

Vivre et travailler plus longtemps au Canada : la réalité des *baby-boomers*

Living longer and working for longer in Canada : the reality of the baby-boomers

Yves Carrière, Jacques Légaré and Jonathan Purenne

Volume 44, Number 2, Fall 2015

La démographie au service de la société : un hommage à Jacques Henripin (1929-2013)

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1035955ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1035955ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Association des démographes du Québec

ISSN

1705-1495 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Carrière, Y., Légaré, J. & Purenne, J. (2015). Vivre et travailler plus longtemps au Canada : la réalité des *baby-boomers*. *Cahiers québécois de démographie*, 44(2), 251–278. <https://doi.org/10.7202/1035955ar>

Article abstract

The financing of public pensions is at the heart of the concerns raised by population aging. Many countries confronted with this issue have already raised the qualifying age for access to a full state pension. In Canada, however, while no major changes have been made to the public pension system, we have observed a significant increase in the age at which workers effectively retire. This trend should, among other things, resolve the issue of insufficient retirement savings among many workers, as has previously been noted by Jacques Henripin. This study first presents trends that are likely to maintain the movement toward delayed retirement for the baby boomer cohorts. The second section shows that projecting working life expectancy at age 50, under the assumption of constant voluntary retirement rates at their 2011 level, results in a faster increase in working life expectancy than in expected years in retirement. The discussion raises some important issues in relation to the current debate concerning the need to raise the age of entitlement to a full state pension, which has been at 65 since the late 1960s.

Vivre et travailler plus longtemps au Canada: la réalité des *baby-boomers*

YVES CARRIÈRE^{*}, JACQUES LÉGARÉ^{*} ET JONATHAN PURENNE^{*}

RÉSUMÉ

Le financement des régimes publics de retraite est au cœur des préoccupations reliées au vieillissement démographique. Confrontés à cette problématique, plusieurs pays ont d'ailleurs relevé l'âge ouvrant droit à une pleine rente de retraite. Toutefois, on note un report relativement important de l'âge effectif de la retraite au Canada depuis le milieu des années 1990, sans modifications importantes apportées au système public de retraite. Cette tendance aura comme effet, entre autres, de pallier une épargne-retraite insuffisante chez plusieurs travailleurs; problématique qu'avait déjà soulevée Jacques Henripin. Cette étude présente d'abord certaines tendances qui pourraient faire en sorte que ce report se poursuive chez les cohortes du *baby-boom*. La deuxième partie montre qu'une projection de la durée de vie en emploi à 50 ans, avec l'hypothèse de taux de retraite volontaire constants à leur niveau observé en 2011, conduit à une augmentation plus rapide de la durée anticipée de vie en emploi à 50 ans que celle prévue pour l'espérance de vie au même âge. L'effet de la retraite involontaire pourrait toutefois nuancer cette tendance, surtout chez les femmes. La discussion soulève, dans un tel contexte, certains enjeux importants reliés à la nécessité ou non de relever l'âge ouvrant droit à une pleine rente de retraite, qui est fixé à 65 depuis la fin des années 1960.

ABSTRACT

Living longer and working for longer in Canada: the reality of the baby-boomers

The financing of public pensions is at the heart of the concerns raised by population aging. Many countries confronted with this issue have already raised the qualifying age for access to a full state pension. In Canada, however, while no major changes have been made to the public pension system, we have observed

* Université de Montréal, Département de démographie, Montréal, Canada (yves.carriere@umontreal.ca). Cette étude a été financée par Finance Montréal et la Fondation Légaré. Elle n'aurait pu être réalisée sans le support de Diane Galarneau, chef de section à la Division de la Statistique du travail de Statistique Canada. Nous tenons donc à la remercier, ainsi que Rafael Silva Ramirez pour son assistance technique. Nous remercions également les évaluateurs pour leurs commentaires d'une première version de l'article. Cependant, l'entière responsabilité nous revient pour les opinions émises dans ce texte. Une première version préliminaire de cette étude a été présentée à la conférence de la Population Association of America à Boston en mai 2014.

a significant increase in the age at which workers effectively retire. This trend should, among other things, resolve the issue of insufficient retirement savings among many workers, as has previously been noted by Jacques Henripin. This study first presents trends that are likely to maintain the movement toward delayed retirement for the baby boomer cohorts. The second section shows that projecting working life expectancy at age 50, under the assumption of constant voluntary retirement rates at their 2011 level, results in a faster increase in working life expectancy than in expected years in retirement. The discussion raises some important issues in relation to the current debate concerning the need to raise the age of entitlement to a full state pension, which has been at 65 since the late 1960s.

Si l'arrivée des baby-boomers a permis de ralentir le vieillissement de la population canadienne pendant un certain temps, d'ici 2031 leur entrée graduelle parmi le groupe des 65 ans et plus aura l'effet inverse (Légaré, 2003). Selon le scénario moyen des dernières projections de Statistique Canada (2014a), le nombre de personnes âgées sera alors passé de 5,6 millions en 2014 à 9,5 millions. Leur poids au sein de la population totale aura bondi de 15,7 %, à environ 23 %. Les conséquences appréhendées du vieillissement démographique sont nombreuses et elles font depuis longtemps l'objet de spéculations et de projections. Prévisible et incontournable, ce vieillissement soulève plusieurs inquiétudes. Si les points de vue divergent parfois sur l'amplitude des défis que posera le vieillissement des *baby-boomers*, on ne peut certes douter que la société canadienne sera graduellement transformée au cours des deux prochaines décennies.

Parmi les conséquences les plus souvent mises de l'avant, on note bien sûr le ralentissement de la croissance de la main-d'œuvre et de l'économie, la hausse du rapport de dépendance démographique et son impact sur le financement des dépenses publiques. Plusieurs études portant sur les conséquences du vieillissement de la population reposent par ailleurs sur des hypothèses qui entrevoient rarement de changements relativement importants dans les comportements et les caractéristiques des individus et des familles (Clavet et collab., 2013; Godbout et collab., 2014; Ragan, 2011). Exercice tout à fait utile, mais qui pourrait parfois avoir comme effet de surestimer l'ampleur de certains défis liés au vieillissement démographique et, plus important, de passer sous silence d'autres défis qui mériteraient une attention toute particulière.

S'il n'y a pas consensus sur l'ampleur des conséquences économiques du vieillissement démographique, plusieurs sont d'avis que le report de la retraite aurait pour effet d'amoindrir ces conséquences (Burniaux et collab., 2004; Denton et Spencer, 2011; Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, 2008; Hering et Klassen, 2010; Hicks, 2012). D'ici 2031, les *baby-boomers* représentent un potentiel de main-d'œuvre important amené à jouer un rôle central dans l'évolution future de notre société vieillissante. Aujourd'hui, on compte 9,3 millions de Canadiens de 50 à 70 ans. Cet effectif de travailleurs potentiels demeurera tout aussi important même après le passage des *baby-boomers*. En effet, toujours selon le scénario moyen des projections de Statistique Canada, en 2031, une fois que les cohortes du *baby-boom* seront toutes âgées de 70 ans et plus, 9,8 millions de Canadiens seront âgés de 50 à 69 ans, soit un demi-million de plus qu'aujourd'hui. L'immigration aura alors suppléé aux naissances moins nombreuses du *baby-bust*, et ces travailleurs potentiels représenteront autour de 40 % de la population des 20 à 69 ans, soit sensiblement la même proportion que celle qu'ils représentent aujourd'hui. L'ampleur de ce bassin de main-d'œuvre potentiel

montre l'importance d'approfondir notre connaissance des tendances passée et future de l'âge effectif de la retraite pour mieux juger des conséquences économiques et sociales du vieillissement de la société canadienne.

Cet article a pour principal objectif de présenter quelques éléments susceptibles d'alimenter la réflexion sur la tendance à venir de l'âge effectif de la retraite, ici estimé à partir de la durée anticipée de vie en emploi à 50 ans. Des travaux récents ont démontré l'ampleur de l'augmentation de cette durée depuis le milieu des années 1990 (Carrière et Galarneau, 2011). Contrairement à ces travaux, qui présentaient des résultats à partir de taux de retraite et de mortalité observés sur une même année, les durées anticipées de vie en emploi à 50 ans, pour les individus qui occupent un emploi à 50 ans¹, seront ici présentées par cohorte. On s'intéressera plus particulièrement aux cohortes du *baby-boom* nées entre 1946 et 1962. Ces cohortes ont été les plus nombreuses à naître au Canada et sont aujourd'hui âgées de 55 à 70 ans. Leur nombre, leur âge ainsi que leur poids au sein de l'ensemble de la population canadienne font en sorte que leur comportement face à la retraite déterminera en partie l'ampleur de l'impact économique du vieillissement démographique. C'est également le vieillissement de ces mêmes cohortes qui propulsera le poids des 65 ans et plus de plus de 20 % de la population totale. En redéfinissant la période vouée au travail et à la retraite, ces cohortes auront non seulement un effet sur l'impact économique du vieillissement démographique, mais elles pourraient aussi contribuer à rendre moins négative l'image souvent véhiculée d'une société vieillissante.

Dans une première partie, nous présentons l'évolution des taux d'activité des 55 à 69 ans au Canada, celle de l'âge moyen de la retraite ainsi que celle de la durée de vie en emploi à 50 ans. Pour être mieux en mesure de projeter les tendances à venir, nous allons ensuite présenter, par cohorte, l'évolution passée des tendances, qui sont susceptibles de conduire au report de la prise de la retraite chez les *baby-boomers*. Suivra une section décrivant la source des données et la méthode de calcul et de projection de la durée anticipée de vie en emploi. Dans la troisième partie de l'article seront présentés les résultats de ces projections par cohorte et selon le sexe.

Dans un article publié en 2009, Jacques Henripin soulignait que le système public de retraite canadien était peu généreux et, conséquemment, ne présentait pas d'incitatifs à la retraite aussi importants que ce que certains pays de l'OCDE avaient jadis mis sur pied. Bien que cet article portât essentiellement sur la viabilité d'un système de retraite public par répartition dans un contexte de vieillissement démographique, il terminait en soulignant l'effet d'une hausse d'une seule année de l'âge de la retraite sur le taux d'épargne requis pour s'assurer une retraite convenable et sur le revenu des retraités. Notre conclusion discutera de cet effet positif du report de la retraite, tout en établissant quelques mises en garde sur le besoin de reporter sa retraite pour éviter

1. L'indicateur qui sera présenté, la durée anticipée de vie en emploi (DAVE) à 50 ans, s'applique aux personnes en emploi à l'âge de 50 ans et non à l'ensemble de la cohorte. Pour simplifier la formulation tout au long de cet article, on emploiera « durée anticipée de vie en emploi à 50 ans » sans nécessairement spécifier qu'il s'agit bien d'une durée qui ne s'applique qu'aux personnes d'une cohorte donnée qui occupaient un emploi à 50 ans.

une baisse de niveau de vie significative lors du passage de la vie active à la retraite. Cette conclusion abordera, entre autres, le besoin ou non de relever l'âge normal de la retraite² au Canada.

TAUX D'ACTIVITÉ, ÂGE MOYEN À LA RETRAITE ET DURÉE ANTICIPÉE DE VIE EN EMPLOI À 50 ANS

De 1980 au milieu des années 1990, on a assisté à une chute marquée des taux d'activité chez les adultes plus âgés. Depuis la fin des années 1990, la tendance semble toutefois s'être inversée. En effet, entre 1996 et 2014, le taux d'activité des personnes de 55 à 70 ans a augmenté de façon très marquée au Canada. Chez les hommes par exemple, le taux d'activité est passé de 71,6 % à 78,2 % chez les 55 à 59 ans, de 43,5 % à 59,5 % chez les 60 à 64 ans et de 16,5 % à 32,4 % chez les 65 à 69 ans. Chez les femmes, ces taux sont passés respectivement de 48,4 % à 69,2 %, de 23,2 % à 47,5 %, et de 7,1 % à 20,2 % (Statistique Canada, 2015). Si la tendance peut être en partie associée à un effet de cohorte chez les femmes, celle observée chez les hommes ne fait aucun doute quant à un changement de comportement dans le passage de la vie active à la retraite. Le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans se rapproche de plus en plus de ce qu'il était à la fin des années 1970. Il est par ailleurs aujourd'hui plus élevé chez les 65 à 69 ans, pour lesquels il était de 25,4 % en 1976, soit inférieur de sept points de pourcentage à ce qu'il était en 2014. Pour mieux apprécier la hausse encore plus marquée chez les femmes, on peut exprimer leur taux d'activité en pourcentage de celui des hommes. Par exemple, en 1976, le taux d'activité des femmes de 55 à 59 ans ne représentait que 45 % de celui des hommes. Ce pourcentage est aujourd'hui de 88 %, un niveau qui semble stagner depuis 2010. Chez les 60 à 64 ans, le taux d'activité des femmes représentait 37 % de celui des hommes, contre 80 % en 2014. Chez les 65 à 69 ans, le pourcentage est passé de 33 % à 62 %. L'effet de cohorte est pratiquement terminé chez les 55 à 59 ans, mais il devrait poursuivre sa lancée au cours des deux prochaines décennies chez les 60 à 69 ans, alors que les cohortes les plus jeunes parmi les *baby-boomers* franchiront graduellement ce groupe.

Cette forte progression des taux d'activité chez les 55 à 69 ans semble en contradiction avec la stabilité de l'âge moyen de la retraite depuis 2004. La figure 1 montre l'évolution de cette mesure pour la période 1976-2013. La baisse est particulièrement évidente jusqu'au milieu des années 1990 ; une chute de quatre années tant chez les hommes que chez les femmes. Par la suite, chez les hommes, la forte croissance des taux d'activité ne commence à se refléter dans la mesure de l'âge moyen de la retraite que tout récemment. Pourtant, les taux d'activité des 55 à 69 ans se comparent assez bien avec ceux observés en 1976, alors que l'âge moyen des nouveaux retraités était plus d'une

2. L'âge ouvrant droit à une pleine rente de retraite représente ce qui est communément appelé l'âge « normal » ou « légal » de la retraite dans le cadre d'un programme de retraite public. Puisqu'il s'agit d'un programme de retraite, on exclut ici les régimes de pensions universels liés exclusivement à l'âge et au nombre d'années de résidence, plutôt qu'au nombre d'années et au niveau de cotisations reliées à un emploi. Dans le cas du Canada, l'âge auquel on a droit à la pension de la Sécurité de la vieillesse n'est donc pas considéré comme un âge de la retraite, contrairement au Régime de pensions du Canada et à la Régie des rentes du Québec. Nous utiliserons ici « âge ouvrant droit à une pleine rente de retraite » et « âge normal de la retraite » comme des synonymes. Il ne faut pas confondre avec l'âge « effectif » de la retraite qui représente l'âge auquel les travailleurs prennent effectivement leur retraite.

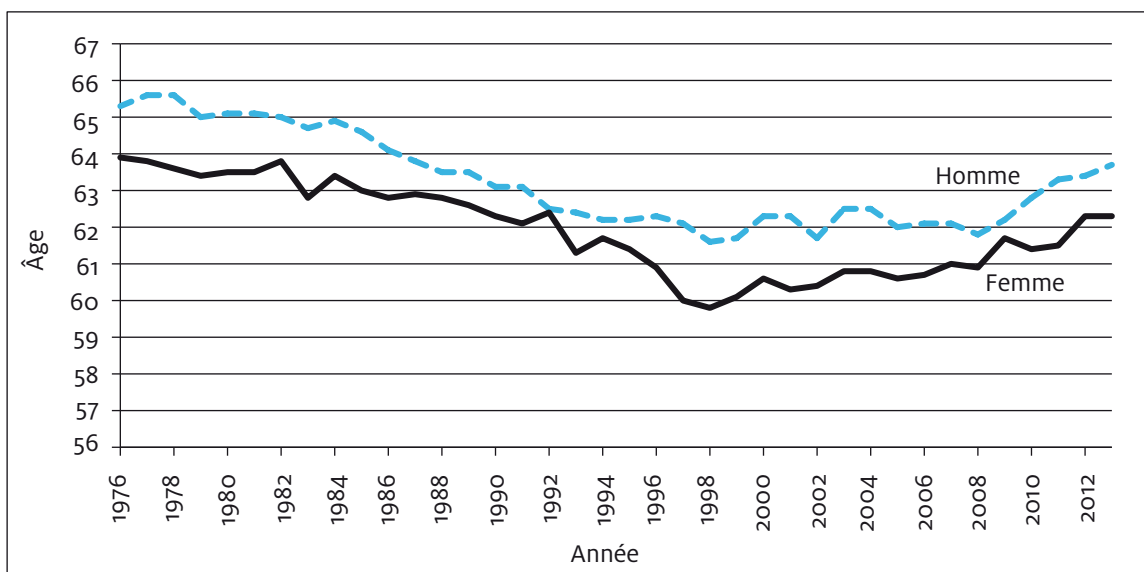
année et demie plus élevée qu'en 2013. Du côté des femmes, il est plus difficile d'interpréter le lien entre la tendance des taux d'activité et de l'âge moyen de la retraite. Puisque les taux d'activité des femmes étaient jadis relativement faibles avant l'âge de 50 ans, il est possible qu'une hausse des taux d'activité chez les 55 à 69 ans ne corresponde pas nécessairement à un changement de comportement face à la retraite. Il peut être simplement le résultat de l'arrivée de cohortes dont le taux d'activité ne cesse de croître à 50 ans, se traduisant par une augmentation des taux d'activité de ces mêmes cohortes une fois plus âgées sans qu'il y ait pour autant changement de comportement face à la retraite. Cette explication ne pourrait tenir en ce qui concerne les hommes, puisque les taux d'activité à 50 ans n'ont pas connu de hausse au fil des années. Chez ces derniers, seul un changement de comportement, ou encore une transformation de la composition de la main-d'œuvre en faveur de ceux qui ont tendance à reporter leur retraite, peut expliquer une hausse des taux d'activité pour les 55 à 69 ans.

La contradiction apparente entre la tendance des taux d'activité et celle de l'âge moyen de la retraite s'explique en bonne partie par le délai de cet âge moyen avant de déceler les changements de comportements des travailleurs âgés, ainsi que par l'effet de la structure par âge des 55 à 69 ans sur cette mesure (Carrière et Galarneau, 2011). De plus, l'âge moyen ne donne aucune indication de l'intensité du phénomène étudié à un âge donné³. La construction d'un indicateur de durée anticipée de vie en emploi à 50 ans (Carrière et Galarneau, 2011, 2012, 2013; Denton et collab., 2009) a été particulièrement pertinente pour démontrer et mesurer l'importance des changements de comportements chez les travailleurs expérimentés. Carrière et Galarneau ont ainsi montré que les Canadiens occupant un emploi à l'âge de 50 ans en 2009 compteraient en moyenne jusqu'à 16 années en activité avant de prendre leur retraite s'ils connaissaient, à partir de 50 ans, les taux de retraite et de mortalité observés en 2009. Il s'agit d'une hausse de près de quatre ans depuis le milieu des années 1990. Il semble bien qu'alors même qu'on insistait sur les bienfaits d'un allongement hypothétique de la vie en emploi pour amoindrir certaines conséquences néfastes du vieillissement démographique (Policy Research Initiative, 2005), les comportements des travailleurs âgés évoluaient de façon importante. Il faut aussi ajouter que s'il y avait chute des taux d'activité chez les 55 à 69 ans jusqu'au milieu des années 1990, il s'agissait en bonne partie d'un mouvement encouragé par la course au déficit zéro dans le secteur public et la réduction des effectifs de plusieurs entreprises du secteur privé (Kieran, 2001; Pold, 2004; Wannell, 2007).

Alors que le vieillissement démographique s'amplifie, serons-nous témoin d'une poursuite de la tendance au report de la retraite avec l'arrivée à 60 ans des cohortes les plus nombreuses du *baby-boom*? Devrait-on adopter des politiques particulièrement coercitives dans l'espoir de voir ces cohortes prolonger leur participation au marché du travail? Apporter des éléments de réponse à ces questions demande d'abord une analyse du parcours de vie de ces cohortes. La prochaine section s'intéressera brièvement, dans un premier temps, à l'évolution du report des transitions vers l'âge adulte. Par la suite, on présentera des tendances qui ont un effet important sur la préparation financière pour la retraite.

3. Pour une discussion détaillée des limites de la mesure de l'âge moyen de la retraite pour mesurer les changements de comportement face à la prise de la retraite, voir Carrière et Galarneau, 2011.

FIGURE 1
 Âge moyen de la retraite selon le sexe, Canada 1976-2013



Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0051

REPORT DES TRANSITIONS VERS L'ÂGE ADULTE ET TENDANCE DE L'ÉPARGNE-RETRAITE

La caractéristique première des cohortes du *baby-boom* est d'abord d'avoir été particulièrement nombreuses. Toutefois, l'impact de ces cohortes ne se limite pas à leur effectif imposant. Les années 1960 marquent le début de changements importants dans la société canadienne qui auront pour effet de retarder les transitions en début de vie adulte. Mis à part le prolongement des études, tendance qui précède l'arrivée des *baby-boomers*, la période qui marque le début de cette graduelle transformation coïncide assez bien avec l'entrée des premiers *baby-boomers* à l'âge adulte. Le report des transitions ayant été déjà largement documenté (Beaujot, 2004 ; Légaré, 2014), on ne fera ici qu'en énumérer quelques-unes. Toutefois, nous présenterons d'autres tendances qui auront sans doute un effet important sur l'épargne-retraite des *baby-boomers* et, par conséquent, sur l'âge de la prise de leur retraite.

Comme dans la plupart des pays économiquement avancés, la population canadienne n'a pas seulement vieilli au cours des dernières décennies, elle s'est aussi profondément transformée. Les transformations ont été à ce point importantes et répandues que la théorie de la deuxième transition démographique a été mise de l'avant, théorie reliant ces transformations à la baisse de la fécondité observée à partir des années 1960 et au vieillissement accéléré de la population (Lesthaeghe, 1995 ; Van De Kaa, 1987). Accès généralisé aux moyens de contraception, augmentation du nombre d'années de scolarité, entrée tardive sur le marché du travail, forte croissance de la participation des femmes au marché du travail, délai dans la formation des couples, union de fait de plus en plus fréquente, report des naissances et augmentation des ruptures d'union sont autant

de tendances qui ont contribué au maintien d'un régime de faible fécondité et à façonner la structure par âge de la population canadienne (Beaujot, 2004; Le Bourdais et Lapierre-Adamczyk, 2004; Ravanera et collab., 2002). Cette transformation des parcours de vie familiale et professionnelle pourrait ne pas être sans effet sur la prise de la retraite (Beaujot, 2004).

Dans un contexte de ralentissement important de la croissance de la main-d'œuvre, accompagné sans doute d'un effet non négligeable sur la croissance économique, le comportement des *baby-boomers* face à la prise de la retraite, ainsi que leur situation financière aux âges avancés, sont d'un intérêt certain. Nous identifions ici quelques tendances qui auront vraisemblablement un impact majeur sur la prise de la retraite et la situation financière de ces cohortes⁴.

Couverture des régimes de pension agréés (RPA)

Parmi les différents véhicules d'épargne-retraite, les régimes liés à un emploi sont sans doute parmi les plus efficaces. D'une part, l'employé n'a pas, chaque année, à prendre une décision sur la nécessité d'économiser pour sa retraite ou non. D'autre part, la contribution est automatique, les frais de gestion sont peu élevés et l'estimation du revenu de retraite, dans le cas d'un cotisant à régime à prestations déterminées, est relativement élémentaire. Dans le cas d'un cotisant à un régime à cotisations déterminées par contre, cette estimation est plus incertaine et risquée. Malgré tout, plusieurs études l'ont démontré, les salariés ayant contribué à un RPA et qui approchent de la retraite sont mieux préparés financièrement au passage de la vie active à la retraite (Gaudreault et Cloutier, 2012; Moore et collab., 2010).

Une analyse des données de Revenu Canada montre que la proportion d'une cohorte d'hommes qui a cotisé à un RPA a chuté de façon importante au fil des années (figure 2).

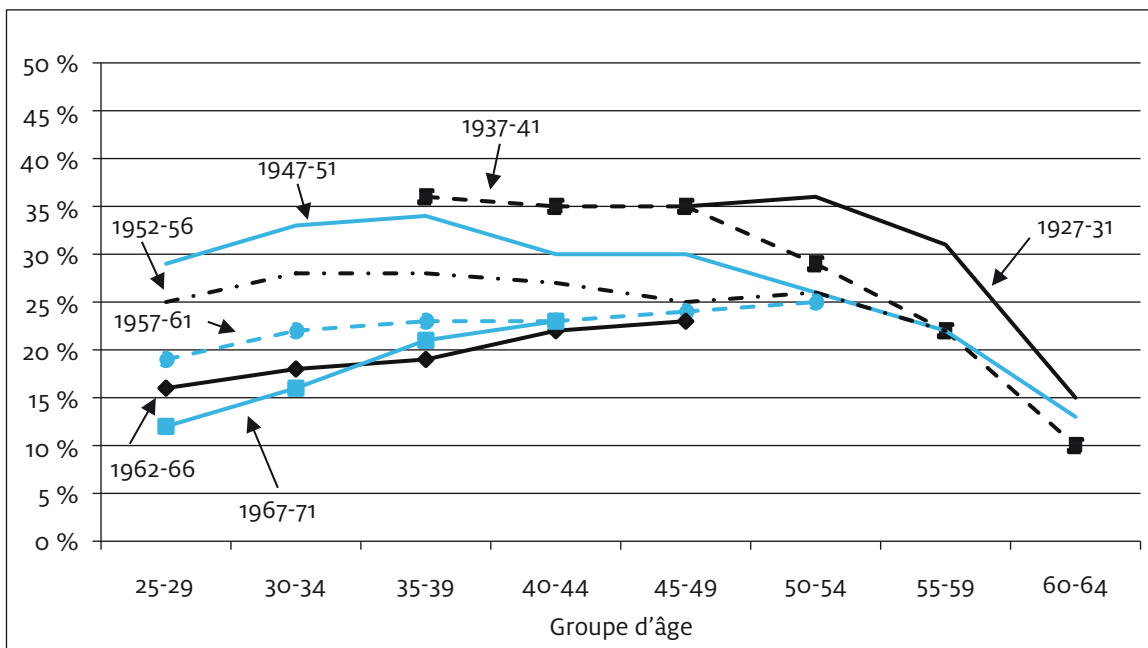
Les cohortes qui semblent avoir le plus bénéficié de ces régimes sont celles qui ont précédé les *baby-boomers*. Par exemple, à 35-39 ans, c'est 36 % des hommes de cette cohorte qui ont cotisé à un RPA⁵. De la cohorte 1947-1951 à la cohorte 1957-1961, au même âge, cette proportion est graduellement passée à 34 %, puis à 28 %, pour finalement atteindre 23 %. Chez les femmes, la situation est différente : elles ont comblé un écart important face aux hommes pour afficher aujourd'hui des taux de couverture avantageusement comparables à ces derniers.

On ne doit cependant pas limiter l'analyse à la seule proportion d'une cohorte couverte par un RPA. L'évolution de la nature même de ces régimes doit aussi être prise en compte. Un revenu de pension d'un RPA représente une donnée importante dans la prise de décision de la retraite. Par contre, même si un régime de retraite à cotisations déterminées peut s'avérer bénéfique pour un travailleur, ce régime ne présente pas les avantages d'un régime à prestations déterminées. Alors même que les RPA couvraient une proportion de moins en moins élevée de travailleurs, la part des RPA à cotisations déterminées n'a cessé de croître. En 1982, 94 % des travailleurs couverts par un

4. Gauthier et collab. (2004, 2007) ont publié une analyse par cohorte qui s'intéressait à l'évolution des caractéristiques socioéconomiques et démographiques au Québec. Certaines des caractéristiques présentées dans cette section sont similaires à celles publiées par Gauthier pour le Québec.

5. Il ne faut pas confondre cette proportion avec la proportion d'hommes occupant un emploi qui ont cotisé à un RPA. On s'intéresse ici à la proportion de la cohorte, que la personne occupe ou non un emploi.

FIGURE 2
Proportion d'hommes ayant déclaré des déductions pour des contributions
à un régime de pension agréé selon l'âge et la cohorte



Source: Agence du revenu du Canada, Statistiques sur le revenu, tableau final 4A pour l'ensemble du Canada, Déclarations imposables selon l'âge et le sexe

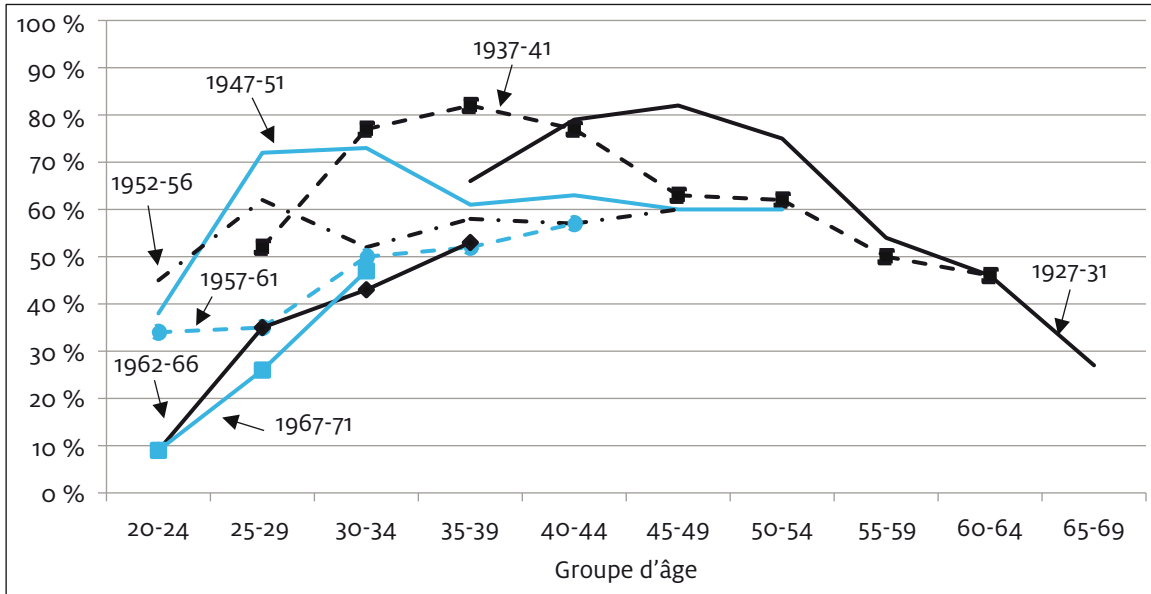
RPA adhéraient à un régime à prestations déterminées. Depuis, cette proportion est en constante diminution, tendance observée dans la très grande majorité des pays économiquement avancés (Broadbent et collab. 2006). En 2012, c'est 73 % des travailleurs couverts par un RPA qui avaient accès à ce type de régime. Parmi les travailleurs du secteur privé, c'est aujourd'hui moins d'un travailleur sur cinq qui adhère à un RPA à prestations déterminées (Statistique Canada, 2014b).

Contributions au Régime de pensions du Canada (RPC) et à la Régie des rentes du Québec (RRQ)

Lors de la mise en place du régime public de retraite, une limite était imposée à la hausse annuelle du maximum des gains admissibles — maximum des gains donnant droit à une rente de retraite — alors que la hausse des salaires était relativement importante, ce qui a eu pour effet de gonfler la proportion d'hommes qui contribuait à ce maximum (Régie des rentes du Québec, sd). Ces années de cotisations sont donc comptabilisées comme des années ouvrant droit à la rente maximum. Cette situation a toutefois été limitée dans le temps. En effet, vers la fin des années 1970, il y a eu une période de rattrapage qui a conduit à une accélération de la hausse du maximum des gains admissibles, hausse qui était plus élevée que l'augmentation des gains de travail. Ceci a eu pour effet de réduire la proportion de travailleurs ayant cotisé au maximum des gains admissibles. Comme le montrent les figures 3 et 4, le phénomène commence à être observable pour la cohorte 1952-1956, mais il est encore plus marqué à partir de celle de 1957. Il s'agit là d'un phénomène peu

FIGURE 3

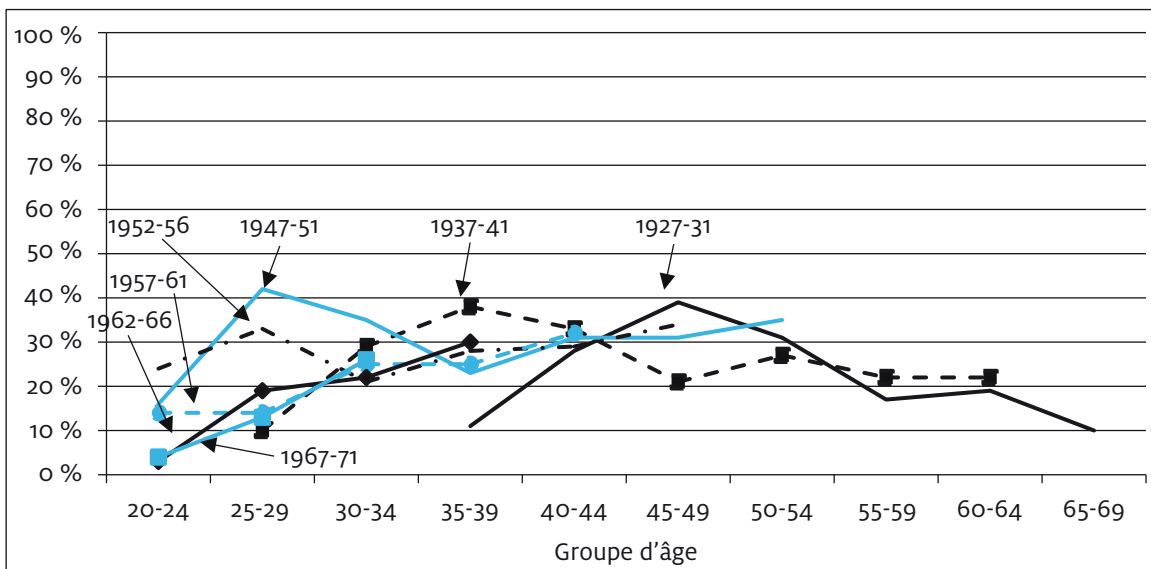
Proportion d'hommes qui ont contribué au RPC/RRQ et dont le revenu de travail était égal ou supérieur au maximum des gains admissibles, selon l'âge et la cohorte



Source : Agence du revenu du Canada, Statistiques sur le revenu, Tableau final 4A pour l'ensemble du Canada, Déclarations imposables selon l'âge et le sexe

FIGURE 4

Proportion de femmes qui ont contribué au RPC/RRQ et dont le revenu de travail était égal ou supérieur au maximum des gains admissibles, selon l'âge et la cohorte



Source : Agence du revenu du Canada, Statistiques sur le revenu, Tableau final 4A pour l'ensemble du Canada, Déclarations imposables selon l'âge et le sexe

documenté, qui aura une incidence sur les prestations du RPC/RRQ que recevront les premières cohortes du *baby-boom* en comparaison des cohortes qui les ont immédiatement précédées.

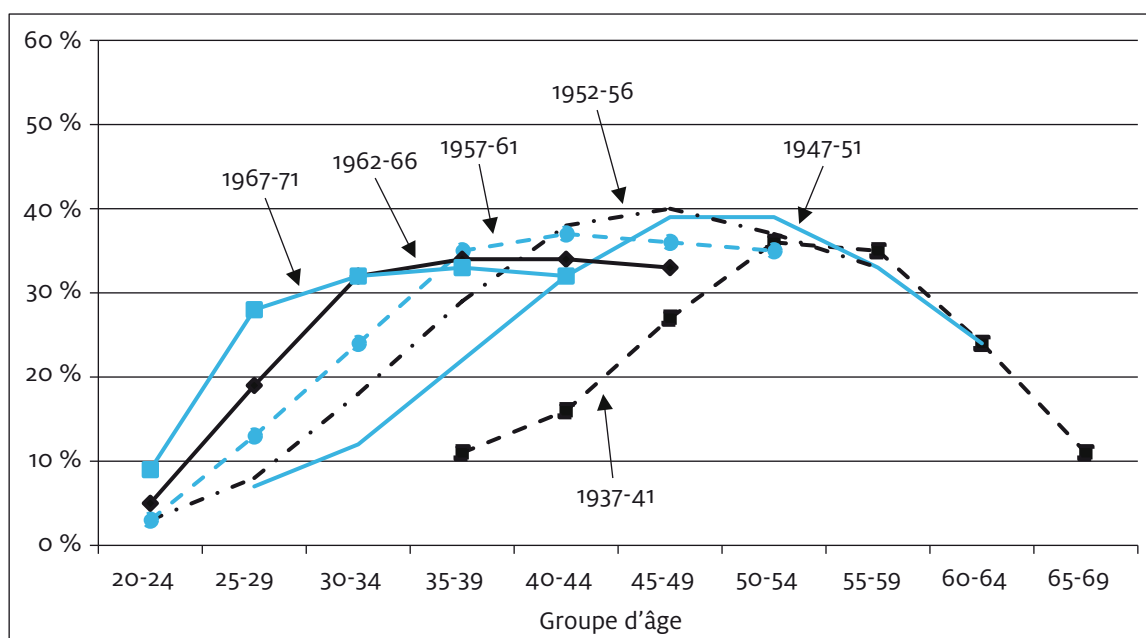
Le phénomène frappe évidemment autant les femmes que les hommes. Par contre, en les comparant, on note à quel point la proportion de femmes ayant cotisé au maximum des gains admissibles n'a jamais été particulièrement élevée, même au cours des années 1970. L'écart entre les hommes et les femmes est encore aujourd'hui très élevé.

Cotisans à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)

Les RPA ne comptent que pour une partie de l'épargne-retraite des Canadiens. Les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) représentent eux aussi un important véhicule financier pour préparer sa retraite. Depuis le début des années 1990, les REER ont gagné en popularité, des modifications apportées à leur traitement fiscal les ayant rendus plus intéressants pour les futurs retraités. En utilisant les données de Revenu Canada, il est possible d'estimer la proportion d'individus ayant contribué à un REER une année donnée (figure 5).

FIGURE 5

Proportion ayant déclaré contribuer à un REER, selon le groupe d'âge et la cohorte, sexes réunis



Source : Agence du revenu du Canada, Statistiques sur le revenu, Tableau final 4A pour l'ensemble du Canada, Déclarations imposables selon l'âge et le sexe

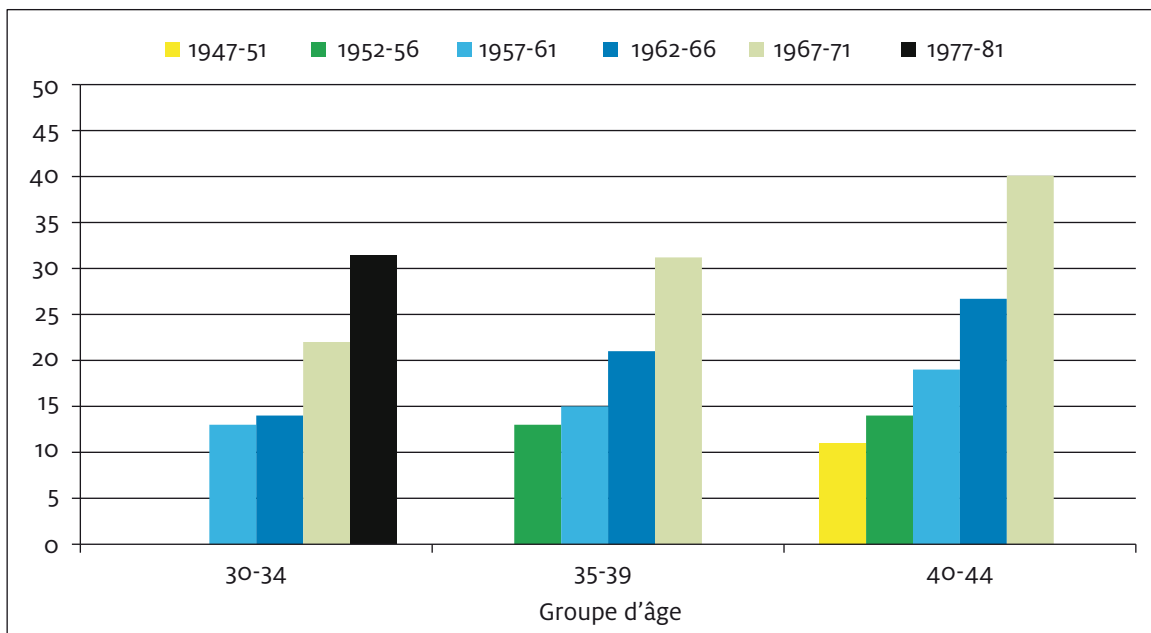
La figure 5 donne une bonne idée de l'évolution de cette proportion à l'intérieur d'une cohorte donnée. On observe d'abord, chez les cohortes plus anciennes, une très forte relation entre l'âge et la proportion de cotisants dans une cohorte donnée. Ce qui est tout aussi frappant est la croissance de la proportion de cotisants à un âge donné parmi les cohortes plus récentes comparées aux

cohortes plus âgées. Évidemment, ces deux observations sont étroitement liées aux modifications apportées au traitement fiscal des REER au tout début des années 1990. Pour les cohortes plus âgées, ces modifications arrivaient alors qu'elles avaient déjà atteint la quarantaine, alors que les plus jeunes cohortes en bénéficiaient plus tôt dans leur parcours de vie. Il ne faut toutefois pas oublier qu'une partie de cette hausse apparente de l'épargne-retraite résulte sans doute d'un transfert d'un véhicule d'épargne à un autre, ce qui ne serait donc pas nécessairement de l'épargne additionnelle (Engen et collab., 1996). Les cohortes plus jeunes donnent une bonne indication du comportement d'une cohorte qui a toujours pu bénéficier de l'avantage fiscal des REER. Elles cotisent plus tôt que leurs prédécesseurs, mais la proportion de cotisants plafonne à un âge plus précoce : dès la trentaine, cette proportion semble vouloir stagner à un peu plus de 30 %⁶.

Pour avoir une idée plus précise des comportements face à l'épargne-retraite, il est important non seulement d'analyser la proportion de cotisants à un REER, mais aussi de tourner notre attention vers les retraits prématurés de ces mêmes REER. La figure 6 montre à quel point il peut être trompeur de ne pas tenir compte de cette propension à retirer une partie de ses REER pour des

FIGURE 6

Nombre de personnes qui retirent de leur REER pour 100 personnes qui contribuent à un REER, selon l'âge et la cohorte



Source : Agence du revenu du Canada, Statistiques sur le revenu, Tableau final 4A pour l'ensemble du Canada, Déclarations imposables selon l'âge et le sexe

6. L'introduction du Compte d'épargne libre d'impôt en 2009 rend encore plus difficile l'analyse de l'évolution de l'épargne-retraite par cohorte. Les dernières données observées sur la Figure 5 pour chacune des cohortes correspondent à l'année 2011, soit deux ans après la mise en place de ce véhicule d'épargne. Ce véhicule peut être utilisé à plusieurs fins et vient en concurrence, entre autres, avec le REER.

raisons autres que la retraite. Cette figure montre le nombre de personnes qui retirent des montants d'un REER pour 100 personnes du même groupe d'âge et de la même cohorte ayant contribué à leur REER⁷. Il est tout à fait apparent que si les REER servent à l'épargne-retraite, ils sont aussi utilisés à bien d'autres fins. Cette tendance était déjà observée chez les cohortes 1947-1966 à 40-44 ans. La cohorte 1947-1951 montrait un peu plus de 10 personnes retirant de l'épargne d'un REER pour 100 cotisants. Chez les autres cohortes du *baby-boom*, ce ratio est passé graduellement à 14 pour 100, puis à 19 pour 100, pour finalement atteindre 27 pour 100 pour la cohorte 1962-1966. Cette tendance ne démontre aucun essoufflement, alors que le ratio était de 40 pour 100 pour la cohorte 1967-1971 à 40-44 ans. Ces retraits prématurés connaissent donc une forte expansion, faisant des REER un véhicule de plus en plus difficile à associer purement à l'épargne-retraite.

Hypothèque et endettement

Une autre caractéristique socioéconomique d'importance dans le cycle de vie d'une cohorte est l'accès à la propriété et la présence ou non d'une hypothèque à un âge donné. Comme il a été démontré précédemment, plusieurs transitions en début de vie adulte ont été repoussées avec l'arrivée des *baby-boomers*. Scolarisation plus élevée, arrivée sur le marché du travail plus tardive, tout comme la formation de la famille. Ce délai dans les transitions qui marquent l'entrée dans l'âge adulte a pu avoir un effet sur l'achat d'une première maison, mais aussi sur la présence d'une hypothèque alors que l'on atteint des âges plus avancés. D'autres facteurs, tels que les taux d'intérêt et l'endettement du ménage, influenceront la capacité à rembourser une hypothèque avant la prise de la retraite. Par ailleurs, devoir rembourser une hypothèque aux âges souvent associés à la prise de la retraite risque d'avoir comme effet de reporter cette retraite, ou encore de devoir accepter une baisse de niveau de vie dans le cas où l'on accéderait à celle-ci.

La figure 7 montre d'abord que la proportion des individus d'une cohorte donnée qui ont une hypothèque diminue avec l'âge. Par exemple, pour la cohorte 1927-1931, cette proportion passe de près de 50 % à 50-54 ans à moins de 20 % à 65 ans et plus. Par contre, lorsque l'on compare les cohortes plus âgées aux cohortes 1947-1956, on note une tendance à la hausse de ces proportions. À 55-59 ans par exemple, cette proportion est passée de 34 % pour la cohorte 1927-1931 et à respectivement 43 % et 49 % pour les cohortes 1947-1951 et 1952-1956. Rien n'indique que cette tendance sera inversée à 60-64 ans ou 65-69 ans, et elle reflète bien l'endettement de plus en plus prononcé des ménages canadiens.

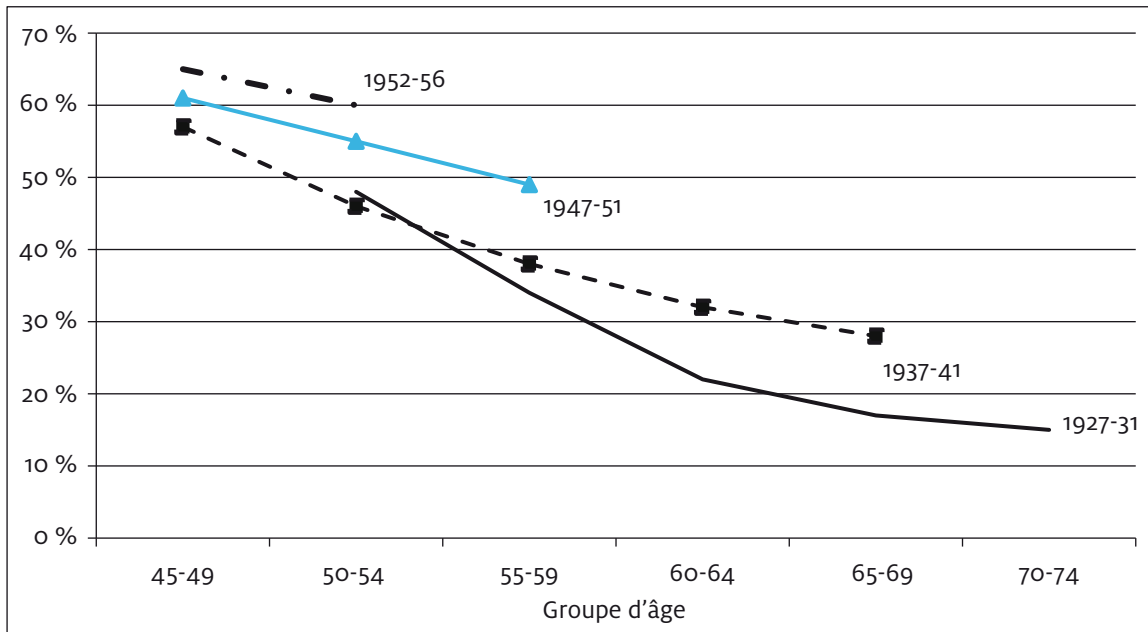
Autres considérations

Aux tendances qui viennent d'être soulevées pour expliquer une poursuite éventuelle du report de la retraite au cours des prochaines années, s'ajoute selon plusieurs auteurs la difficulté des futurs retraités à éviter une chute importante de leur niveau de vie lors du passage de la vie active à la retraite (D'Amours et collab., 2013; Horner, 2009; Moore et collab., 2010; MacDonald et collab., 2011; Wolfson, 2013). Par exemple, Moore et collab. (2010) ont démontré, à l'aide d'un modèle de

7. Sont exclus ici les personnes qui ont retiré des montants de leur compte REER pour l'achat d'une première maison ou pour financer un retour aux études si ces montants sont remboursés comme prévu.

FIGURE 7

Proportion de propriétaires avec une hypothèque selon le groupe d'âge et la cohorte, Canada



Source : Recensements du Canada (1981, 1986, 1991, 1996, 2001, 2006)

microsimulation, que parmi les prochaines cohortes de retraités, une plus grande proportion pourrait être confrontée à cette situation. Aussi, comme la croissance de la main-d'œuvre sera ralentie avec l'arrivée des *baby-boomers* à l'âge de la retraite, certains croient que les employeurs seront de plus en plus à l'écoute des besoins des travailleurs âgés, encourageant ainsi leur maintien en emploi (Maestas et Zissimopoulos, 2010). Dans ce cas, non seulement ces derniers seront tentés d'étirer le nombre d'années avant la prise de la retraite pour des raisons financières, mais peut-être le feront-ils aussi pour des raisons liées à des conditions d'emploi favorables. Le report de la retraite pourrait être également facilité par la nature même du travail qui, en raison des changements technologiques, est aujourd'hui moins exigeant physiquement qu'autrefois (Beach, 2008). De plus, les gains sur la mortalité devraient, toutes choses égales par ailleurs, accroître l'offre de travail des travailleurs expérimentés (Milligan et Wise, 2013). Finalement, de plus en plus de travailleurs âgés semblent résolus, par choix ou par contrainte, à poursuivre leur activité sur le marché du travail à des âges plus avancés (Schellenberg et collab., 2008).

Bien que projeter des taux de retraite par âge soit un exercice périlleux, cette deuxième section démontre que plusieurs tendances observées au cours des dernières décennies favorisent le report de la prise de la retraite parmi les *baby-boomers*.

SOURCES DE DONNÉES ET MÉTHODES

Les données utilisées proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA), réalisée mensuellement par Statistique Canada auprès d'environ 54 000 ménages. L'EPA fournit des renseignements

sur les grandes tendances du marché du travail selon l'industrie et la profession, les heures travaillées, le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage. L'EPA fournit également des informations sur le nombre de retraites par année, permettant ainsi l'estimation de taux de retraite que nous utilisons pour produire des tables de durée anticipée de vie en emploi. Utilisées de façon transversale, ces tables indiquent le nombre moyen d'années qu'une cohorte de Canadiens en emploi âgés de 50 ans peuvent anticiper vivre en emploi avant de prendre leur retraite s'ils connaissaient les taux de retraite et de mortalité observés une année donnée. Les données portant sur les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et le Nunavut ont été exclues. Les conclusions de cette étude sont donc uniquement valables pour les dix provinces.

Retraite volontaire et involontaire

Le nombre de retraités en un mois ou une année donnée est dérivé à partir de la question sur les raisons de la fin de l'emploi, l'une des réponses à cette question étant « avoir pris sa retraite ». Cette question est posée aux personnes sans emploi au moment de l'enquête, mais ayant rapporté avoir travaillé au cours des 12 mois précédents. Les fins d'emploi pour raison de retraite sont retenues uniquement pour les personnes de 50 ans et plus. Les retraites captées par l'EPA ne correspondent pas nécessairement à des retraites définitives, à des premières retraites ou à des retraites d'un emploi de carrière. L'EPA capte le phénomène de la retraite rapporté et perçu par le répondant au moment de l'enquête.

Les données de l'EPA n'identifient comme retraitées que les personnes qui déclarent avoir quitté leur emploi pour prendre leur retraite. Toutefois, d'autres raisons peuvent inciter un travailleur âgé à quitter son emploi, et ce départ peut éventuellement mener à une retraite. À partir de la même question de l'EPA sur la raison de la fin d'emploi, il est possible de sélectionner les fins d'emploi liées aux conditions économiques, à la maladie ou l'invalidité ou encore aux responsabilités personnelles et familiales. Cependant, on ne peut savoir si ces fins d'emploi mènent réellement à la retraite. Il faut donc établir certains critères nous permettant d'identifier ainsi des retraites que l'on qualifiera d'involontaires⁸.

Différents critères ont été testés. Selon les critères retenus, aucune fin d'emploi pour raison économique, de santé ou pour responsabilités personnelles ou familiales survenant avant 55 ans n'a été considérée comme une retraite. Pour être considérées comme retraité, les personnes touchées devaient être inactives (hors du marché du travail), ne pas chercher de travail, ne pas être disponibles, ne pas vouloir travailler et ne pas s'attendre à être rappelées. Les critères ont été maintenus constants dans le temps et sont les suivants :

- Personnes âgées de 55 à 60 ans : sont sans emploi depuis au moins 3 mois, ne cherchent pas, ne sont pas disponibles, ne s'attendent pas à être rappelées et ne veulent pas travailler.
- Personnes âgées de 60 ans et plus : sans critère de durée minimale sans emploi, ne cherchent pas, ne sont pas disponibles, ne s'attendent pas à être rappelées et ne veulent pas travailler.

8. Pour une explication plus détaillée des critères et de leurs effets sur le nombre total de retraites, voir Carrière et Galarneau, 2012.

Précisons que la dichotomie ainsi obtenue entre la retraite « volontaire » et « involontaire » n'est pas parfaite. Comme il s'agit d'autodéclaration, certaines retraites volontaires s'apparentent probablement davantage à des retraites involontaires dans les faits, le contraire étant aussi vrai. Comme dans une étude antérieure (Carrière et Galarneau, 2012), les résultats présentés ici feront la distinction entre la durée anticipée de vie en emploi (DAVE) en tenant compte uniquement de la retraite volontaire, puis de la retraite volontaire et involontaire.

Les quotients de mortalité observés proviennent de la Base de données sur la longévité canadienne (Base de données sur la longévité canadienne, 2015), alors que les quotients projetés sont ceux utilisés dans le scénario de croissance moyenne de la population des projections démographiques de Statistique Canada de 2009 (Statistique Canada, 2010).

Analyse par cohorte

L'EPA n'est évidemment pas une enquête longitudinale où l'on suivrait le même échantillon sur une longue période. On ne peut donc suivre les mêmes individus âgés de 50 ans d'une cohorte de naissance donnée sur une période d'une trentaine d'années pour estimer ainsi sa durée moyenne de vie en emploi avant la prise de la retraite. Par contre, on peut créer des cohortes fictives en utilisant les données annuelles de l'EPA. Cette approche est utilisée dans cette étude en posant comme hypothèse que, par exemple, les personnes âgées de 65 ans en 2010 sont représentatives de celles âgées de 50 ans en 1995. Cette approche, bien que très utile lorsque des données longitudinales ne sont pas disponibles, présente toutefois certaines limites. On comprendra qu'au cours de cette période de 15 années la composition de la cohorte d'origine se sera modifiée, par l'arrivée de nouveaux immigrants par exemple (LaFrance et LaRoche-Côté, 2011). L'interprétation des résultats doit tenir compte des limites de cette approche.

Les données utilisées couvrent la période 1976-2013, mais la retraite étant un phénomène relativement rare, les taux de retraite par âge ont été estimés à partir d'une moyenne mobile sur trois ans. Donc, dans un premier temps, les données de 2014 doivent être disponibles pour être en mesure d'estimer les taux de retraite de 2013. Dans un deuxième temps, il est important de souligner que les retraites comptabilisées font référence à l'année de retraite et non à l'année de collecte, contrairement au calcul de l'âge moyen de la retraite estimé par Statistique Canada et publié annuellement. Par exemple, aux fins de la présente étude, le nombre de nouveaux retraités en 2013 est estimé en utilisant les données de l'EPA recueillies sur deux années, soit 2013 et 2014. En effet, comme une personne nouvellement retraitée aura quitté son emploi au cours des douze derniers mois, l'information recueillie entre janvier et novembre 2014 peut contenir des retraites prises en 2013. Lors de l'estimation des taux de retraite par âge, les données de 2014 n'étaient pas disponibles⁹.

Une moyenne mobile calculée sur trois ans conjuguée à cette dernière remarque fait en sorte que, malgré des données recueillies sur la période 1976-2013, les taux de retraite ne sont disponibles que pour la période 1977-2011. Comme les retraites sont comptabilisées entre l'âge de 50 et

9. Ces données sont maintenant disponibles.

80 ans, les données complètes sont disponibles pour les cohortes fictives nées en 1927 et en 1930¹⁰. Par contre, puisque la retraite se prend rarement passé l'âge de 70 ans, les données sont considérées pratiquement complètes pour les cohortes 1933, 1936 et 1939. Pour ce qui est des cohortes nées entre 1939 et 1960 toutefois, les estimations sont basées, en partie ou en totalité, sur des projections de taux de retraite. Les scénarios utilisés sont présentés dans la section suivante.

Les scénarios de taux de retraite par âge et sexe¹¹

Quatre scénarios de projection sont présentés. Les projections concernent essentiellement les cohortes nées à partir de 1945, puisque celles qui les précèdent étaient âgées d'au moins 65 ans en 2010. La plus jeune cohorte pour laquelle nous présentons des projections est celle née en 1960, donc âgée de 50 ans en 2010. Les quatre scénarios ont été construits à partir de deux scénarios de taux de retraite volontaire et deux de retraite involontaire. Chacun des scénarios de retraite volontaire est jumelé aux scénarios de retraite involontaire, produisant ainsi les quatre scénarios retenus.

Taux de retraite volontaire

Un premier scénario pose l'hypothèse de taux de retraite par âge et sexe constants à leur niveau observé en 2011, soit la dernière année d'observation¹². À taux de retraite par âge égaux pour deux cohortes, l'augmentation de la DAVE reflétera alors le gain directement lié à l'amélioration des taux de mortalité. Ayant une plus grande probabilité de survivre à un âge donné et à taux de retraite égaux, une cohorte aura une durée anticipée de vie en emploi plus grande. L'utilité de ce scénario sera de démontrer la tendance que pourrait prendre la DAVE si les comportements face à la retraite demeuraient inchangés au cours des prochaines années. Ce sera ici notre scénario référence qui sera jumelé à deux scénarios de retraite involontaire.

Un deuxième scénario projette une baisse des taux de retraite par âge et sexe sur une période de vingt ans pour finalement atteindre 60 % de son niveau observé en 2011. La justification d'un tel scénario est largement fondée sur la première partie de cet article, qui fait état du report graduel des transitions vers l'âge adulte et de plusieurs tendances qui affectent l'accumulation de l'épargne-retraite tout au long du parcours de vie. On applique alors un taux de croissance annuel moyen négatif sur une période de vingt ans qui permet d'atteindre en fin de période un taux de retraite qui représente 60 % du taux de retraite observé en 2011. Il est important de souligner que cette baisse des taux de retraite n'est appliquée qu'à un groupe d'âge spécifique. Avant l'âge de 63 ans,

10. Dû au calcul d'une moyenne mobile sur trois années, la cohorte 1927 est en fait la moyenne des cohortes 1926, 1927 et 1928. Cette remarque vaut pour l'ensemble des cohortes présentées dans cette étude.

11. Cette recherche en est à ces débuts et d'autres scénarios seront éventuellement élaborés, tant pour la retraite volontaire qu'involontaire. Ces scénarios seront plus étroitement liés aux tendances observées. Les scénarios présentés ici sont donc utilisés à titre indicatif pour donner une idée de ce que pourrait être la tendance de la durée anticipée de vie en emploi à 50 ans pour les cohortes du baby-boom nées avant 1961.

12. Il faut se rappeler que tout au long de cette étude, chaque année ou cohorte à laquelle il est fait référence est le résultat d'une moyenne mobile sur trois ans.

les taux de retraite ont été relativement stables parmi les dernières cohortes qui ont franchi ces âges. La chute des taux de retraite volontaire, au cours des dernières années, est davantage marquée entre 63 et 70 ans, pour les hommes comme pour les femmes. À l'âge de 70 ans et plus, les taux de retraite volontaire fluctuent considérablement, et se situent en moyenne autour de 10 %. Pour cette raison, ce deuxième scénario maintient constant un taux de retraite de 10 % entre l'âge de 70 et 80 ans.

Ce scénario de baisse des taux de retraite n'affecte évidemment pas toutes les cohortes. Toutes celles âgées aujourd'hui d'au moins 70 ans se verront appliquer des taux de retraite de 10 % à chaque âge. Par ailleurs, comme la baisse projetée aux âges qui se situent entre 63 et 70 ans est graduelle et s'étend sur une période de vingt ans, et que la cohorte la plus jeune pour laquelle des projections sont produites est âgée de 50 ans en 2011, il n'y a qu'à l'âge de 69 ans que le taux de retraite se situe à 60 % du niveau observé en 2011. Cette cohorte a donc les taux de retraite observés en 2011 lorsqu'elle est âgée entre 50 et 62 ans, puis graduellement ses taux de retraite s'éloignent de ceux de 2011. C'est seulement une fois atteint 69 ans, c'est-à-dire en 2029, qu'on lui appliquera un taux de retraite se situant à près de 60 % du niveau observé en 2011.

Taux de retraite involontaire

Les taux de retraite involontaire sont évidemment beaucoup plus difficiles à projeter puisqu'ils sont en partie liés au contexte économique ainsi qu'à l'évolution de l'état de santé de la population. En période de récession par exemple, ils tendent à augmenter alors qu'en période de croissance économique ils sont plutôt faibles. Une étude de Galarneau et collab. (2015) montre justement que la durée anticipée de vie en emploi est plus élevée dans les régions économiques qui affichent un taux de chômage plus faible. Projeter une tendance à moyen ou long terme de taux de retraite involontaire ne semble donc pas approprié. Les deux scénarios utilisés ici vont plutôt faire référence à une période de croissance économique dans un cas, et à une période de récession dans l'autre. Le premier scénario utilisera les taux de retraite involontaire observés en 2002 — période où les taux étaient relativement bas — et le second les taux de 1982 — période où ces taux étaient élevés, ceci étant d'autant plus vrai chez les femmes.

On obtient ainsi deux scénarios lorsque l'on tient compte uniquement des retraites volontaires, et, en combinant les scénarios de retraite volontaire et involontaire, quatre scénarios sont générés pour projeter la durée anticipée de vie en emploi par cohorte :

- Scénario A : baisse des taux de retraite volontaire (60 %) et faibles taux de retraite involontaire (2002)
- Scénario B : baisse des taux de retraite volontaire (60 %) et taux de retraite involontaire élevés (1982)
- Scénario C : taux de retraite volontaire constants (niveau de 2011) et faibles taux de retraite involontaire (2002)
- Scénario D : taux de retraite volontaire constants (niveau de 2011) et taux de retraite involontaire élevés (1982)

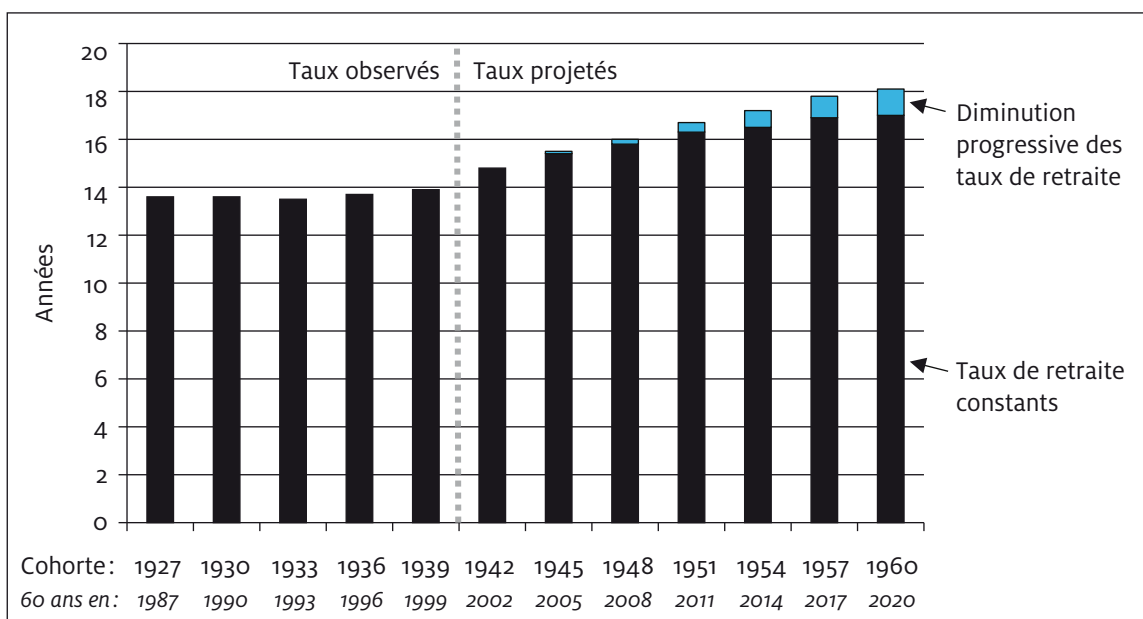
RÉSULTATS

Les résultats sont présentés en deux parties. Dans un premier temps, nous discuterons des durées anticipées de vie en emploi à 50 ans selon le sexe et la cohorte. Cette première partie présentera d'abord les résultats en ne tenant compte que de la retraite volontaire, puis en jumelant les hypothèses de retraite volontaire et involontaire. Dans un second temps, compte tenu des tendances éventuelles de la DAVE et de l'espérance de vie à 50 par cohorte, sera présentée l'évolution du poids relatif des années anticipées de retraite par rapport à l'espérance de vie moyenne.

Durée anticipée de vie en emploi (DAVE) à 50 ans

Les cohortes nées entre 1927 et 1939 étaient toutes âgées d'au moins 72 ans en 2011. Puisque la retraite se prend essentiellement avant l'âge de 70 ans, nous avons une histoire complète, ou presque, de la prise de la retraite pour ces cohortes. Les taux de retraite après 70 ans devront changer de façon importante au cours des prochaines années pour avoir un effet significatif sur la DAVE. La figure 8 montre que pour ces cohortes, qui ont précédé l'arrivée des *baby-boomers*, cette mesure oscillait entre 13,5 et 13,9 années chez les hommes lorsque seule la retraite volontaire est prise en compte. Bien qu'on note une très légère augmentation à partir de la cohorte née en 1936, c'est celle née 1942 qui marque le début d'une hausse notable de la DAVE, qui franchit 14,8 ans, c'est-à-dire que l'âge effectif de la retraite serait de 64,8 ans pour cette cohorte. Avec une hypothèse de taux de retraite constants, c'est-à-dire un scénario qui irait contre les tendances observées

FIGURE 8
Durée anticipée de vie en emploi à 50 ans chez les hommes selon la cohorte,
retraite volontaire seulement, Canada, 1927-1960

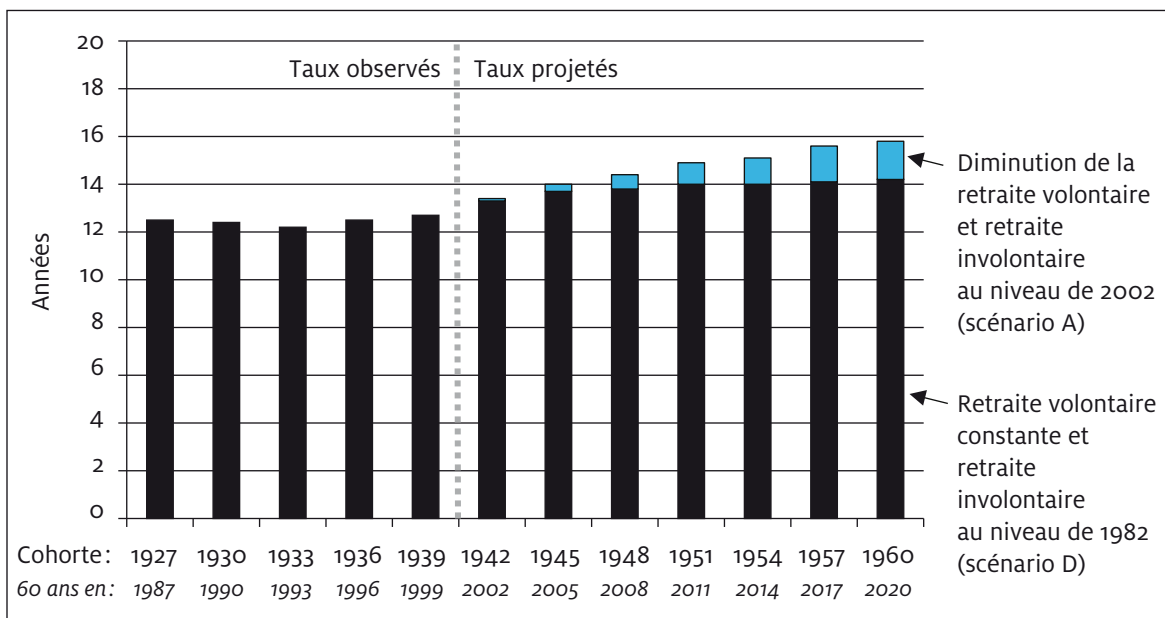


Source : Enquête sur la population active, tabulations spéciales

depuis plus d'une quinzaine d'années, les cohortes du *baby-boom* verraient leur DAVE croître graduellement pour finalement atteindre 17 années pour la cohorte 1960. Ce sont des cohortes qui non seulement bénéficient de la poursuite de la baisse de la mortalité, mais qui de plus n'ont pas été affectées par la mise à la retraite anticipée de milliers de travailleurs des secteurs public et privé au milieu des années 1990, puisque trop jeunes pour en avoir profité. À titre indicatif, une poursuite de la chute des taux de retraite volontaire entre 63 et 70 ans pourrait ajouter jusqu'à une année à la DAVE de la cohorte née en 1960, durée qui atteindrait alors 18 années.

La figure 9 montre l'effet potentiel de la retraite involontaire chez les hommes, surtout pour des raisons économiques ou de santé¹³. Plutôt que d'atteindre près de 14 années pour les cohortes nées avant 1940, la DAVE varie autour de 12,5 années, chaque cohorte perdant plus d'une année au bénéfice de la retraite involontaire. Pour ce qui est des hommes nés entre 1942 et 1960, seuls les résultats des deux scénarios extrêmes sont présentés (scénarios A et D). Plutôt que d'atteindre entre 17,0 et 18,1 années lorsque sont exclues les retraites involontaires, la DAVE se situe maintenant entre 14,2 et 15,8 années. L'effet de la retraite involontaire peut avoir des effets très importants

FIGURE 9
Durée anticipée de vie en emploi à 50 ans chez les hommes selon la cohorte,
retraite volontaire et involontaire, Canada, 1927-1960



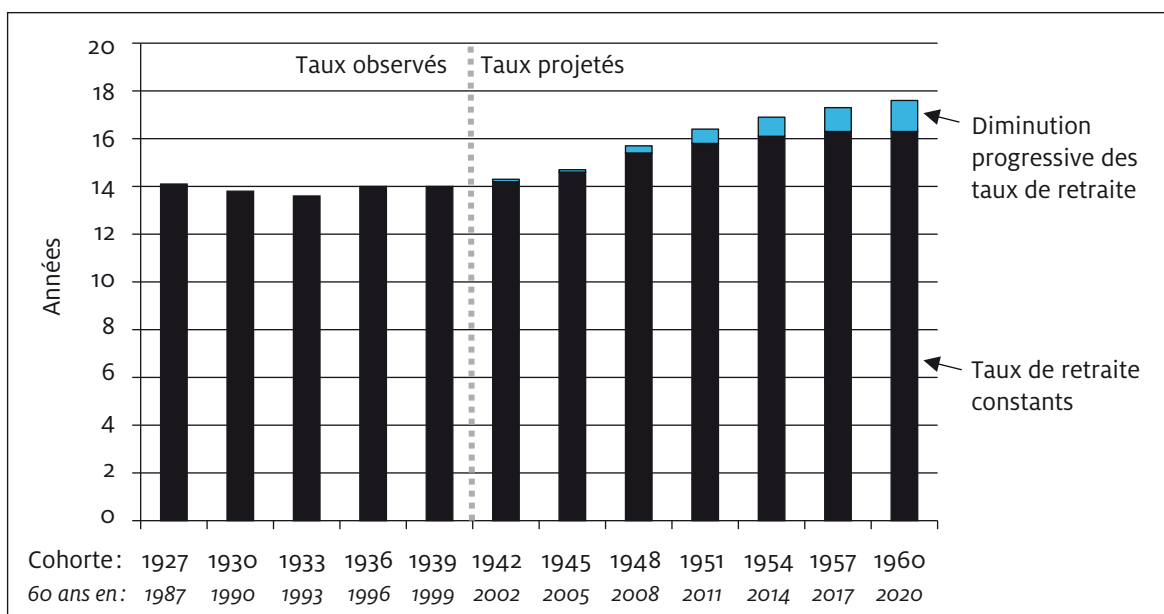
Source : Enquête sur la population active, Tabulations spéciales

13. Laisser un emploi pour des raisons liées à des responsabilités familiales a peu d'effet sur la durée anticipée en emploi à 50 ans, ne la réduisant que de 0,1 année en 2011. La presque totalité de l'écart entre les DAVE dues à la retraite volontaire et involontaire s'explique par les retraites pour raison économique ou de santé.

sur la DAVE, démontrant l'importance d'une économie et d'une population en santé pour relever l'âge effectif de la retraite¹⁴.

Lorsqu'on limite l'analyse aux seules retraites volontaires, la tendance chez les cohortes de femmes nées entre 1927 et 1960 est pratiquement identique à celle des hommes (figures 10 et 11)¹⁵. La situation est quelque peu différente lorsque l'analyse inclut les retraites involontaires. Comme mentionné précédemment, l'effet des conditions économiques et de santé ont été plus sévères chez les femmes que chez les hommes au début des années 1980, ce qui se reflète sur la progression de la DAVE chez les femmes des cohortes 1942-1960. L'écart entre les scénarios A et D est de 1,6 année chez les hommes, alors qu'il est de 2,1 années chez les femmes.

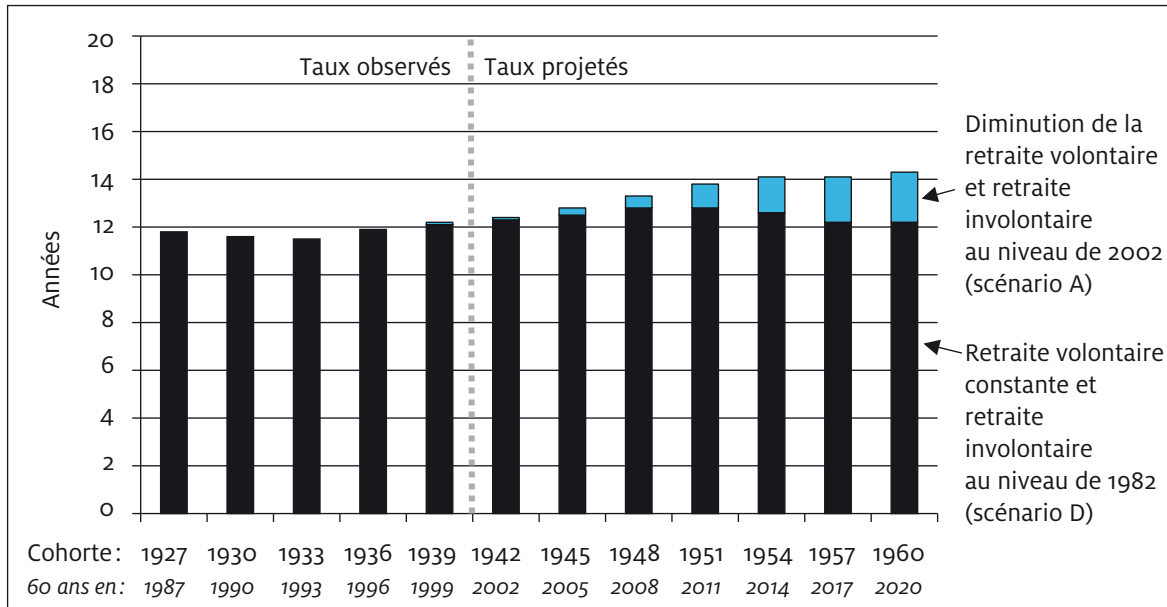
FIGURE 10
Durée anticipée de vie en emploi à 50 ans chez les femmes selon la cohorte,
retraite volontaire seulement, Canada, 1927-1960



Source : Enquête sur la population active, tabulations spéciales

14. Notons que les scénarios de retraite involontaire retenus ici présentent soit une période qui s'apparente à une récession qui durerait une vingtaine d'années ou soit une période de croissance soutenue qui s'étalerait sur cette même période. La réalité risque de se situer entre ces deux extrêmes, bien que beaucoup plus près du scénario A puisqu'une récession sur une aussi longue période soit tout à fait improbable.
15. Bien que le taux d'activité des femmes ait augmenté de façon considérable au cours des dernières décennies, il faut bien se rappeler que la durée anticipée de vie en emploi est calculée pour une personne qui occupe un emploi à l'âge de 50 ans. Il s'agit donc d'analyser le comportement des hommes et des femmes qui occupaient un emploi à cet âge, et non d'analyser le comportement de la cohorte complète, c'est-à-dire une analyse qui inclurait les personnes qui n'occupaient pas d'emploi à 50 ans. Les résultats montreraient évidemment une progression beaucoup plus importante chez les femmes que chez les hommes dans ce dernier cas.

FIGURE 11
Durée anticipée de vie en emploi à 50 ans chez les femmes selon la cohorte,
retraite volontaire et involontaire, Canada, 1927-1960



Source : Enquête sur la population active, tabulations spéciales

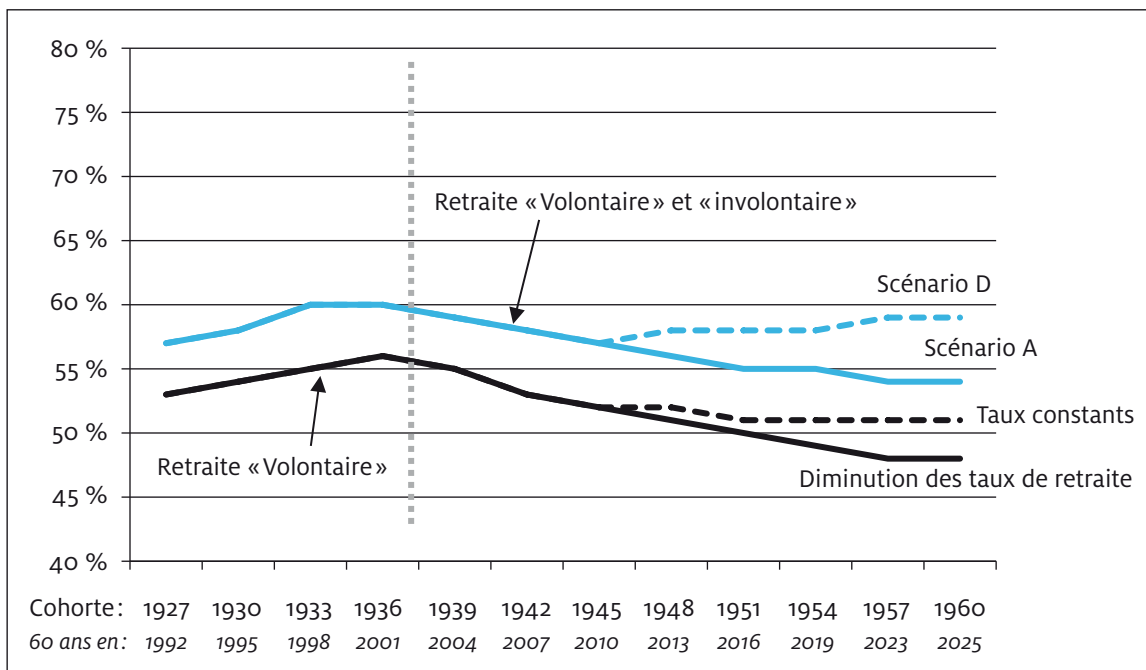
Les années anticipées de retraite en proportion de l'espérance de vie à 50 ans

Une espérance de vie en croissance jumelée à une DAVE relativement constante ne peut que conduire à une augmentation de la durée de vie passée à la retraite. Comme conséquence, la proportion de l'espérance de vie à 50 ans vécue à la retraite sera de plus en plus importante. C'est ce que démontrent les figures 12 et 13 pour les cohortes d'hommes et de femmes nées de 1927 à 1936. Depuis, toutefois, le nombre d'années anticipées de retraite augmente moins rapidement que l'espérance de vie à 50 ans. C'est ce qui devrait se produire tant chez les hommes que chez les femmes, du moins quand on ne tient compte que de la retraite volontaire, et ce, même en gardant constants les taux de retraite à leur niveau de 2011. En moyenne, les hommes nés dans les années 1930, occupant un emploi à l'âge de 50 ans, pouvaient anticiper passer autour de 55 % de leur espérance de vie à 50 ans à la retraite, comparativement à environ 50 % pour la cohorte née en 1960. Chez les femmes, toujours en ne considérant que la retraite volontaire, ces proportions sont plus élevées, mais la tendance est aussi à la baisse. La proportion des années anticipées à la retraite était d'environ 60 % pour les femmes nées dans les années 1930, comparativement à environ 55 % pour la cohorte née en 1960.

Bien sûr, lorsque les retraites involontaires sont ajoutées aux retraites volontaires, la durée anticipée de la retraite est plus élevée. La proportion de l'espérance de vie à 50 ans passée à la retraite pour la cohorte née en 1960 passerait, chez les hommes, d'une fourchette de 48 % à 51 % à une fourchette de 54 % à 59 %. Chez les femmes, celle-ci passerait d'une fourchette de 54 % à 57 % à une fourchette de 62 % à 68 % pour la même cohorte. Le scénario D, qui présenterait une situa-

FIGURE 12

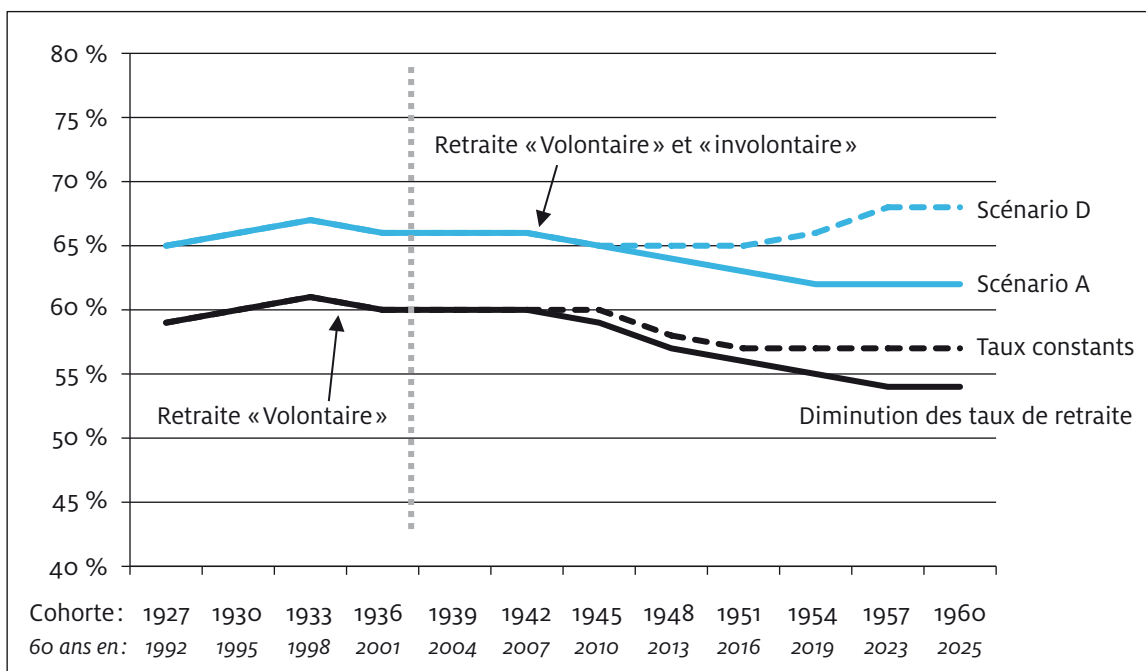
Proportion de l'espérance de vie à 50 ans passée à la retraite selon la cohorte, hommes, 1927-1960



Source : Enquête sur la population active, tabulation spéciale

FIGURE 13

Proportion de l'espérance de vie à 50 ans passée à la retraite selon la cohorte, femmes, 1927-1960



Source : Enquête sur la population active, tabulation spéciale

tion économique désastreuse sur une période prolongée, entraînerait donc une hausse de la durée anticipée de la retraite, qui représenterait alors une proportion de l'espérance de vie similaire à celle observée chez les cohortes nées dans les années 1930.

CONCLUSION

La redéfinition des grands marqueurs de la vie adulte a suivi le parcours des générations du *baby-boom* depuis le milieu des années 1960. Ayant marqué la société canadienne tout au long de leur parcours de vie, d'ici 2050, les *baby-boomers* laisseront leur empreinte sur ce qui pourrait devenir une nouvelle façon de vivre et de percevoir ce que sont le 3^e et le 4^e âge. Ces cohortes seront celles de la transition d'une société vieillissante à une société qui atteindra, pour un certain temps du moins, sa « maturité » démographique¹⁶. Bien qu'il soit difficile de prévoir ce que seront les principales caractéristiques de la société canadienne dans 20, 30 ou 50 ans, on se doit de mieux comprendre l'impact possible de certaines tendances qui ont marqué le cycle de vie des cohortes qui franchissent présentement le seuil de 60 ou de 65 ans.

On a d'abord vu qu'il y a plusieurs raisons de croire qu'il y aura report de la prise de la retraite parmi ces cohortes. Celui-ci pourrait, entre autres, faire écho à plusieurs changements de comportement qui marquèrent les premières étapes importantes du cycle de vie des *baby-boomers*, mais aussi aux caractéristiques des emplois, à l'endettement des ménages et à l'évolution de l'espérance de vie. De plus, et comme l'avait si bien souligné Henripin (2009), le système de retraite canadien n'est pas particulièrement généreux et ne présente pas d'incitatifs à la retraite aussi importants que ce que certains pays de l'OCDE avaient jadis mis sur pied. Voilà une constellation de facteurs qui pointent tous dans une direction : le report de la retraite. Ce report a été souhaité par plusieurs économistes, qui y voient une solution, en partie du moins, aux conséquences appréhendées du vieillissement démographique. Jacques Henripin y voyait un avantage additionnel, soit une façon pour les individus de pallier le manque de générosité du système de retraite public. On reviendra plus loin sur ce dernier point.

La durée anticipée de vie en emploi à 50 ans montre que, parmi les cohortes pour lesquelles nous avons des données presque complètes, ce sont celles nées au début des années 1930 qui ont connu, en moyenne, la durée la moins élevée. De plus, ce sont ces mêmes cohortes qui présentent la proportion la plus élevée d'années anticipées de retraite par rapport à leur espérance de vie à 50 ans. Ceci se confirme tout autant que l'on considère ou non la retraite involontaire. Depuis, la DAVE semble vouloir continuer sa remontée pour les cohortes nées jusqu'au début des années

16. Il ne s'agit pas ici de définir le parcours démographique du Canada ou des pays économiquement avancés comme une norme pour l'ensemble des pays. On ne peut que constater que la transition d'une population vieillissante vers une population dont la structure démographique sera âgée et, pour un certain temps du moins, relativement stable sera en bonne partie complétée. « Maturité » est ici utilisée en ce sens et non dans un sens qui se voudrait plus normatif. Bien sûr, des gains beaucoup plus importants que prévus sur la mortalité au cours des prochaines années feraient en sorte que la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus poursuivrait sa progression. Est-ce que ce seuil de 65 ans pourrait toutefois continuer à définir la catégorie des personnes âgées ? Cette définition est déjà problématique et elle le serait encore davantage dans cette éventualité. Voir Desjardins et Légaré, 1984.

1950, tant chez les hommes que chez les femmes. Il est à noter que, pour ces cohortes, les scénarios de projection ne sont pas déterminants puisqu'une bonne partie des taux de retraite sont observés et non projetés. Seuls des scénarios où la retraite involontaire serait particulièrement importante et soutenue présentent un renversement de cette tendance chez les femmes nées dans les années 1950, alors qu'il y aurait stagnation chez les hommes. La même conclusion vaut pour la proportion d'années anticipées à la retraite. Contrairement aux idées souvent véhiculées, malgré la croissance de l'espérance de vie, celle-ci ne semble pas vouloir croître plus rapidement que la durée de vie en emploi à 50 ans.

Ces résultats vont tout à fait dans le sens souhaité par Henripin pour améliorer la situation économique des futurs retraités, mais aussi souhaité par plusieurs économistes pour amoindrir les conséquences du vieillissement démographique. Cette tendance semble donc tout à fait positive pour les individus comme pour l'ensemble de la société dans un contexte de vieillissement démographique. Évidemment, elle pourrait aussi avoir des effets moins souhaitables, ces derniers étant en bonne partie liés à la structure même du système de revenu de retraite canadien, qui laisse une place importante à l'épargne privée pour les personnes qui ont des gains de travail supérieurs à la moyenne. Pour ces derniers, compte tenu de la transformation du parcours de vie et des changements évoqués précédemment, le report de la retraite risque d'être un passage obligé pour éviter une baisse importante de niveau de vie lors de la transition de la vie active à la retraite. L'enjeu du report de la retraite n'est donc pas complètement dissocié de celui d'un taux de remplacement particulièrement déficient dans notre système de retraite public. Devoir reporter sa retraite pour pallier cette déficience du système public amplifie les conséquences de la retraite involontaire, qu'elle soit due à des raisons économiques ou de santé. Si cet enjeu est important pour les travailleurs à revenu moyen et élevé, celui de la hausse de l'âge d'admissibilité à la pension et aux diverses prestations de la Sécurité de vieillesse affectera davantage les travailleurs qui sont plus susceptibles de perdre leur emploi, parfois bien avant d'avoir atteint 65 ans. Il s'agit de travailleurs plus vulnérables aux cycles économiques, dont le niveau de scolarité, le revenu et l'espérance de vie sont très souvent inférieurs à la moyenne des travailleurs canadiens (Carrière et collab., 2015).

Plusieurs pays ont adopté des mesures pour relever, à court ou moyen terme, l'âge ouvrant droit à une pleine rente de retraite de leur régime public. Les arguments en faveur de ce relèvement tournent essentiellement autour des coûts du système, du ralentissement du taux de croissance de la main-d'œuvre et de l'économie, des gains en espérance de vie, des risques de baisse de niveau de vie des futurs retraités, de la pérennité du système de retraite public et de l'équité intergénérationnelle (Carrière et collab., 2015). La situation canadienne est toutefois assez singulière. D'une part, les résultats présentés ici montrent que le report de l'âge effectif de la retraite est bel et bien réel au Canada, et qu'il s'agit d'une tendance qui devrait se poursuivre au cours des prochaines années sans modification au système de retraite public¹⁷. D'autre part, si le relèvement de l'âge normal de la retraite se voulait une façon de limiter la hausse des coûts du système de retraite public, il est important de noter que ces coûts, en pourcentage du PIB, sont au Canada parmi les

17. On devra toutefois analyser de plus près l'évolution de la dispersion autour de la moyenne de la durée anticipée de vie en emploi. Est-ce que les gains sont le résultat d'une progression généralisée ou d'une durée de plus en plus élevée une fois atteint 65 ans par exemple.

plus faibles de tous les pays de l'OCDE (Australian Center for Financial Studies, 2014; Whitehouse, 2010). Pour la grande majorité des pays de l'OCDE, les projections des dépenses publiques de retraite en pourcentage du PIB en 2060 montrent, malgré certaines réformes importantes, que celles-ci seront nettement supérieures à ce qui est prévu pour le Canada (OCDE, 2013). Finalement, les études actuarielles du Bureau de l'Actuaire en chef montrent que la pérennité du système de retraite public canadien n'est pas remise en question pour les prochaines 75 années.

Il apparaît cependant légitime de débattre de la nécessité ou non de relever l'âge normal de la retraite dans un contexte où l'espérance de vie à 65 ans poursuit sa progression et où le taux de remplacement du système de retraite public devra être revu à la hausse. Si l'espérance de vie aux âges plus élevés connaissait des gains beaucoup plus importants que prévu, le système de revenu de retraite public canadien devrait vraisemblablement revoir ses conclusions sur la pérennité à long terme du RPC/RRQ sans modifier les paramètres du système. Relever l'âge normal de la retraite devrait, dans un tel contexte, faire partie de la discussion. Plusieurs questions devront d'abord avoir trouvé des réponses. Est-ce que les années ajoutées à la vie sont des années en santé? Est-ce qu'à chaque année ajoutée à la vie devrait correspondre une année additionnelle de vie en emploi? Est-ce que les gains en espérance de vie se traduisent par une croissance des écarts entre l'espérance de vie des mieux et des moins bien nantis? Au nom de l'équité intergénérationnelle, ne risquons-nous pas d'amplifier les inégalités intragénérationnelles? Les générations au nom desquelles est souvent brandi l'argument de l'équité intergénérationnelle ne seraient-elles pas celles le plus à risque de subir une croissance éventuelle des inégalités intra générationnelles? Si reporter sa retraite devient un passage obligé pour éviter une baisse de niveau de vie importante, est-ce que les employeurs seront au rendez-vous pour attirer et retenir leurs travailleurs vieillissants? Existe-t-il un lien entre le taux de chômage des jeunes et le report de la retraite? Ce ne sont que quelques-unes des questions qui mériteront d'être débattues.

Les caractéristiques de notre société vieillissante de demain seront en bonne partie modelées par ce questionnement et, surtout, par les réponses que collectivement nous adopterons. Le démographe a un rôle important à jouer dans les débats que soulèveront ces questions. Jacques Henripin n'aurait sûrement pas esquivé son rôle!

BIBLIOGRAPHIE

- AGENCE DU REVENU DU CANADA (ARC). 2013. *Statistiques sur le revenu, Tableau final 4A pour l'ensemble du Canada, Déclarations imposables selon l'âge et le sexe*. Ottawa, Agence du revenu du Canada.
- AUSTRALIAN CENTER FOR FINANCIAL STUDIES. 2014. *Melbourne Mercer Global Pension Index Report*. Melbourne (Australie).
- BASE DE DONNÉES SUR LA LONGÉVITÉ CANADIENNE (BDLC). 2015. *Somme des données des provinces et des territoires canadiens* [en ligne]. En ligne à : <http://www.bdlc.umontreal.ca/BDLC/index.htm>
- BEACH, C. 2008. « Canada's Aging Workforce : Participation, Productivity, and Living Standards », dans Bank of Canada, *Actes du colloque A Festschrift in Honour of David Dodge : 197-218*. PDF téléchargeable à partir du lien : <http://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2010/09/beach.pdf>

- BEAUJOT, R. 2004. *Retardement des transitions de la vie : Tendances et conséquences. Tendances contemporaines de la famille*. Ottawa, L'Institut Vanier de la Famille, 53 p.
- BROADBENT, J., M. PALUMBO et E. WOODMAN. 2006. *The Shift from Defined Benefit to Defined Contribution Pension Plans — Implications for Asset Allocation and Risk Management*. Rapport préparé pour Working Group on Institutional Investors, Global Savings and Asset Allocation du Committee on the Global Financial System.
- BURNIAUX, 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*. Paris (France), OCDE.
- CARRIÈRE, Y. et D. GALARNEAU. 2011. *Reporter sa retraite : une tendance récente ? — L'emploi et le revenu en perspective*. Ottawa, Statistique Canada.
- CARRIÈRE, Y. et D. GALARNEAU. 2012. *Combien d'années avant la retraite ? — Regards sur la société canadienne*. Ottawa, Statistique Canada.
- CARRIÈRE, Y. et D. GALARNEAU. 2013. *Le vieillissement démographique : de nombreux enjeux à déchiffrer. Le report de la retraite au Canada et au Québec : une autre perspective*. Québec, Institut de la statistique du Québec.
- CARRIÈRE, Y., J. LÉGARÉ, M. LÉGER, C. RONTEIX et V. DIACONU. 2015. « Vivre et travailler plus longtemps dans une société vieillissante : Vers une croissance des inégalités ? — Synthèse de recherche », Réseau stratégique de connaissance Changements de population et parcours de vie, Document de travail, 3, 2 : Article 3.
- CLAVET, N. J., J.Y. DUCLOS, B. FORTIN, S. MARCHAND et P. C. MICHAUD. 2013. *Les dépenses en santé du gouvernement du Québec, 2013-2030 : projections et déterminants*. CIRANO — Série scientifique, 12 p.
- D'AMOURS, A., R. BEAUDRY, L. GODBOUT, C. LAMOUREUX, M. MARCHON, B. MORENCY et M. ROCHETTE. 2013. *Rapport — Innover pour pérenniser le système de retraite*. Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.
- DESJARDINS, B. et J. LÉGARÉ (1984). « Le seuil de la vieillesse ; quelques réflexions de démographes », *Sociologie et sociétés*, 16, 2 : 37-48.
- DENTON, F. et B. SPENCER. 2011. « Age of Pension Eligibility, Gains in Life Expectancy, and Social Policy », *Journal of Canadian Public Policy*, 37, 2 : 183-199.
- DENTON, F. T., C. H. FEAVER et B. G. SPENCER. 2009. *Cohort Working Life Tables for Older Canadians*. SEDAP, Research Paper n° 247, Social and Economic Dimensions of an Aging Population, Hamilton, McMaster University, 69 p.
- ENGEN, E. M., W. G. GALE et J. K. SCHOLZ. 1996. « The Illusory Effects of Saving Incentives on Saving », *The Journal of Economic Perspectives*, 10, 4 : 113-138.
- GALARNEAU, D., M. TURCOTTE, Y. CARRIÈRE et E. FECTEAU. 2015. *Le taux de chômage local et la retraite définitive*. Ottawa, Statistique Canada.
- GAUDREAU, A. et L. CLOUTIER. 2012. *Certaines conditions économiques des travailleurs québécois âgés de 50 ans et plus à l'aube de la retraite*. Québec, Institut de la statistique du Québec.
- GAUTHIER, H. 2007. *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*. Québec, Institut de la statistique du Québec.

- GAUTHIER, H., S. JEAN, G. LANGIS, Y. NOBERT et M. ROCHON. 2004. *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*. Québec, Institut de la statistique du Québec.
- GODBOUT, L., S. ST-CERNY, M. ARSENEAU, N. H. DAO et P. FORTIN. 2014. *La soutenabilité budgétaire des finances publiques du gouvernement du Québec*. Document de travail 2014/01, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, Université de Sherbrooke, 66 p.
- GROUPE D'EXPERTS SUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS. 2008. *Supporting and Engaging Older Workers in the New Economy*. Ottawa, Human Resources and Skills Development Canada.
- HENRIPIN, J. 2009. « Aging and the Necessity of a Radical Reform of the Canadian Pension System », *Canadian Studies in Population*, 36, 1-2 : 17-36.
- HERING, M. et T.R. KLASSEN. 2010. *Strengthening Fairness and Funding in the Canada Pension Plan : Is Raising the Retirement Age an Option ?* Hamilton, Social and Economic Dimensions of an Aging Population Research Papers 263, McMaster University, 61 p.
- HICKS, P. 2012. *Later retirement : the Win-Win solution*. Commentary n° 345, C.D. Howe Institute, 23 p.
- HORNER, K. 2009. *Retirement Saving by Canadian Households*. Ottawa, Ministère des Finances du Canada — Research Working Group on Retirement Income Adequacy.
- KIERAN, P. 2001. « Early Retirement Trends », *Perspectives on Labour and Income*, 2, 9 : 5-11.
- LAFRANCE, A. et S. LAROCHELLE-CÔTÉ. 2011. *Habitudes de consommation des Canadiens âgés : approche axée sur une cohorte synthétique*. Ottawa, Statistique Canada (Série de documents de recherche sur l'analyse économique).
- LE BOURDAIS, C. et E. LAPIERRE-ADAMCYK. 2004. « Changes in Conjugal Life in Canada — Is Cohabitation Progressively Replacing Marriage ? », *Journal of Marriage and Family*, 66, 4 : 929-942.
- LÉGARÉ, J. 2003. « Un siècle de vieillissement démographique », dans Victor Piché et Céline Le Bourdais (dir.), *La démographie québécoise : enjeux du XXI^e siècle*, Montréal, Les presses de l'Université de Montréal : 176-192.
- LÉGARÉ, J. 2014. *Report des transitions vers la vie adulte des cohortes 1947-1961 : Implications sur les transitions vers la vieillesse et sur les défis posés par le vieillissement démographique*. Ottawa, Ministère de l'Emploi et du Développement social.
- LESTHEAGHE, R. 1995. « La deuxième transition démographique dans les pays occidentaux : une interprétation », dans INSTITUT DE DÉMOGRAPHIE — UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN, *Transitions démographiques et sociétés*, Louvain-la-Neuve, Académia/L'Harmattan : 133-180.
- MACDONALD, B.-J., K. MOORE, H. CHEN et R. BROWN. 2011. « Canadian National Retirement Risk Index : Employing Statistics Canada's LifePaths to Measure the Financial Security of Future Canadian Seniors », *Journal of Canadian Public Policy*, 37, 1 : 73-94.
- MAESTAS, N. et J. ZISSIMOPOULOS. 2010. « How Longer Work Lives Ease The Crunch Of Population Aging », *Journal of Economic Perspectives*, 24, 1 : 139-160.
- MILLIGAN, K. et D. WISE. 2013. *Health and Work at Older Ages : Using Mortality to Assess the Capacity to Work across Countries* (Discussion paper). Stanford, Stanford Institute for Economic Policy Research.

- 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 ?* Toronto, C.D. Howe Institute, 25 p.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2013. « Projections de dépenses publiques de retraite, 2010-60 », dans OCDE, *Panorama des pensions 2013*, Paris, OCDE : 219-220.
- POLD, H. 2004. « The near-retirement rate », *Perspectives on Labour and Income*, 5, 2 : 68-72.
- POLICY RESEARCH INITIATIVE. 2005. *Encouraging Choice in Work and Retirement : Project Report*. Ottawa, Gouvernement fédéral.
- RAVANERA, Z. R., R. FERNANDO, T. K. BURCH et C. LE BOURDAIS. 2002. « The Early Life Courses of Canadian Men : Analysis of Timing and Sequences of Events », *Canadian Studies in Population*, 29, 2 : 293-312.
- RAGAN, C. 2011. *Canada's Looming Fiscal Squeeze Updated*. Ottawa, Macdonald-Laurier Institute, 35 p.
- RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. sd. L'évolution du Régime de rentes du Québec en chiffres. Disponible à la page : http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/regie/historique/Pages/histoire_chiffres.aspx
- SCHELLENBERG, G. ET OSTROVSKY, Y. 2008. Rapport de l'Enquête sociale générale de 2007 : Planification de retraite et attentes des travailleurs plus âgés. Ottawa, Statistique Canada (Tendances sociales canadiennes).
- STATISTIQUE CANADA. 2010. *Population Projections for Canada, Provinces and Territories, 2009 à 2036*. Ottawa, Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA. 2014a. *Projections démographiques pour le Canada (2013 à 2063), les provinces et les territoires (2013 à 2038)*. Ottawa, Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA. 2014b. *Tableau 280-0016 : Régimes de pension agréés (RPA) et adhérents, selon le genre de régime et le secteur*. Ottawa, Statistique Canada (CANSIM).
- STATISTIQUE CANADA. 2015. *Tableau 282-0002 : Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé annuel*. Ottawa, Statistique Canada (CANSIM).
- VAN DE KAA, D.J. 1987. « Europe's second demographic transition », *Population Bulletin*, 42, 1 : 1-49.
- WANNELL, T. 2007. « Young pensioners », *Perspectives on Labour and Income*, 8, 2 : 5-14.
- WHITEHOUSE, E. R. 2010. *Canada's retirement-income provision : An international perspective*. Ottawa, Ministère des Finances du Canada
- WOLFSON, M. 2013. *Not-So-Modest Options for Expanding the CPP/QPP*. Montréal, Institute for Research on Public Policy, Study 41, 25 p.