

Le savant et la politique

Recul de l'âge effectif de la retraite et risque d'une croissance des inégalités sociales parmi les retraités de demain

Yves Carrière¹, Jacques Légaré¹, Janice Keefe², Diane Galarneau¹

Constats sur l'âge effectif de la retraite

Le taux d'emploi des hommes âgés de 55 ans et plus a chuté de façon importante dans les années 1980 et ce, jusqu'au milieu des années 1990. Dans un contexte de vieillissement démographique, il n'en fallait pas plus pour craindre une baisse continue de l'âge effectif de la retraite. Toutefois, depuis maintenant une vingtaine d'années, le taux d'emploi des adultes âgés de 55 ans et plus ne cesse d'augmenter (Carrière et Galarneau, 2011)². Du côté des femmes, cette hausse est en partie liée à l'arrivée des baby-boomers parmi ce groupe d'âge puisque les femmes de cette génération ont adopté des comportements sur le marché du travail bien différents de celles qui les ont précédées, et ce, quel que soit l'âge (Lindsay et Almey, 2006). Chez les hommes toutefois, cette hausse est essentiellement le reflet d'une tendance vers le recul de l'âge de la retraite. Celui-ci a débuté avant que les baby-boomers ne franchissent l'âge de 60 ans, mais il n'a certes pas été ralenti par leur arrivée à cet âge.

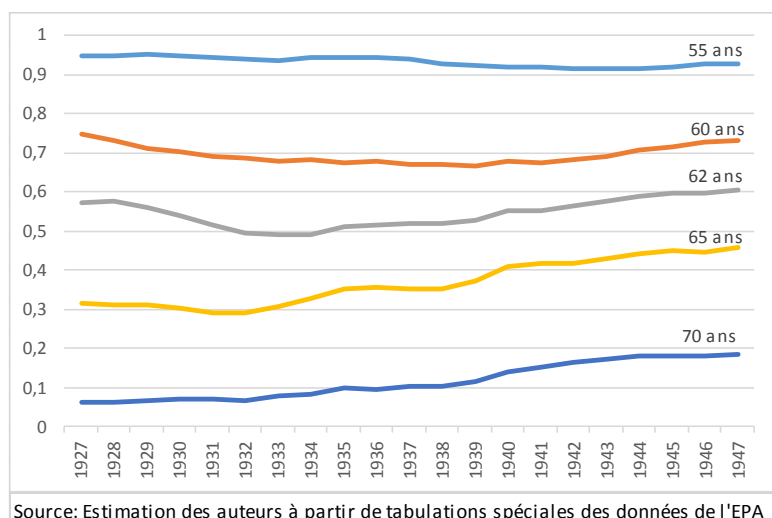


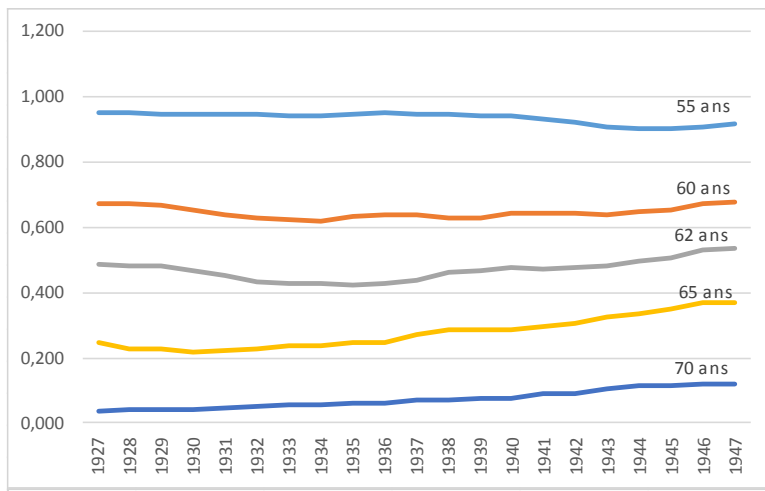
Figure 1A : Proportion d'hommes n'ayant toujours pas pris leur retraite à un âge donné, conditionnelle à être en emploi à 55 ans, selon l'année de naissance, Canada

¹ Département de démographie, Université de Montréal

² Family Studies and Gerontology, Mount Saint Vincent University

³ Toutes les références bibliographiques se retrouvent à la fin de la présente édition du Bulletin.

Comme on peut le constater à la Figure 1a, la proportion d'hommes qui occupaient un emploi à 50 ans et qui n'avaient toujours pas quitté le marché du travail pour prendre leur retraite à un âge donné (soit à 55, 60, 62, 65 ou 70 ans) continue de progresser, sauf à 55 ans. Dans ce dernier cas, il faut noter que la proportion de travailleurs ayant quitté leur emploi pour prendre une retraite à un si jeune âge est très faible, soit moins de 10 %. Par contre, à 60, 62, 65 et 70 ans, la tendance est définitivement à la hausse. Par exemple, si seulement 31 % des hommes de la cohorte née en 1927 n'avait pas encore pris leur retraite à 65 ans, cette proportion grimpait à plus de 45 % chez la cohorte née en 1947 (ceux qui ont donc atteint 65 ans en 2012). Le phénomène s'observe d'ailleurs aussi à l'âge de 70 ans.



Source: Estimation des auteurs à partir de tabulations spéciales des données de l'EPA

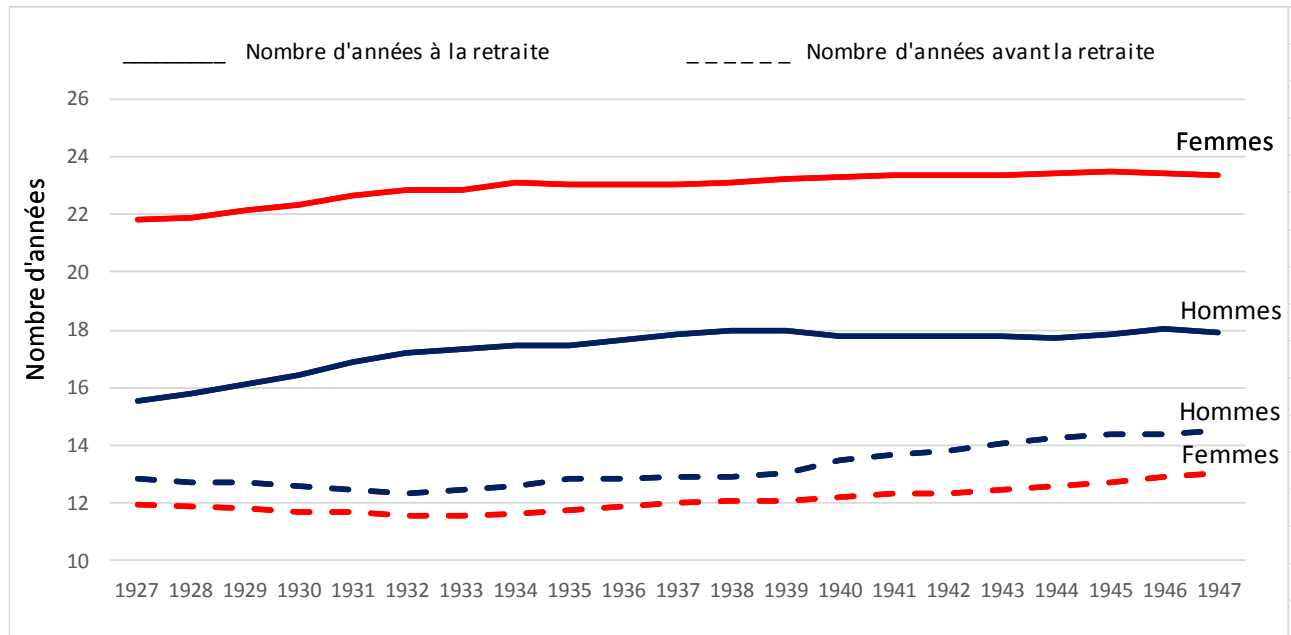
Figure 1B : Proportion de femmes n'ayant toujours pas pris leur retraite à un âge donné, conditionnelle à être en emploi à 50 ans, selon l'année de naissance, Canada

Du côté des femmes (Figure 1b), on observe le même phénomène. La hausse est toutefois moins prononcée puisque les femmes se retirent du marché du travail légèrement plus tôt que les hommes. Si les taux d'emploi des femmes de 55 ans et plus ont augmenté au cours des deux dernières décennies, ce n'est donc pas uniquement parce que les femmes nées lors du baby-boom remplacent progressivement des cohortes de femmes moins attachées au marché du travail. Ce facteur a été certes au cœur de la hausse du taux d'emploi des femmes plus âgées au cours des dernières années, mais cette hausse est aussi le résultat d'un recul de l'âge de la retraite.

Les enjeux démographiques et socio-économiques

Dans un contexte de vieillissement démographique, caractérisé entre autres par une croissance de la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus et d'une augmentation de la part des dépenses publiques dédiées à la santé, cette tendance est somme toute positive (Burnioux, Duval et Jaumotte, 2004 ; Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, 2008 ; Denton et Spencer, 2011 ; Hering et Klassen, 2010 ; Hicks, 2012). Aussi, compte tenu des gains en espérance de vie, une hausse de l'âge effectif de la retraite ne signifie pas pour autant une diminution du nombre d'années de retraite pour les nouvelles cohortes de retraités comparativement à celles qui ont quitté le marché du travail il y a quelques années. La Figure 2 montre l'évolution de la durée anticipée de vie en emploi à 50 ans pour les cohortes nées de 1927 à 1947, ainsi que la durée anticipée de la retraite pour ces mêmes

cohortes. On peut non seulement constater le recul de l'âge effectif de la retraite³, mais aussi mieux comprendre l'effet de la hausse de l'espérance de vie sur le nombre d'années de retraite. La Figure 2 montre que malgré le recul de la retraite, la durée de cette retraite demeure relativement stable ; un peu plus de 23 ans de retraite en moyenne pour les femmes qui ont atteint 65 ans en 2012, et 18 ans chez les hommes de la même cohorte.



Source: Estimation des auteurs à partir de tabulations spéciales des données de l'EPA

Figure 2: Nombre d'années anticipées en emploi et à la retraite selon le sexe, par année de naissance, Canada

Ces résultats semblent indiquer que, contrairement à des idées parfois véhiculées, il est faux de prétendre que la durée de la retraite ne cesse d'augmenter. Puisque l'espérance de vie à 50 ans augmente, un nombre d'années de retraite constant signifie que l'âge effectif de la retraite croît au moins aussi rapidement que l'espérance de vie. Si une telle tendance est souhaitable dans un contexte de vieillissement démographique, elle n'est pas sans poser certains risques. Pour plusieurs, reporter sa retraite n'est pas tant un choix individuel qu'un passage obligé pour éviter une baisse de niveau de vie important. La baisse de la couverture des régimes de retraite (Chen et coll., 2012; Schirle, 2010), la place de plus en plus importante des régimes de retraite à contributions déterminées (Gougeon, 2009), le faible taux de remplacement du système de retraite public (Moore et coll., 2010), la chute des taux de rendement sur les marchés financiers et l'endettement des ménages sont tous des facteurs qui contribuent à contraindre plusieurs travailleurs vieillissants à devoir reporter leur retraite. Pour ces derniers, la perte d'un emploi ou la détérioration de leur état de santé avant la prise de la retraite peuvent entraîner une chute de niveau de vie importante. De plus, les travailleurs n'étant pas tous égaux devant le risque de perdre un emploi ou leur bonne santé (Turner, 2011), devoir reporter sa retraite pourrait aussi se traduire par une croissance des inégalités parmi les retraités de demain.

⁴ La durée anticipée de vie en emploi à 50 ans représente la durée moyenne de vie avant la prise de la retraite pour une cohorte de personnes qui occupait un emploi à 50 ans. L'âge effectif de la retraite est estimé en additionnant 50 à la durée anticipée de vie en emploi.

Une recherche sur l'âge effectif de la retraite des futurs retraités

Le projet de recherche que nous menons présentement, financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, a pour principal objectif de projeter l'âge effectif de la retraite pour les cohortes nées entre 1947 et 1966 (les baby-boomers), soient celles qui en 2016 étaient âgées de 50 à 69 ans. Cette projection pose moins de défis pour les cohortes nées au début des années 1950 puisque plusieurs de leurs membres ont déjà pris leur retraite. Toutefois, la cohorte née en 1966 est essentiellement constituée de personnes qui, en 2016, n'avaient pas encore pris leur retraite. L'âge effectif de la retraite de cette cohorte dépendra donc entièrement des hypothèses que nous aurons formulées. Plusieurs scénarios seront proposés, mais celui qui servira de point de comparaison en sera un où nous gardons constants, à leur niveau observé en 2013, les comportements face à la retraite à chaque âge entre 50 et 80 ans. Ce scénario, qui suppose un frein à une tendance observée depuis maintenant deux décennies, se traduirait tout de même par un recul de l'âge effectif de la retraite jusqu'au début des années 2020. Par la suite, si les comportements demeuraient stables, la durée de la retraite connaîtrait une hausse.

Les différents scénarios retenus poseront des hypothèses sur l'évolution possible de l'espérance de vie et de l'espérance de vie en bonne santé. On sera ainsi en mesure d'estimer l'impact de différents scénarios sur la prise de la retraite pour des raisons de santé, ou encore pour remplir le rôle de proche-aidant auprès d'un conjoint ou d'un parent en perte d'autonomie. À l'aide de la micro-simulation, le projet s'intéressera finalement à l'effet du recul de l'âge effectif de la retraite sur le niveau de vie des futures générations de retraités.

Pour plus de détails sur ce projet de recherche, vous pouvez contacter Yves Carrière au Département de démographie de l'Université de Montréal (514-343-6111, poste 35235).

Références bibliographiques

Burnioux, J.-M., R. Duval et F. Jaumotte (2004). "Coping with ageing : A dynamic approach to quantify the impact of alternative policy options on future labour supply in OECD countries", OECD Economic Department Working Papers, no. 371.

Groupe d'experts sur les travailleurs âgés (2008). « Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie », 120 pages.

Carrière, Y. et D. Galarneau (2011). « Reporter sa retraite : une tendance récente ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue no. 75-001, hiver 2011, 3-18.

Chen, X., M. Fougère et B. Rainville (2012). "Financial Factors and Labour Market Transitions of Older Workers in Canada", *International Journal of Population Research*. <http://dx.doi.org/10.1155/2012/458723>

Denton, F. and B. Spencer (2011). "Age of Pension Eligibility, Gains in Life Expectancy, and Social Policy", *Canadian Public Policy*, 37(2) : 183-199.

Gougeon, P. (2009). « Les pensions en transition », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue no. 75-001, 10(5), 17-25.

Hering M. and T. R. Klassen (2010). *Is 70 the new 65? Raising the eligibility age in the Canada Pension Plan*, Mowat Centre for Policy Innovation, 20 p.

Hicks, P. (2012). "Later retirement: the Win-Win solution". Commentary no. 345, C.D. Howe Institute, 23p.

Lindsay, C. et M. Almey (2006). « Travail rémunéré et non rémunéré », *Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe*, cinquième édition, Statistique Canada, catalogue no. 89-503, pp. 107-140.

Moore, K. D., W. Robson et A. Laurin (2010). *Canada's Looming Retirement Challenge: Will Future Retirees Be Able to Maintain Their Living Standards upon Retirement?* Pension papers, no. 317, Toronto, C.D. Howe Institute, 25 p.

Schirle, T. (2010). "Health, pensions, and the retirement decision: Evidence from Canada", *Canadian Journal on Aging*, 29(4), 519-527.

Turner, J. A. (2011). *Longevity policy : facing up to longevity issues affecting social security, pensions, and older workers*. Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.