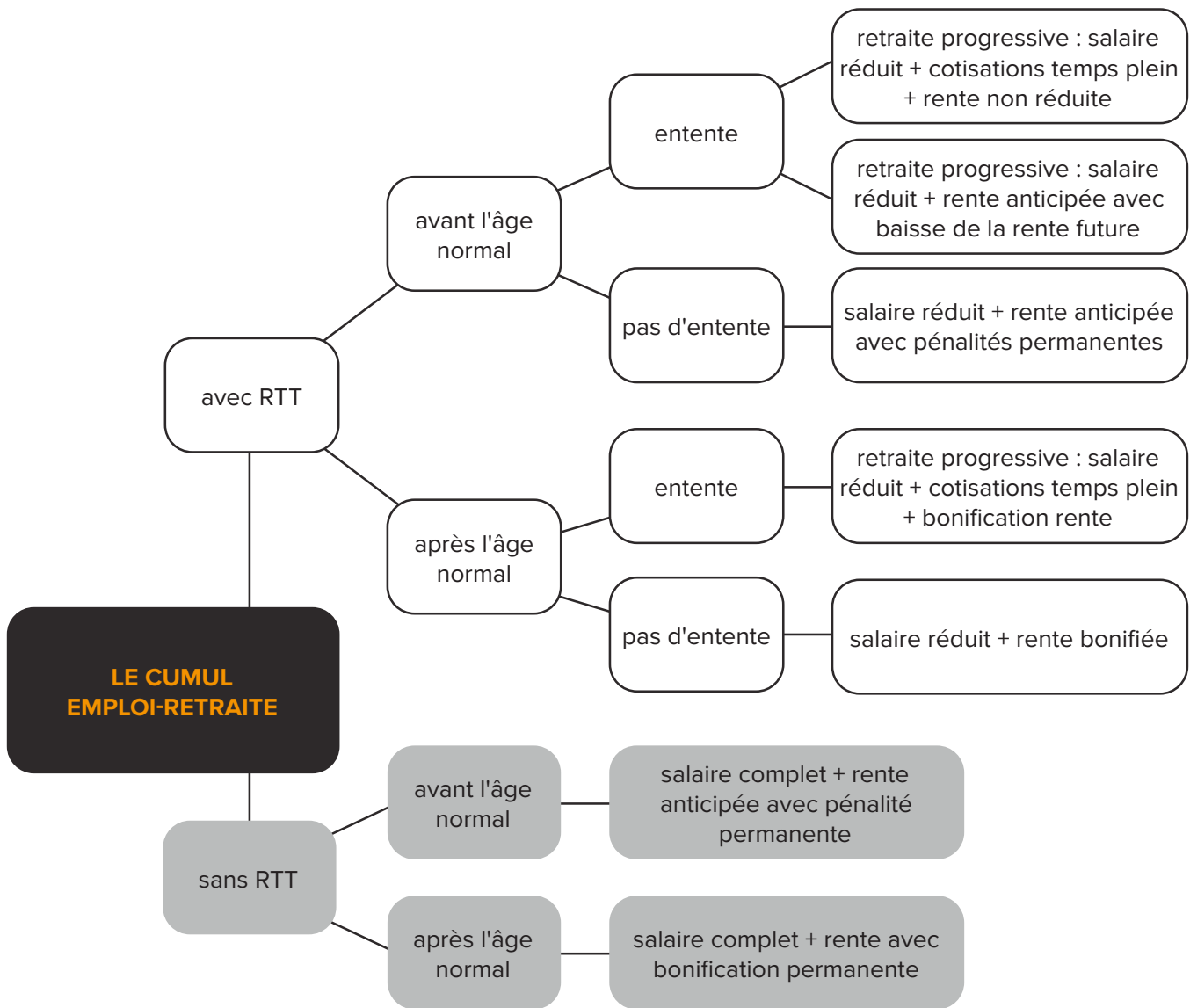
---

24 *Ibid.*

25 Michaud, P. C. et al., *Hausser l'âge d'admissibilité aux prestations du Régime de rentes du Québec?*, IRPP, 2020. Disponible à l'adresse suivante : <https://irpp.org/wp-content/uploads/2020/08/Hausser-l'âge-d'admissibilité-aux-prestations-du-régime.pdf>

Le cadre institutionnel du cumul emploi-retraite au Québec est présenté dans la figure suivante.

**Figure 4. Le cadre institutionnel du cumul emploi-retraite au Québec**



**Lecture :** Le cumul emploi-retraite peut exister avec ou sans réduction du temps de travail (RTT), avant ou après l'âge normal de retraite (i.e. l'âge de départ à la retraite sans pénalité actuarielle), avec ou sans la présence d'une entente entre l'employé et l'employeur.

Par exemple, une personne décide de réduire son temps de travail de 40 % (passage de 5 à 3 jours de travail par semaine). En cas d'entente avec son employeur, elle peut décider, soit de cotiser sur la base du salaire de 50 000 \$ plutôt que sur la base du salaire versé (30 000 \$) mais avec une baisse de son niveau de vie, soit cumuler les deux sources de revenu de l'emploi et de la retraite avec un revenu total de 44 000 \$<sup>26</sup> mais avec une baisse permanente (équivalente en valeur) de la rente de retraite dans le futur.

26 30 000 \$ + 70 % de 20 000 \$. D'autres conditions qui s'appliquent pour l'accès anticipé au revenu de retraite ont été omises dans l'exemple. Voir : [https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/retraite\\_progressive/Pages/retraite\\_progressive.aspx](https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/retraite_progressive/Pages/retraite_progressive.aspx)

Trois éléments de la figure précédente sont importants à retenir :

- Le premier élément est le **degré élevé de complexité du cadre institutionnel du cumul emploi-retraite du point de vue des personnes**. Cette complexité vient du fait qu'il faut être en mesure de comparer entre elles les différentes possibilités pour prendre une décision éclairée. Cela, tout en tenant compte des interrelations entre les différents piliers du SRR, dont on a vu auparavant la forte segmentation. La compréhension des implications de la décision individuelle est ainsi dépendante de l'accès à un expert du domaine de la retraite. Or, en cette matière, il y a beaucoup d'asymétries : l'accès à ces services diffère beaucoup selon les milieux de travail, le niveau de littératie financière, etc. On peut ainsi penser qu'une obligation d'information des salariés devrait exister à partir d'un certain âge concernant la retraite progressive, dès lors que l'on veut en faire la promotion en tant que politique publique de l'emploi.
- Le second élément est que **l'accès aux bénéficiaires de la retraite progressive dépend du niveau d'entente avec l'employeur**. La relation avec l'employeur est d'autant plus complexe qu'il est promoteur ou co-promoteur du régime complémentaire de retraite. Or, les intérêts de l'employeur dans le domaine de la gestion du personnel n'ont aucune raison d'être les mêmes que les intérêts de l'employeur en tant que promoteur du régime de retraite. Il est tout à fait possible qu'une situation de pénurie de main d'œuvre ou qu'une situation d'augmentation des besoins financiers du régime ne favorisent pas la retraite progressive du point de vue de l'employeur. L'intérêt social est alors en conflit avec l'intérêt privé. Plus fondamentalement, on peut se demander si une décision individuelle comme la réduction du temps de travail doit être subordonnée aux relations collectives du travail, dont le régime complémentaire de retraite est une composante importante de la rémunération globale.
- Le troisième élément est **la présence potentielle d'une «trappe à pauvreté» dans la politique de la retraite progressive** pour certaines catégories de personnes. C'est le cas pour celles qui ont au départ une rémunération assez faible (mais supérieure au seuil de pauvreté pour un emploi à temps plein) et qui sont dans l'obligation de réduire leur temps de travail (en tant qu'aidant naturel par exemple), mais qui doivent absolument compenser la baisse de la rémunération salariale par une prestation anticipée du régime de retraite (dans le cas d'une famille monoparentale par exemple), au prix d'une baisse à vie de la rente de retraite une fois véritablement à la retraite. Ainsi, pour être véritablement intéressante, la politique de retraite progressive nécessite soit un emploi à forte rémunération, soit un haut revenu familial.

Des travaux d'évaluation du cumul emploi-retraite et de la retraite progressive avaient été menés dans les années 2010<sup>27</sup>, mais sans mise à jour récente. Il n'existe pas à notre connaissance d'évaluation d'ensemble de la retraite progressive au Québec sur une base continue. Or, l'évolution récente du marché du travail, et le contexte économique au sens large, rendent cette connaissance nécessaire. Donner à la retraite progressive un véritable statut dans les politiques publiques se pose désormais avec encore plus d'acuité que par le passé. Nous recommandons donc de demander à Retraite Québec de mettre à jour les travaux concernant la transition travail-retraite, tout en incluant un portrait du cumul emploi-retraite à partir de la même source de données.

---

27 Voir notamment : <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/publications/retraite-quebec/etudes-et-sondages/retraite/Pages/transition-travail-retraite-donnees-de-1991-a-2007.aspx>; [https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD\\_rapport\\_commission\\_nationale\\_Normandin-Beaudry.pdf](https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD_rapport_commission_nationale_Normandin-Beaudry.pdf)

### 3.3 Troisième piste : vers une politique intégrée de la fin de carrière

---

Le Québec s'est démarqué pendant longtemps du reste du Canada dans le domaine de l'insertion en emploi grâce à une politique des services de garde innovante, dont les retombées économiques sont notables<sup>28</sup>. Sans parler des spécificités de son système d'éducation supérieure<sup>29</sup>. Est-il possible de penser une politique intégrée de la fin de carrière qui soit l'équivalent de ce qui a été construit pour le début de la carrière au Québec? C'est un aperçu de cette proposition qui est proposé ici.

Les politiques publiques concernant la fin de carrière sont nombreuses et diverses. Au plan économique, les principales concernent les politiques qui encadrent la gestion du personnel (normes du travail, Code du travail, etc.), la fiscalité, les régimes de retraite, et la planification et la gestion financière.

Traditionnellement, les politiques publiques visent à réguler les décisions des personnes - grâce à la bonification des prestations et aux crédits d'impôts ou à travers des pénalités financières - de manière à avancer ou à retarder le départ à la retraite. Le cadre sous-jacent à cette régulation est que la retraite est un «droit au repos», une forme d'inactivité, qui est l'envers de l'emploi. Dans cette perspective plus conventionnelle, la retraite est généralement considérée comme un coût pour l'ensemble de la société.

Cette représentation traditionnelle de la retraite a cependant perdu de sa légitimité dans les dernières années. D'abord, parce que le marché du travail est passé d'une situation de chômage, que l'on cherchait à mitiger par des retraites anticipées, à une situation de pénuries, que l'on cherche maintenant à atténuer par des retraites tardives, comme dans le cas des infirmières par exemple.

Ensuite, parce que l'effet conjugué du vieillissement de la population et de l'amélioration de l'espérance de vie ont produit de nouveaux «âges» (Quatrième, voire même Cinquième âge), ce qui peut rendre «le repos» pour les nouvelles générations de retraités particulièrement plus long que pour les générations passées. Enfin, parce que les régimes privés de retraite ont connu des vagues successives de restructurations (dont des fermetures) qui rendent les régimes de retraite collectifs à prestations déterminées de moins en moins accessibles pour les nouvelles générations d'actifs et de retraités. Dans ce contexte, on peut comprendre que l'efficacité des politiques publiques pour réguler les comportements (des employeurs, des employés, des retraités) soit de plus en plus faible et fragmentée en fonction des clientèles visées. Seule la modification de l'âge de la retraite, c'est-à-dire l'âge auquel on peut accéder aux prestations des régimes publics sans pénalités, est encore efficace comme modalité de régulation, mais au prix d'un fort sentiment d'injustice pour la partie de la population touchée par la modification (en général à la hausse) de l'âge de retraite.

Pour sortir de cette représentation traditionnelle, nous proposons de déplacer le centre des politiques publiques de l'âge de la retraite vers la transition travail-retraite. À quoi peut bien servir un tel déplacement du cadre de l'action gouvernementale? D'abord, il doit pouvoir rendre compte de l'unité du cheminement de la personne à travers la diversité de ses expériences et relations : relation à l'emploi, relation à la retraite, relation à l'épargne, relation à la famille, relation à l'implication sociale, etc. Les politiques publiques de la fin de carrière doivent donc tenir compte de ces relations et être conçues sur une base interministérielle.

---

28 Voir Fortin, P., Godbout, L., et S. St-Cerny, «L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux», *Revue Interventions économiques/Papers in Political Economy*, numéro 47, 2013.

29 Voir Kamanzi, P. C., «L'enseignement supérieur du rapport Parent : quel bilan 50 ans après?», dans : Savard, D. et al. (sous la dir.), *Système d'enseignement supérieur : vision prospective, enjeux et tensions*, 2021. Livres en ligne du CRIRES. Disponible au : [https://lel.crires.ulaval.ca/sites/default/files/Systeme-denseignement-superieur\\_Savard-Larouche-Anne\\_2022.pdf](https://lel.crires.ulaval.ca/sites/default/files/Systeme-denseignement-superieur_Savard-Larouche-Anne_2022.pdf)

Ensuite, il doit servir à construire des politiques publiques à partir de l'âge de 45 ans environ. Pour se traduire par des résultats structurants, la transition doit être balisée dès cet âge. Cela implique que l'on gagne un délai de vingt ans environ pour capitaliser sur les réformes institutionnelles et concevoir des mesures adaptées aux changements de contexte, comme cela a été le cas par exemple dans le cadre des réflexions menant à la bonification du RRQ.

Enfin, cela signifie que l'on considère d'emblée une diversité de situations en fin de carrière, tout en conservant des repères communs (un âge moyen normal, un taux de remplacement du revenu, etc.) et des formes de solidarité (mutualisation des risques, redistribution des revenus, modalités d'assistance et de transferts, etc.) qui sont indispensables pour l'efficacité des interventions gouvernementales.

Au final, les politiques publiques de la transition travail-retraite doivent donner aux personnes les capacités de poursuivre des activités grâce à un encadrement institutionnel adapté (reconnu socialement et accompagné par des services appropriés), que ce soit dans la relation d'emploi en fonction du temps de travail comme dans le cas de la retraite progressive, que ce soit dans la relation aux soins de santé pour les personnes avec des incapacités ou des maladies professionnelles, que ce soit dans la relation à la famille comme dans le cas des proches aidants, que ce soit dans la relation à la communauté comme dans le cas des activités associatives par exemple, ou que ce soit dans la relation à l'éducation comme dans le cas de la formation pour les aînés ou encore du mentorat. À travers ces exemples, on entrevoit à la fois le potentiel de reconnaissance institutionnelle des différentes formes d'activité, mais également le besoin de sortir d'une logique uniquement financière pour penser l'avenir de la retraite dans un contexte d'allongement de la vie active.





# Conclusion

Explorer les relations entre la prolongation de la vie active et la retraite implique, nous l'avons vu, de considérer plusieurs dimensions. L'une des plus importantes est celle des sources de revenus, en particulier ceux provenant du SRR. Étant donné l'absence de données structurées qui distinguent les revenus du travail et ceux de la retraite, il nous a fallu développer par nous-même cette mesure. S'agissant d'une première ébauche de portraits à partir de données fiscales, d'éventuels travaux permettront d'affiner les sources de données ainsi que les analyses. Il s'agit d'une première contribution nette de ce rapport aux connaissances sur la question du cumul emploi-retraite.

Un second apport nous semble être lié à la mise en évidence des heures travaillées comme unité d'analyse. Ainsi, si les taux d'emploi des segments d'âges concernés par le cumul emploi-retraite sont importants à considérer, nous pensons que les relations entre l'emploi et le SRR, *du point de vue des participantes et participants*, seront mieux comprises en élaborant des analyses basées sur les heures travaillées. Cette approche permettra de mettre l'accent sur les situations vécues par les personnes, plutôt que d'aborder la question du strict point de vue de l'employabilité.

Un troisième et dernier apport de cette enquête consiste à avoir dégagé trois situations typiques dans le cumul emploi-retraite :

- Personnes à faible revenu, contraintes à travailler pour compléter leur revenu.
- Personnes qui travaillent pour compenser l'absence d'un pilier du SRR dans le remplacement du revenu de retraite.
- Personnes hautement qualifiées qui cumulent des revenus de travail et de retraite.

C'est en vue d'améliorer la connaissance de ces situations typiques que les trois propositions de pistes de réflexion et d'interventions ont été formulées. Les politiques publiques doivent tenir compte de la diversité des situations et des parcours différenciés. Elles doivent surtout tendre à éviter deux cas de figure : les travailleurs expérimentés contraints de travailler par manque d'un revenu viable d'un côté, et les situations de surcumul des revenus (double-dipping) pour des individus très aisés. Selon les données disponibles, il se trouve que l'accès à la retraite progressive n'est intéressant actuellement que pour les personnes avec un haut revenu (soit personnel, soit familial).



# Annexes

## Annexe 1 : Cadre d'analyse du rapport Demers (2011)

---

**La richesse par habitant = Démographie x taux d'emploi x heures moyennes travaillées x productivité horaire du travail.**

- Démographie : Population de 15 ans et plus / Population totale.
- Taux d'emploi : Nombre d'emplois / Population de 15 ans et plus.
- Heures moyennes travaillées : Heures totales travaillées / Nombre d'emplois.
- Productivité horaire du travail : Valeur de la production / Heures totales travaillées.

### ● Interprétation

La relation entre ces quatre indicateurs est toujours vérifiée, mais elle présente l'avantage d'identifier quatre leviers sur lesquels les politiques publiques peuvent agir.

- La démographie, qui est influencée par le taux de natalité (-), le taux de mortalité (+), l'immigration (+) lorsque les personnes immigrantes sont plus jeunes que la moyenne de la population, mais il faut également tenir compte de la structure par âge de la population, notamment lorsqu'on étudie l'âge moyen de retraite.
- Le taux d'emploi, qui correspond à la proportion de personnes en emploi, quel que soit le nombre d'heures travaillées. On peut décomposer le taux d'emploi selon l'âge, selon le genre, selon le territoire, etc. Le taux d'emploi va dépendre à la fois du taux d'activité (+), et du taux de chômage (-).
- Les heures moyennes travaillées, qui dépendent notamment des congés et du statut d'emploi (temps plein vs. temps partiel).
- La productivité horaire du travail, c'est-à-dire la valeur ajoutée économique d'une heure de travail. Plus une activité a de valeur, plus la productivité sera élevée pour une heure donnée de travail. La valeur économique du travail dépend de nombreux facteurs, notamment du secteur d'activité.

## Annexe 2 : Aperçu historique des dispositions du SRR concernant la prolongation de la vie active

Date	SRR	Dispositions
1982	LNT	Abolition de l'âge obligatoire de retraite. Possibilité de compenser la baisse de salaire avec un montant de rente si la personne demeure en emploi après l'âge normal de retraite.
1998	RRQ	Possibilité de cumuler emploi et retraite avant 65 ans en cas de retraite progressive seulement.
2008	RRQ	Les cotisations en cas de cumul emploi-retraite donnent droit à un supplément de rente égal à 0.5 % du revenu sur lequel la personne a cotisé.
2008	RCR	Avec une entente employé-employeur, en cas de cumul emploi-retraite, il est possible : de travailler à temps plein; d'accumuler un plein crédit de rente dans son régime de retraite; et de recevoir jusqu'à 60 % de sa rente acquise.
2009	RRQ	Possibilité de retourner sur le marché du travail avec un supplément à la rente en fonction du revenu de travail.
2013	PSV	Possibilité d'obtenir un revenu supplémentaire (0,5 % par mois pendant 5 ans) en cas de report de la date de perception de la PSV après 65 ans.
2014	RRQ	Possibilité de cumuler emploi et retraite avant 65 ans.
2014	RRQ	Introduction de facteurs d'ajustement actuariel mensuels asymétriques avant (entre -0.5 et -0.6 %) et après 65 ans (+0.7 % pendant 5 ans).

**Source :**

[https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD\\_rapport\\_commission\\_nationale\\_Normandin-Beaudry.pdf](https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD_rapport_commission_nationale_Normandin-Beaudry.pdf);  
<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/securite-vieillesse/montant-prestation.html>



