

N° 89-646-X au catalogue
ISBN: 978-1-100-95554-4

Documents de recherche

Division des enquêtes spéciales

Premiers résultats de l'Enquête sur les travailleurs âgés, 2008


par Jean Pignal, Stephen Arrowsmith
et Andrea Ness

Division des enquêtes spéciales, Statistique Canada
Immeuble principal, Pièce 2300, Ottawa, K1A 0T6

Téléphone : 1-800-461-9050

Télécopieur : 1-613-951-4527



 Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à infostats@statcan.gc.ca ou par téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

Centre de contact national de Statistique Canada

Numéros sans frais (Canada et États-Unis) :

Service de renseignements	1-800-263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
Télécopieur	1-877-287-4369

Appels locaux ou internationaux :

Service de renseignements	1-613-951-8116
Télécopieur	1-613-951-0581

Programme des services de dépôt

Service de renseignements	1-800-635-7943
Télécopieur	1-800-565-7757

Comment accéder à ce produit

Le produit n° 89-646-X au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca et de parcourir par « Ressource clé » > « Publications ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « À propos de nous » > « Notre organisme » > « Offrir des services aux Canadiens ».

Division des enquêtes spéciales

Premiers résultats de l'Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Jean Pignal, Stephen Arrowsmith et Andrea Ness

Statistique Canada

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2010

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s). Autrement, il est interdit de reproduire le contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système d'extraction, ou de le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Novembre 2010

N° 89-646-X au catalogue

Périodicité : hors série

ISBN 978-1-100-95554-4

Ottawa

This publication is available in English (Catalogue no. 89-646-X).

Statistique Canada

Remerciements

Ce document de recherche a été préparé par la Division des enquêtes spéciales de Statistique Canada. Nous tenons à remercier tous ceux qui sont impliqués dans le développement et la production de l'Enquête sur les travailleurs âgés, en particulier Joni Baran et l'équipe de RHDCC.

L'aide de nombreuses personnes a été critique dans la production de ce document de recherche. En particulier, nous tenons à souligner l'aide de Sylvie Guilmette et Brad Lindahl. Nous tenons également à remercier ceux qui ont fourni des commentaires sur les versions du projet, tout particulièrement, Pamela Best, Geoff Bowlby et Ted Wannell pour leur examen détaillé. Un merci tout spécial est réservé à Danielle Baum pour son expertise en tournant ce papier dans un manuscrit correct.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Table des matières

Remerciements	4
Acronymes	6
Faits saillants	7
Chapitre 1 : Introduction	8
Chapitre 2 : Participation à la vie active des travailleurs âgés	11
Chapitre 3 : Chômage et déplacement des travailleurs âgés	17
Chapitre 4 : Attentes vis-à-vis de la retraite	20
Chapitre 5 : Revenu de retraite	25
Conclusion	34
Annexe A : Tableaux supplémentaires	35
Annexe B : Méthodologie de l'enquête	52
Annexe C : Concepts et définitions	54
Notes en fin de texte	58
Bibliographie	60

Acronymes

Les acronymes suivants sont utilisés dans la présente publication :

AAR	Association Américaine de retraites
CTP-90	Classification type des professions
ECCF	L'enquête canadienne sur les capacités financiers
EPA	L'enquête sur la population active
FEER	Fonds enregistré de revenu de retraite
ITAO	L'interview téléphonique assistée par ordinateur
REER	Régime enregistré d'épargne-retraite
RPA	Régime de pension agréé
RPC	Régime de pensions du Canada
RRQ	Régime des rentes de Québec
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SFR	Seuil de faible revenu
SRG	Supplément de revenu garanti
SV	Sécurité de la vieillesse

Faits saillants

Voici certains des résultats clés de l'enquête.

- Cinq millions de Canadiens de 50 à 75 ans travaillaient au moment de l'enquête ou avaient travaillé au cours des deux années la précédant.
- Plus de 90 % des travailleurs âgés étaient très satisfaits ou satisfaits de leur poste actuel, même si plus de 40 % le trouvaient « assez » ou « extrêmement stressant ».
- Il existe une différence significative entre les travailleurs âgés et la population générale en âge de travailler en ce qui concerne la proportion d'employés rémunérés et de travailleurs autonomes.
- Un plus grand pourcentage de travailleurs autonomes âgés appartiennent à la catégorie inférieure de revenu mais, contrairement aux autres catégories, un plus grand pourcentage de travailleurs autonomes se classent également dans la catégorie de gains la plus élevée.
- Parmi les travailleurs âgés qui étaient en chômage, près de la moitié (48 %) étaient d'avis que leur chômage n'aurait pas d'effet sur le moment de leur départ à la retraite et qu'ils prendraient leur retraite au moment prévu. Vingt-sept pour cent (27 %) étaient d'avis que leur situation de chômage hâterait leur départ à la retraite et 25 %, qu'elle le retarderait.
- Plus de 12 % de travailleurs âgés (657 000 Canadiens) ont déclaré avoir perdu un emploi en raison d'un déplacement (perte d'emploi à la suite d'une mise à pied, de la fermeture d'une usine ou d'une entreprise ou en raison d'une réduction du personnel) depuis l'âge de 50 ans.
- Quatre-vingt-deux pour cent (82 %) des travailleurs âgés qui ont cherché du travail immédiatement après leur déplacement ont trouvé un emploi.
- Près de la moitié de ceux qui sont retournés au travail après leur déplacement ont déclaré gagner considérablement moins (gains d'au moins 25 % inférieurs) que dans leur poste précédent.
- Parmi les travailleurs âgés qui travaillaient au moment de l'enquête et qui n'avaient jamais été à la retraite (environ 78 % de l'échantillon de l'ETA), plus de la moitié (54 %) ont indiqué qu'ils prévoyaient continuer de travailler à temps partiel après la retraite.
- Quatre-vingt-huit pour cent (88 %) des travailleurs du secteur public ont indiqué qu'ils toucheraient un revenu de retraite provenant du milieu de travail par rapport à 40 % seulement des travailleurs du secteur privé.
- Un tiers des travailleurs âgés ne connaissent pas bien les exigences en ce qui a trait à la situation vis-à-vis de l'activité et l'accès aux prestations du RPC / RRQ.

Chapitre 1 : Introduction

Le baby-boom des années 1940 et 1950 se traduit aujourd'hui par un nombre croissant de personnes qui prennent leur retraite ou qui approchent de la retraite. En fait, cette tendance commence seulement à avoir un effet sur la population active et, selon des prévisions récentes de Statistique Canada,.... « la proportion de la population active qui sera âgée de 55 ans et plus atteindrait entre 18 % et 20 % en 2021, soit environ le double de ce qui pouvait être observé au milieu des années 1990 »¹. De même, en 2005, le nombre de travailleurs pour chaque personne retraitée de 65 ans et plus était d'environ 5 à 1. Selon les prévisions, ce rapport passerait à environ 2 travailleurs pour chaque personne âgée inactive d'ici 2031².

Au fur et à mesure que la population canadienne vieillit et se prépare à quitter la population active, les employeurs et les décideurs se préoccupent de plus en plus de la perte croissante de compétences et de connaissances « institutionnelles » ainsi que des effets de cet important déplacement de la population sur le filet de sécurité canadien en matière de soins de santé et de revenu. Ils se demandent non seulement comment la population active existante peut se préparer à ces départs par la formation et le transfert des connaissances, mais également à quel point les travailleurs qui prennent leur retraite y sont préparés. Habituellement, un plus petit nombre de travailleurs rémunérés se traduit par de plus faibles recettes fiscales pour les administrations publiques, tandis qu'un plus grand nombre de retraités est associé à des dépenses publiques plus élevées. Par conséquent, on s'inquiète de ce que les pressions qui s'exercent sur le système de santé, les régimes de retraite publics et les programmes de supplément du revenu comme le SRG et la SV continuent d'augmenter au fur et à mesure du vieillissement de la population, étant donné la durée de vie plus longue des baby-boomers.

Ces prévisions ont amené de nombreux chercheurs à se pencher plus particulièrement sur les conséquences éventuelles des départs à la retraite sur une grande échelle. L'âge médian de la retraite est passé de 65 ans en 1976 à près de 62 ans en 2008, un nombre croissant de Canadiens prenant leur retraite à un âge plus jeune³.

Les répercussions de cette tendance à la retraite anticipée ressemblent à bien des égards à celles cernées dans des études précédentes des tendances démographiques générales de la population vieillissante :

Lorsqu'une personne cesse de travailler plus tôt, le revenu de pension annuel qu'elle touche le reste de sa vie est habituellement inférieur à celui qu'elle toucherait si elle avait pris sa retraite plus tard. Les gens qui prennent leur retraite à un âge plus jeune cessent d'accumuler des économies plus tôt, de sorte que les épargnes existantes doivent suffire pour un plus grand nombre d'années. De plus, les réductions actuarielles de la pension de ceux qui prennent une retraite anticipée pourraient réduire leur revenu provenant de régimes de pensions publics et de l'employeur. En outre, l'économie dans son ensemble perd un travailleur et le gouvernement perd les paiements d'impôt sur le revenu d'emploi⁴.

Ces observations sont intéressantes étant donné que la plupart des recherches récentes sur la population active vieillissante ont révélé l'intention des travailleurs âgés de rester actifs plus longtemps⁵. De même, un nombre croissant d'études portant sur l'engagement et la motivation des employés ainsi que sur d'autres facteurs qui influent sur leur maintien en poste ont révélé une gamme variée de modalités appuyées par l'employeur conçues pour maximiser l'engagement des employés et offrir un milieu de travail permettant de garder les travailleurs plus longtemps⁶. Pourtant, l'âge moyen de la retraite demeure près de son creux historique observé vers la fin des années 1990. Comment justifier cet écart apparent entre les intentions et la réalité? Quels sont les facteurs auxquels tient cette retraite « anticipée » mesurée? Comment interagissent-ils avec d'autres facteurs qui amènent des gens à travailler au-delà de l'âge prévu de leur retraite?

L'un des facteurs déterminants de la décision du travailleur âgé de continuer de travailler est la mesure dans laquelle son travail l'intéresse et la façon dont il est perçu par son employeur. Même si, selon les prévisions, les taux de faible revenu chez les retraités sont à la baisse et continueront de diminuer⁷, tous les Canadiens ne seront pas financièrement en mesure de prendre leur retraite, même s'ils le souhaitent⁸.

« Au Canada, la situation économique des aînés s'est nettement améliorée depuis les années 1980, mais encore trop de personnes vieillissent dans des conditions économiques difficiles... Près de 7 % des aînés vivent sous les SFR [seuils de faible revenu] »⁹.

Même si les incitatifs financiers sont de fort bonnes raisons de continuer de travailler, certains travailleurs âgés peuvent, après une première retraite, constater qu'ils ont besoin des interactions sociales et intellectuelles qu'offre le milieu de travail ou de plus d'activité physique. Cela peut, à son tour, amener certaines personnes à retourner sur le marché du travail, sans égard à leur situation financière¹⁰.

Les problèmes de santé peuvent également influencer sur les projets de retraite, obligeant le travailleur à quitter les rangs de la population active plus tôt que prévu soit pour se rétablir, soit pour prodiguer des soins à un conjoint malade ou un parent vieillissant¹¹. Quels que soient les problèmes de santé, les projets de retraite sont souvent une décision prise conjointement et parfois de façon coordonnée de sorte que les projets de l'un des conjoints ou partenaires influent sur ceux de l'autre.

Les mises à pied, les fermetures d'usines, les réductions des quarts de travail et les faillites d'entreprises sont autant de facteurs qui entraînent le déplacement des travailleurs. Ces événements peuvent être particulièrement difficiles pour les travailleurs âgés qui, dans de nombreux cas, peuvent avoir consacré une grande partie de leur vie professionnelle à bâtir une carrière chez un employeur particulier. Quelles sont les ramifications du déplacement à un âge plus avancé? Les conséquences sont-elles que le travailleur quitte le marché du travail plus tôt que prévu, ou bien est-il obligé de rester sur le marché du travail plus longtemps pour tâcher de reconstituer ses épargnes réduites par suite de sa perte d'emploi?

Sous tous les rapports, la décision de partir à la retraite est complexe et sujette à mutation, la définition de la retraite souvent ne comprenant pas le retrait de la population active. L'objectif global de l'Enquête sur les travailleurs âgés était de recueillir des renseignements stratégiques sur le travail et les projets de retraite des travailleurs âgés au Canada.

Qu'est-ce que l'Enquête sur les travailleurs âgés?

L'Enquête sur les travailleurs âgés (ETA) est une nouvelle enquête qui a été réalisée en octobre et novembre 2008, pour le compte de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, dans le but d'élaborer une base de données statistiques relatives au travail et à la retraite d'après la perception de ces aspects par les travailleurs âgés dans les dix provinces.

L'ETA a été mise en œuvre comme supplément de l'Enquête sur la population active (EPA) et sa population cible est un sous-ensemble de l'EPA. Les résidents du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, les personnes vivant dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements sont exclus du champ de l'enquête. L'ETA vise principalement à montrer les facteurs qui entrent en compte dans la décision de continuer de travailler ou de prendre sa retraite.

La présente monographie donne un premier aperçu des données de l'Enquête sur les travailleurs âgés. Le rapport porte sur la participation à la vie active et le détachement (volontaire et involontaire) des *travailleurs* canadiens de 50 à 75 ans. À dessein, nous tâchons de fournir un aperçu descriptif des principaux résultats de l'Enquête sur les travailleurs âgés tout en abordant les grands thèmes de l'enquête, à savoir quelles sont les intentions des travailleurs âgés en ce qui concerne le travail par rapport à la retraite? Quels plans ont-ils fait pour garantir que ces intentions soient réalisables? Le rapport fournira également des renseignements sur les types de mesures incitatives offertes par l'employeur les plus propres à encourager les travailleurs âgés à rester dans leur emploi « de carrière » plus longtemps.

L'organisation logistique du document est la suivante. Le chapitre 2 porte sur la participation au marché du travail des travailleurs âgés. Il est suivi d'un bref aperçu des questions liées au chômage et au déplacement des travailleurs âgés, au chapitre 3. Les chapitres 4 et 5 portent sur les attentes en ce qui concerne la retraite (choix du moment et revenu) des travailleurs âgés.

Qui sont les travailleurs âgés?

Pour les besoins de l'ETA, et par conséquent tout au long du présent rapport, un travailleur âgé est un répondant de 50 à 75 ans qui soit travaille encore, soit a travaillé au cours des 24 mois précédant l'entrevue. Par conséquent, ce rapport ne fait pas état de la situation et des perceptions de toutes les personnes âgées de 50 à 75 ans et les résultats ne peuvent être comparés directement aux résultats plus généralisés présentés dans d'autres produits analytiques de Statistique Canada.

Chapitre 2 : Participation à la vie active des travailleurs âgés

Emploi et retraite des travailleurs âgés au Canada

L'Enquête sur les travailleurs âgés visait à permettre de recueillir des renseignements sur les Canadiens âgés qui participent encore directement au marché du travail ou qui y ont participé récemment. Par conséquent, les résultats ne représentent pas ceux de tous les Canadiens âgés.

Pour fournir un contexte, précisons que l'Enquête sur les travailleurs âgés était représentative de plus de 5 millions de Canadiens (c.-à-d., les Canadiens de 50 à 75 ans qui travaillaient ou qui avaient travaillé au cours des deux années précédant l'enquête). Par contre, les chiffres de population générale (indépendant de l'attachement active) tel que rapporté par l'Enquête sur la population active de 2008, près de 9 millions de personnes âgées de 50 à 75 ans au Canada. Ainsi, quelque 4 millions de personnes de 50 à 75 ans sont exclues des résultats présentés dans ce rapport. La plupart de ces personnes exclues étaient retraitées ou avaient autrement quitté les rangs de la population active depuis plus de deux ans et il est évident que leur situation au regard de l'activité peut être sensiblement différente de celle de la cohorte des personnes sur le marché du travail. Comme le montre le tableau 2.1, le taux d'exclusion, logiquement, augmente avec l'âge (de même que la probabilité de la retraite).

Tableau 2.1
Populations visées par les enquêtes selon le groupe d'âge, ETA et EPA, 2008

Âge	Enquête sur la population active	Enquête sur les travailleurs âgés
	nombre	nombre
50 à 54 ans	2 505 100	2 119 200
55 à 59 ans	2 115 400	1 652 500
60 à 64 ans	1 767 200	983 400
65 à 69 ans	1 305 600	383 000
70 à 75 ans	1 254 600	120 100
Total, population de 50 à 75 ans représentée	8 947 900	5 258 200

Néanmoins, les résultats de l'enquête représentent près de 20 % de la population d'âge actif (15 ans et plus).

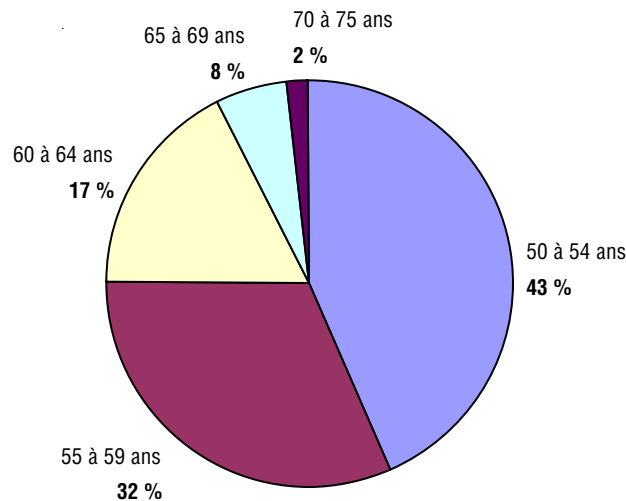
Globalement, le taux d'emploi de la population de travailleurs âgés était de 86 % et un autre 4 % ont indiqué qu'ils faisaient toujours partie de la population active (ne travaillaient pas, mais étaient à la recherche de travail)¹². Les travailleurs âgés restants soit avaient pris leur retraite, soit ne pouvaient pas travailler (même s'ils avaient travaillé au cours des 24 mois précédents). De nouveau, il convient

de souligner que ces pourcentages sont biaisés par la population à l'étude. L'Enquête sur la population active montre que moins de 55 % de la population de 50 à 75 ans travaillaient au moment de l'enquête (2008).

Parmi ceux qui ont déclaré qu'ils ne travaillaient pas (les trois dernières catégories au tableau A.2.1), 59 % ont déclaré qu'ils étaient à la retraite au moment de l'entrevue¹³. Conformément à la médiane nationale mentionnée plus tôt, l'âge médian de ce groupe de retraités était 62 ans (comparativement à une médiane de 55 ans pour ceux qui n'étaient pas à la retraite). La répartition des hommes et des femmes est à peu près égale dans chacune de ces catégories de travailleurs, un nombre un peu plus élevé d'hommes indiquant qu'ils travaillaient et qu'ils avaient déjà été à la retraite (58 % des hommes et 42 % des femmes) et qu'ils ne travaillaient pas et ne pouvaient pas travailler (54 % des hommes et 46 % des femmes).

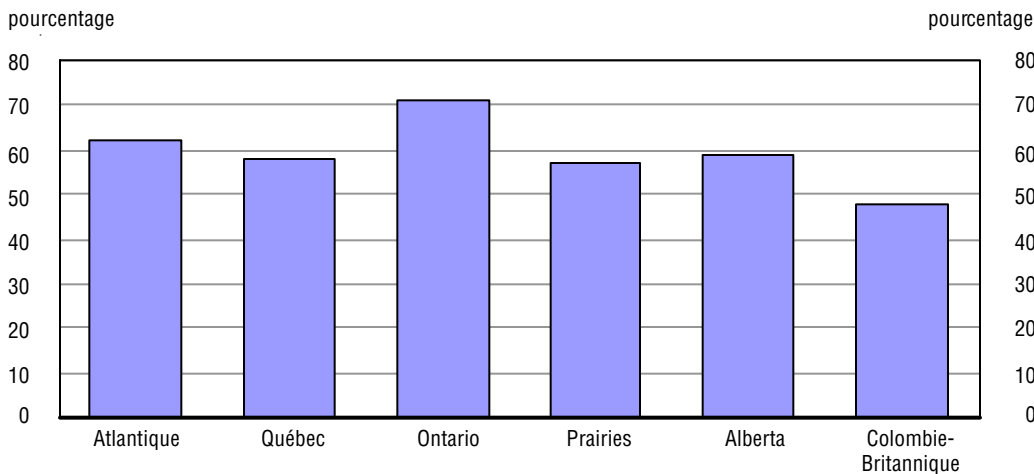
Le graphique 2.1 (ci-dessous) montre la répartition par âge des 90 % des travailleurs âgés qui sont toujours actifs (qui travaillent ou sont à la recherche de travail). Pas moins des trois quarts de ceux toujours actifs avaient moins de 60 ans et seulement 25 % de ceux de plus de 60 ans participaient encore d'une quelconque façon à la population active.

Graphique 2.1
Travailleurs âgés toujours actifs (travaillant ou à la recherche de travail) regroupés en pourcentage des travailleurs âgés



Dans les répartitions provinciales selon la situation d'activité, le pourcentage de travailleurs âgés occupant un emploi est légèrement plus faible dans les provinces de l'Atlantique (81 % pour les quatre provinces de l'Atlantique par rapport à 87 % pour le reste du Canada) mais, de façon générale, la différence entre les répartitions provinciales est très peu significative. Toutefois, comme le montre le graphique 2.2, chez ceux qui ne travaillaient pas, la proportion de retraités et de non-retraités varie considérablement, le pourcentage le plus élevé de retraités s'observant dans les Prairies et le pourcentage le plus faible, dans la région de l'Atlantique.

Graphique 2.2
Incidence de la retraite chez les travailleurs âgés qui ne travaillaient pas,
selon la région, 2008

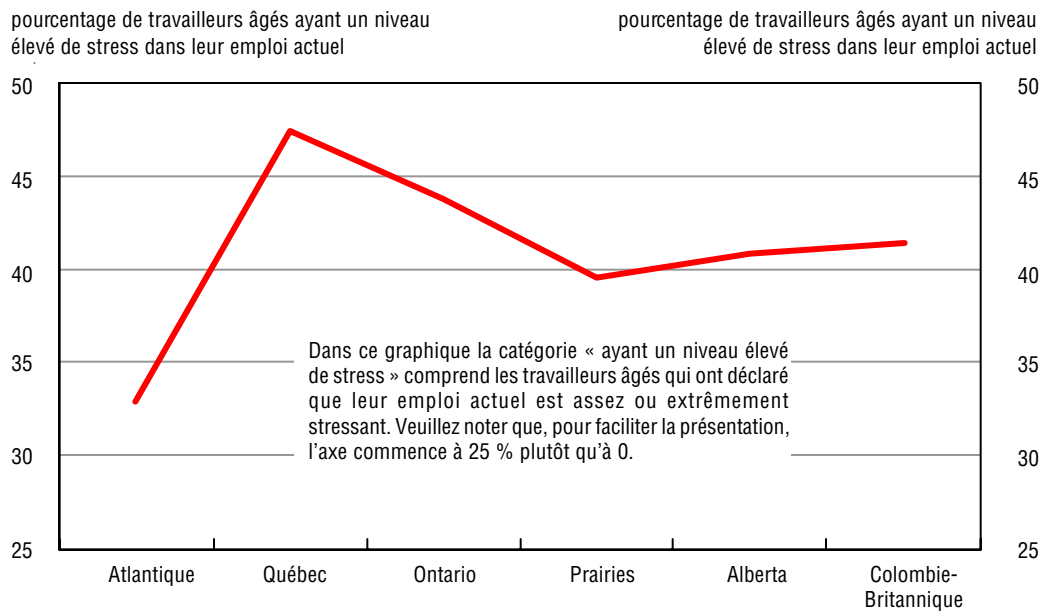


Nota : Pour améliorer la qualité de ces estimations, certaines provinces ont été regroupées. Les Prairies comprennent le Manitoba et la Saskatchewan; la région de l'Atlantique comprend le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador.

Satisfaction au travail et stress chez les travailleurs âgés

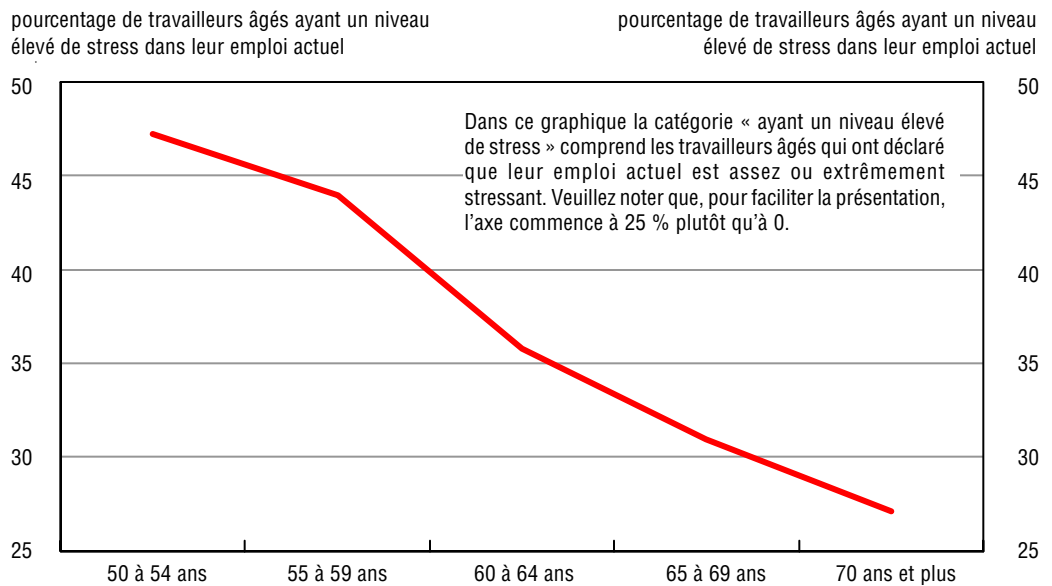
De façon générale, les travailleurs âgés au Canada ont indiqué qu'ils étaient satisfaits de leur emploi. Plus de 90 % des travailleurs étaient très satisfaits ou satisfaits de leur poste actuel, même si plus de 40 % le trouvaient « assez » ou « extrêmement stressant ». Même si le sexe et l'âge ont peu d'effet, les travailleurs âgés dans la région de l'Atlantique sont considérablement moins stressés au travail (33 %) que ceux dans le reste du pays, particulièrement en Ontario et au Québec où l'on observe un pic, 48 % des travailleurs âgés déclarant un niveau élevé de stress au travail.

Graphique 2.3
Pourcentage de travailleurs âgés indiquant un niveau élevé de stress dans leur emploi actuel, selon la région



De même, l'âge du répondant (graphique 2.4) produit un profil distinct, le stress diminuant visiblement avec l'âge¹⁴.

Graphique 2.4
Pourcentage de travailleurs âgés indiquant un niveau élevé de stress dans leur emploi actuel, selon le groupe d'âge



Travail autonome

Des différences significatives s'observent entre les travailleurs âgés et la population générale d'âge actif en ce qui concerne la proportion d'employés salariés et de travailleurs autonomes. Durant la collecte des données de l'Enquête sur les travailleurs âgés, l'EPA a révélé que 85 % des travailleurs canadiens de plus de 15 ans étaient des employés salariés travaillant pour un employeur; les autres 15 % étaient des travailleurs autonomes¹⁵. En revanche, selon les données de l'ETA, 77 % des travailleurs âgés travaillaient pour un employeur et 23 % ont déclaré être des travailleurs autonomes. Cette différence est attribuable en partie aux travailleurs âgés de sexe masculin. Même si les employés salariés comprennent des proportions comparables d'hommes et de femmes (53 % de femmes et 47 % d'hommes), les hommes représentent 68 % des travailleurs autonomes et les femmes, 32 % seulement. La répartition des femmes visées par l'étude est conforme à la moyenne pour le Canada, 85 % travaillant pour un employeur et 15 % étant des travailleuses autonomes. Ce sont les travailleurs âgés de sexe masculin qui se sont écartés de la moyenne nationale, 71 % travaillant pour un employeur et 29 % étant des travailleurs autonomes. Le tableau 2.2 montre que le pourcentage de travailleurs autonomes âgés augmente progressivement lorsqu'on se déplace de l'est vers l'ouest.

Tableau 2.2
Répartition régionale des travailleurs âgés salariés et autonomes

	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Alberta	Colombie-Britannique
	pourcentage					
Employés salariés	82	81	78	76	73	71
Travailleurs autonomes	18	19	22	24	27	29

Par ailleurs, le niveau de scolarité de ces deux groupes de travailleurs varie légèrement, un pourcentage plus élevé de travailleurs autonomes ayant au moins une formation universitaire partielle (33 % des travailleurs autonomes par rapport à 26 % des employés salariés). La situation est comparable à l'autre extrémité de l'échelle, un pourcentage plus élevé d'employés salariés (35 %) ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau inférieur d'études, comparativement à moins de 30 % des travailleurs autonomes.

Emploi à temps plein, à temps partiel, permanent ou temporaire

Selon l'enquête, près de 3,8 millions des personnes occupées travaillaient à temps plein (84 %), tandis que moins de 1 million travaillaient à temps partiel (16 %); ces chiffres sont conformes aux moyennes nationales pour les travailleurs de 15 ans et plus. Comme dans le cas de la population générale d'âge actif (15 ans et plus) et de la population de 15 à 49 ans, chez les travailleurs âgés, un pourcentage significativement plus élevé de femmes (24 % des femmes par rapport à 10 % des hommes) occupe un emploi à temps partiel plutôt qu'un emploi à temps plein. La répartition des travailleurs âgés selon qu'ils occupent un emploi temporaire ou un emploi permanent est également comparable à celle de la population générale d'âge actif, 91 % de ces travailleurs occupant un emploi permanent¹⁶.

Revenu des travailleurs âgés

Dans le cadre de l'ETA, des renseignements ont été recueillis sur le revenu personnel brut dans quatre catégories, la catégorie inférieure étant celle des travailleurs gagnant moins de 25 000 \$ par an et la catégorie supérieure, celle des travailleurs gagnant plus de 75 000 \$ par an. Il n'est pas étonnant de constater que les travailleurs âgés qui ne font pas partie de la population active, qui travaillent à temps partiel ou qui occupent un emploi temporaire ont des revenus annuels inférieurs à ceux des travailleurs âgés qui font toujours partie de la population active, qui travaillent à temps plein ou qui occupent un emploi permanent. De même, on observe un pourcentage plus élevé de travailleurs autonomes au niveau de revenu le plus faible mais, contrairement aux autres catégories, on observe également un pourcentage plus élevé de travailleurs autonomes dans la catégorie de gains la plus élevée. (voir tableau A.2.11)

Quelle que soit leur situation d'emploi, les travailleuses âgées sont systématiquement surreprésentées dans la catégorie des gains les plus faibles et sous-représentées dans la catégorie la plus élevée, surtout comparativement au revenu de leurs homologues de sexe masculin.

Chapitre 3 : Chômage et déplacement des travailleurs âgés

Chômage

L'insécurité financière que connaissent les personnes qui se trouvent soudainement et de façon inattendue en chômage constitue une expérience stressante. Environ 4 % des travailleurs âgés ont indiqué qu'ils ne travaillaient pas, mais qu'ils étaient à la recherche de travail. Parmi ces plus de 220 000 travailleurs âgés, 48 % étaient des femmes et 52 % étaient des hommes. Près des trois quarts (74 %) de ces travailleurs âgés ont indiqué qu'ils seraient prêts à acquérir de nouvelles compétences pour trouver un emploi. Toutefois, seulement 27 % ont indiqué qu'ils seraient prêts à déménager (se réinstaller ailleurs) en vue d'accepter un emploi. Plus de 60 % de ces travailleurs ont indiqué que les obligations ou liens familiaux constituaient le plus grand obstacle au déménagement; pour 36 %, le plus grand obstacle était l'attachement à la communauté et aux amis; les coûts associés au logement ou au déménagement se sont classés au troisième rang (33 %)¹⁷.

Dans le cas des personnes ne travaillant pas et ne pouvant pas travailler (46 % des femmes et 56 % des hommes), l'incapacité à long terme était presque toujours la raison invoquée (dans 75 % des cas), la maladie ou l'incapacité à court terme venant loin derrière au deuxième rang avec 14 %. Soixante-neuf pour cent (69 %) de ceux ne pouvant pas travailler ont convenu qu'ils retourneraient sur le marché du travail si leur santé s'améliorait, mais un peu plus d'un sur cinq (22 %) ont indiqué que rien ne pourrait les inciter à retourner au travail.

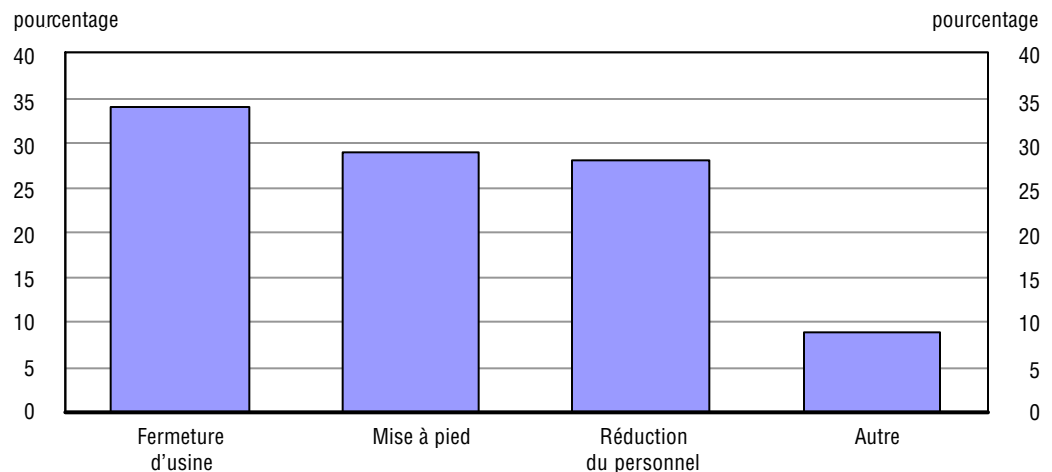
Néanmoins, parmi les travailleurs âgés qui étaient en chômage, près de la moitié (48 %) étaient d'avis que leur chômage n'aurait pas d'incidence sur le moment de leur retraite et qu'ils prendraient leur retraite comme prévu. Vingt-sept pour cent (27 %) pensaient qu'ils prendraient leur retraite plus tôt que prévu en raison de leur situation de chômage, tandis que 25 % pensaient qu'ils la prendraient plus tard que prévu.

Déplacement

Comme nous l'avons indiqué plus haut, la perte d'un emploi est habituellement un événement traumatisant, étant donné que de nombreuses familles canadiennes comptent sur un revenu régulier pour assurer leur propre sécurité financière. Une période de chômage prolongée peut entraîner le recours aux épargnes prévues pour la retraite et, si ces épargnes ne sont pas reconstituées rapidement, des conséquences négatives pour le revenu de retraite futur, d'où une plus grande dépendance éventuelle à l'égard du système de pensions public. Perdre son emploi à la suite d'un déplacement, p. ex. une mise à pied, la fermeture d'une usine, la réduction du personnel d'une entreprise ou la faillite d'une entreprise, peut souvent

être une expérience accablante. Non seulement l'emploi en question a-t-il disparu, mais les personnes ayant des qualifications comparables travaillant dans cette même entreprise sont également disparues et, souvent, des collègues plus jeunes se font soudainement concurrence pour les mêmes emplois peu nombreux. Plus de 12 % des travailleurs âgés (657 000 Canadiens) ont déclaré avoir perdu un emploi à la suite d'un déplacement depuis l'âge de 50 ans¹⁸. Cinquante-sept pour cent (57 %) de ces travailleurs étaient des hommes et 43 % étaient des femmes. De façon générale, la majeure partie de ces travailleurs (59 %) ont déclaré que leur dernier déplacement s'était produit lorsqu'ils étaient âgés de 50 à 54 ans.

Graphique 3.1
Raisons du déplacement depuis l'âge de 50 ans, ETA 2008



Quatre-vingt-un pour cent (81 %) des travailleurs âgés qui avaient cherché du travail immédiatement après leur déplacement ont trouvé un emploi (58 % en moins de six mois). De même, la majorité (63 %) des travailleurs âgés déplacés depuis l'âge de 50 ans, qu'ils aient ou n'aient pas cherché du travail, travaillaient de nouveau moins de six mois après leur déplacement et près des trois quarts (73 %) ont trouvé un emploi à temps plein. Parmi ceux qui n'ont pas cherché de travail après leur déplacement, 29 % sont devenus des travailleurs autonomes et 14 % ont pris leur retraite immédiatement après leur déplacement.

Il convient de souligner que la situation suivant immédiatement le déplacement avait peut-être changé au moment où l'enquête a été menée. Par exemple, le travailleur n'a peut-être pas cherché du travail à la suite du déplacement parce qu'il s'attendait à être rappelé, ou il a peut-être pris sa retraite initialement puis est retourné sur le marché du travail ou, inversement, il a peut-être trouvé un emploi après avoir été déplacé, mais a pris sa retraite depuis. Parmi ceux qui avaient été déplacés après l'âge de 50 ans, 73 % travaillaient encore au moment de l'enquête (occupant soit leur ancien emploi, soit un nouvel emploi). Une ventilation des 26 % restants qui ne travaillaient pas au moment de l'enquête montre que 17 % cherchaient du travail tandis que les autres 10 % s'étaient retirés du marché du travail (9 % avaient pris leur retraite et 1 % ne pouvaient plus travailler). Les plus grands obstacles au réemploi mentionnés par les travailleurs

âgés déplacés étaient « aucun emploi disponible » (23 %), suivi de « offre de salaire trop faible » (21 %) et « âge » (15 %). Trente et un pour cent (31 %) des travailleurs âgés déplacés ont indiqué qu'ils ne voyaient aucun obstacle à franchir pour trouver un nouvel emploi.

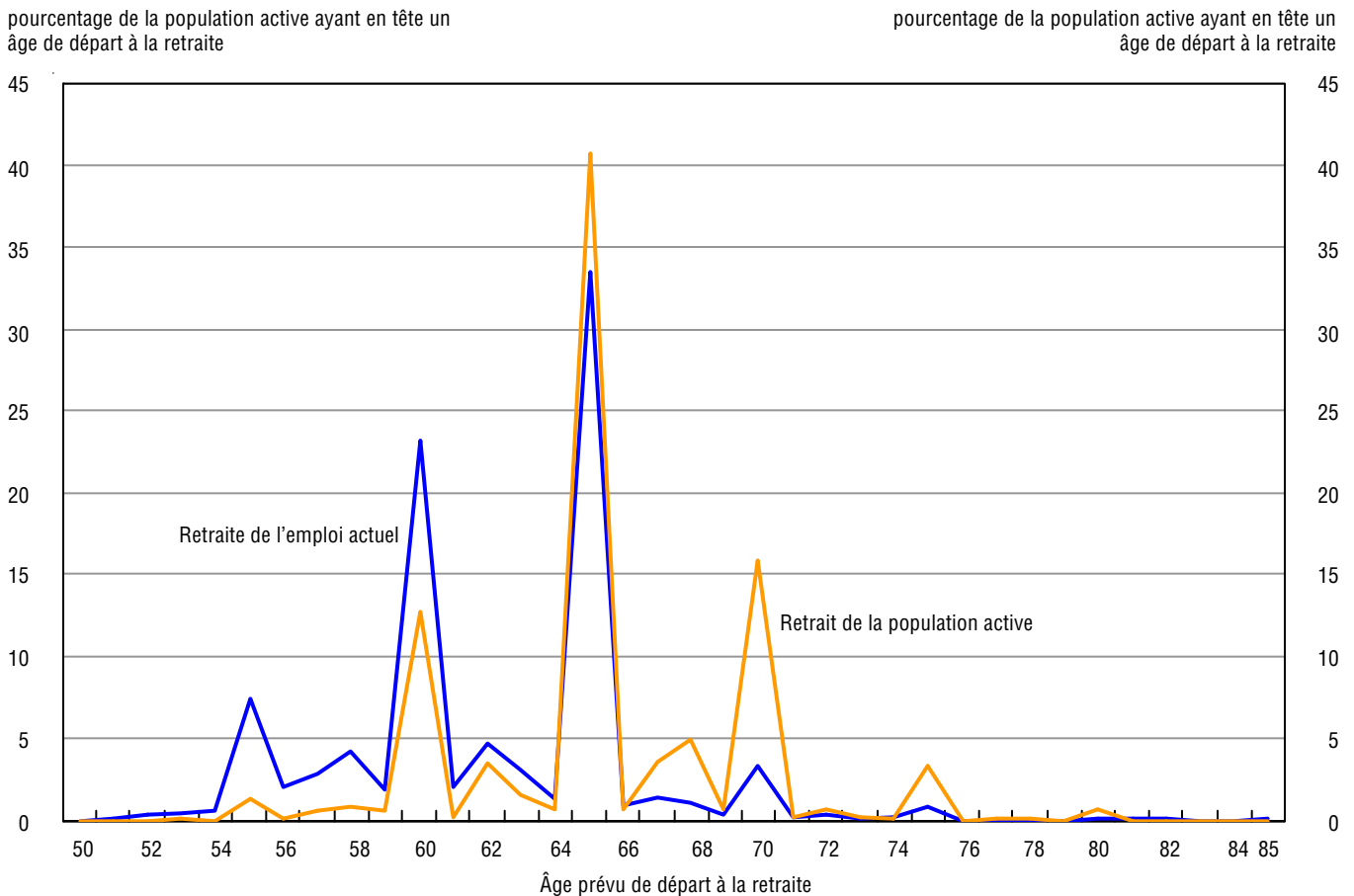
Parmi les travailleurs âgés qui restaient déplacés en raison d'une mise à pied, plus de la moitié (54 %) ne s'attendaient pas à être rappelés ou savaient que la mise à pied était permanente. Parmi ceux qui sont retournés au travail après avoir été déplacés, près de la moitié ont déclaré gagner considérablement moins (gains d'au moins 25 % inférieurs) que dans leur poste précédent, 39 % étaient réemployés à un niveau de salaire comparable et seulement 13 % gagnaient nettement plus (au moins 25 % de plus) que dans leur poste précédent. En outre, parmi ceux qui ont trouvé un emploi, plus de 91 % travaillaient pour une entreprise différente et 57 % faisaient un type de travail différent. Cependant, la plupart (93 %) ont réussi à trouver un emploi dans la même communauté.

Chapitre 4 : Attentes vis-à-vis de la retraite

Moment de la retraite

Parmi les travailleurs âgés qui travaillaient et qui n'avaient jamais été à la retraite (environ 78 % de l'échantillon de l'ETA), la majorité de ceux qui avaient en tête un âge de départ à la retraite (88 %) prévoyaient prendre leur retraite de leur emploi actuel au plus tard à 65 ans. Cependant, lorsqu'on leur a demandé s'ils prévoyaient prendre leur retraite complètement, plus de la moitié (54 %) ont déclaré qu'ils prévoyaient continuer de travailler à temps partiel. Une plus faible proportion, soit 3 %, ont déclaré qu'ils souhaitaient trouver un emploi à temps plein après leur « retraite ».

Graphique 4.1
Âge prévu pour la retraite de l'emploi actuel et le retrait de la population active



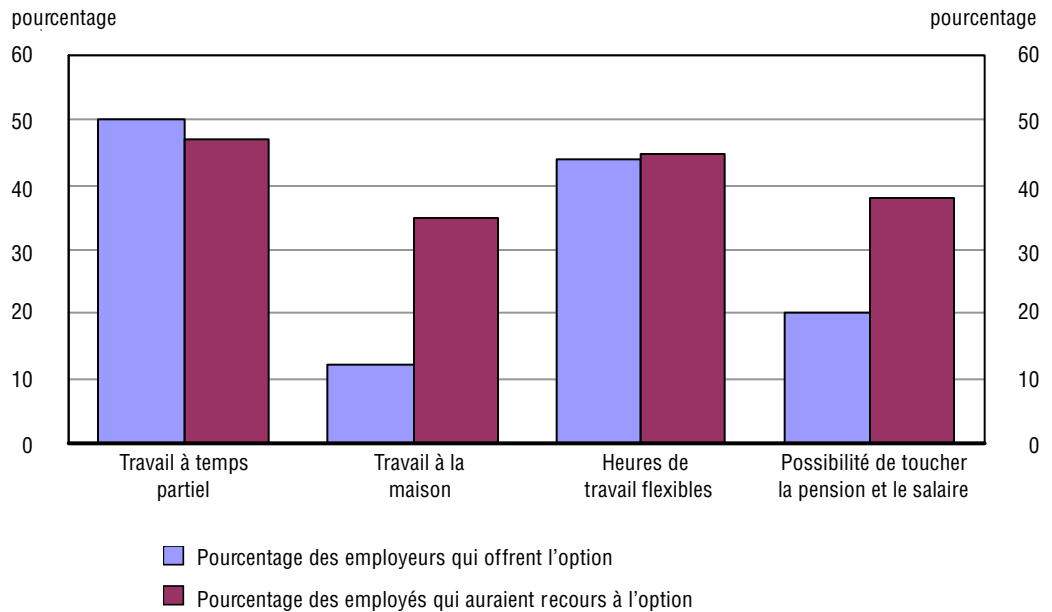
Le graphique 4.1 montre l'âge auquel les travailleurs âgés qui font actuellement partie de la population active prévoient prendre leur retraite de leur emploi actuel et, vraisemblablement, se retirer de la population active. Il est intéressant de noter le groupement des âges qui reflète certaines idées plus répandues quant à l'âge auquel il convient de prendre sa retraite. Ces groupements se produisent tous les cinq ans, mais on observe un pic à 65 ans, le plus jeune âge auquel les Canadiens peuvent toucher le plein montant de leur pension publique¹⁹.

La plus grande proportion des travailleurs qui étaient à la retraite au moment de l'enquête ou qui avaient déjà pris une retraite l'avaient fait pour la première fois lorsqu'ils étaient âgés de 55 à 59 ans. Dans la très grande majorité des cas (81 %) la retraite avait été volontaire. Quarante-trois pour cent (43 %) de tous les répondants à la retraite au moment de l'enquête n'étaient jamais retournés au travail après leur retraite et, dans ce groupe, seulement 4 % avaient tâché de trouver un emploi.

Incitatifs à travailler plus longtemps

L'employeur peut accroître considérablement sa capacité de conserver les compétences et les aptitudes de ses travailleurs âgés plus longtemps que prévu initialement en leur offrant diverses possibilités comme le travail à temps partiel, le travail à la maison, des heures de travail flexibles et la possibilité de toucher la pension de l'employeur pendant qu'ils continuent de travailler. Le graphique ci-dessous montre que, sauf pour certains régimes de travail à temps partiel, les options ci-dessus ne sont pas offertes actuellement à de nombreux travailleurs âgés. Il est évident également que les employeurs, s'ils le souhaitent, peuvent prendre de nombreuses mesures propres à inciter leurs travailleurs à travailler plus longtemps que prévu initialement. Par exemple, alors que 12 % des travailleurs âgés seulement ont la possibilité de travailler à la maison, 35 % des travailleurs âgés apprécieraient un tel programme et ont indiqué que s'il était offert, ils continueraient de travailler plus longtemps. De même, 38 % des travailleurs âgés ont indiqué qu'ils travailleraient plus longtemps s'ils pouvaient toucher leur pension en même temps qu'un salaire, mais seulement 20 % des employeurs offrent cette option. Le régime peut-être le mieux établi, soit le travail à temps partiel, est également l'option privilégiée par les employeurs (la moitié des employeurs l'offrent), de même que par les employés, 47 % des travailleurs âgés indiquant qu'ils songeraient à travailler plus longtemps si cette option leur était offerte.

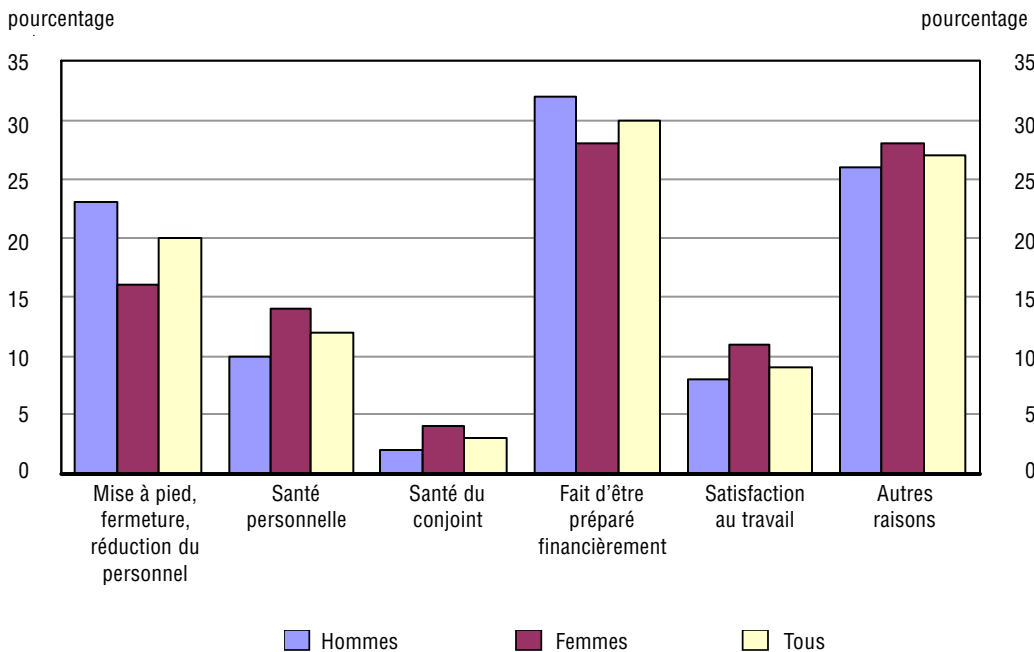
Graphique 4.2
Pourcentage d'employeurs offrant un régime de travail flexible et pourcentage de travailleurs âgés qui y auraient recours



Raisons de la retraite

L'ETA fournit une mesure directe des raisons de la retraite, ce qui a permis de dresser une liste des facteurs clés qui influent sur le départ à la retraite. La question a été posée seulement aux répondants qui avaient déjà pris une retraite ou qui étaient retraités au moment de l'enquête (environ 16 % de l'échantillon de l'ETA) et comprenait un élément « Autre – précisez » pour les diverses raisons qui ne pouvaient pas être codées dans une grande catégorie. Étant donné qu'il s'agissait d'une question du genre « Cochez tout ce qui s'applique », le répondant pouvait donner plus d'une réponse. Par conséquent, si plus d'une raison était mentionnée, une deuxième question était posée pour tâcher de déterminer laquelle des raisons mentionnées était la plus importante dans la décision du répondant de prendre sa retraite. Si une seule raison était donnée, il était supposé qu'elle était la plus importante.

Graphique 4.3
Principale raison de la première retraite – travailleurs âgés retraités ou ayant déjà pris une retraite



Comme le montre le graphique 4.3 ci-dessus, chez les travailleurs âgés qui étaient à la retraite ou qui l'avaient déjà été, le fait d'être préparés financièrement était la raison la plus importante influant sur la décision de partir à la retraite. Il est particulièrement évident lorsqu'on examine la deuxième catégorie en importance, celle des « Autres raisons », que, pour de nombreuses personnes, un certain état de préparation est essentiel à la décision de prendre leur retraite. Cette catégorie comprend toute une gamme de raisons, dont les principales sont fournies au tableau 4.1 ci-dessous. Il importe de souligner que cette question était une question ouverte et que seules les cinq raisons présentées au graphique 4.3 pouvaient être codées par l'intervieweur sur place. Si l'intervieweur ne pouvait pas classer définitivement une réponse dans l'une de ces catégories, il la classait dans la catégorie « Autre » et consignait la réponse textuellement. Certaines de ces réponses (24) ont été recodées par la suite dans les cinq catégories existantes, mais il a fallu coder les autres (449 réponses) après la collecte. Les principales catégories de codage sont présentées ci-dessous et, même si aucune d'elles n'appuie une analyse indépendante (c'est pourquoi ces réponses restent regroupées dans la catégorie « Autre »), il est intéressant de noter la répartition entre les raisons données pour une retraite volontaire, comme « pension maximale / nombre requis d'années de service atteint, offre d'indemnité de départ, en avait assez / voulait un changement, a pu vendre, passer plus de temps avec sa famille, poursuivre d'autres passe-temps, souhaite / désire s'arrêter » et les raisons données pour une retraite non volontaire, comme « retraite obligatoire, emploi trop fatigant / stressant, discrimination / pression exercée pour qu'il prenne sa retraite, conflit avec son supérieur / ses collègues, changements organisationnels, santé des parents, désir du conjoint ou ralentissement du marché ». Bien qu'elle ne soit pas pondérée, la répartition est presque 70 contre 30 en faveur d'un départ « volontaire ».

Tableau 4.1
Répartition non pondérée des réponses Autre / précisez – Principales raisons de la première retraite

	nombre	pourcentage
Retraite obligatoire	29	6
Pension maximale – nombre requis d'années de service atteint	67	15
Offre d'indemnité ou de prime de départ, incitatif	38	8
Emploi trop fatiguant / stressant / physiquement exigeant	31	7
En avait assez / voulait un changement	6	1
Discrimination / pression exercée pour qu'il prenne sa retraite	4	1
Conflit avec son patron / ses collègues	7	2
Changements organisationnels / emploi éliminé / fin du contrat	22	5
A pu vendre / transférer l'entreprise	11	2
Passer plus de temps avec la famille	25	6
Santé, incapacité de l'un des parents ou d'un autre membre de la famille	17	4
Influence / désir du conjoint	13	3
Poursuivre d'autres passe-temps	15	3
Démarrer sa propre entreprise	5	1
Souhaite / désire s'arrêter (volontaire)	99	22
Changement de carrière / autre offre d'emploi	12	3
Ralentissement du marché	10	2
Divers	38	8
Total	449	100

Revenant au graphique 4.3, on constate que la plupart des raisons restantes du départ à la retraite ne permettent pas la même latitude en matière d'interprétation. La fermeture d'usine, les mises à pied et la réduction du personnel, particulièrement dans le cas d'un travailleur âgé qui ne peut pas ou qui n'est pas disposé à déménager et à recommencer au bas de l'échelle avec une nouvelle entreprise dans sa « profession », un tel événement pourrait raisonnablement l'amener à prendre sa retraite plus tôt que prévu, mais on ne peut dire que cette retraite serait volontaire. De même, un problème de santé personnelle ou du conjoint est un élément qui échappe à la volonté de la personne et qui peut effectivement l'obliger à prendre une décision qu'elle aurait autrement prise beaucoup plus tard. La dernière raison, « manque de satisfaction au travail » est peut-être la plus ambivalente, en ce qu'il peut s'agir d'une retraite volontaire, mais à la fois voulue et non voulue qui aurait pu être soit entièrement évitée, soit au moins retardée par certaines mesures prises par l'employeur en temps opportun.

Il importe de réitérer que, comme dans toute l'information présentée dans le présent rapport, la répartition des « raisons de la retraite » est représentative des travailleurs âgés seulement, soit des personnes de 50 à 75 ans **qui avaient travaillé durant les deux années précédentes**, de sorte qu'elle exclut une grande proportion de retraités dans cette cohorte d'âge qui étaient à la retraite depuis plus de deux ans et qui afficheraient probablement un profil de raisons différent.

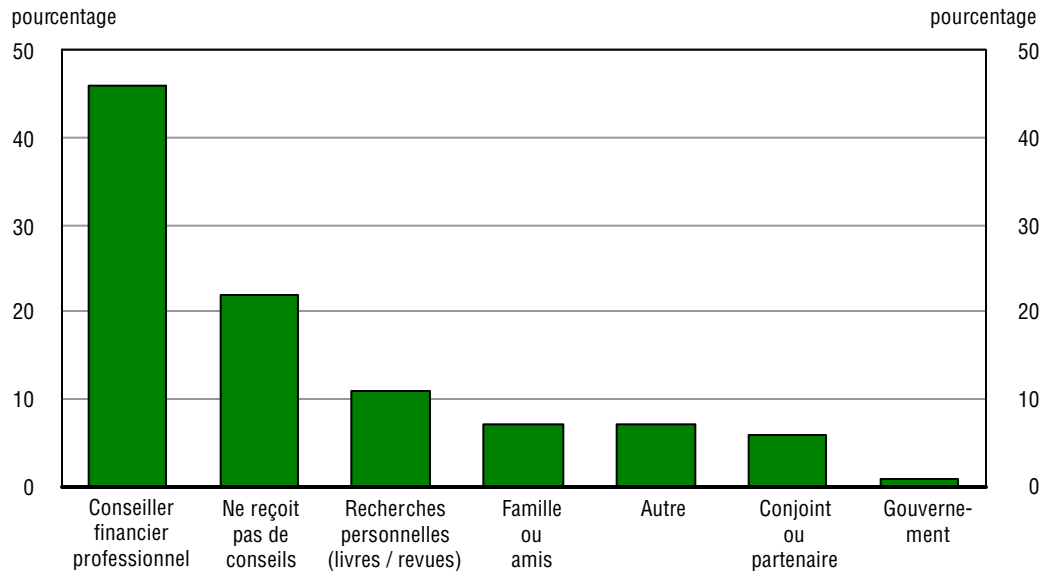
Chapitre 5 : Revenu de retraite

Diverses considérations influent habituellement sur la décision d'une personne de prendre sa retraite et cette décision est un événement important dans son cycle de vie. Même si, habituellement, une série d'interactions influent sur la décision de retraite, il est évident d'après ce qui précède que les considérations d'ordre financier jouent un rôle essentiel dans le processus de prise de décision²⁰. En acceptant que les considérations financières sont un élément d'importance capitale de la matrice des décisions de retraite, nous examinons dans le présent chapitre l'approche des travailleurs de la planification financière en vue de la retraite, et plus particulièrement où ils s'adressent pour obtenir des conseils financiers, les diverses sources de revenu sur lesquelles ils comptent et la principale source de revenu qu'ils prévoient utiliser ou qu'ils utilisent à la retraite ainsi que, dans le cas de ceux qui ne sont pas retraités, quand ils prévoient faire les démarches en vue de prendre leur retraite.

Sources de conseils financiers en préparation à la retraite :

Les préparations financières en vue de la retraite sont essentielles pour avoir des attentes réalistes à l'égard de cette étape de la vie et maintenir un niveau de vie raisonnable durant les années de retraite. Pour de nombreux travailleurs âgés, l'un des éléments clés consistait à solliciter des conseils financiers avant leur départ à la retraite pour les aider à se préparer à la retraite. Comme le montre le graphique 5.1, la plus forte proportion de travailleurs âgés (46 %) se sont adressés à un conseiller financier professionnel au moment de la planification de leur retraite. On observe ensuite une diminution marquée du recours aux diverses possibilités en matière de planification financière, 22 % des répondants ne recevant pas de conseils et 11 % faisant des recherches personnelles dans les livres, les revues et Internet.

Graphique 5.1
Principale source de conseils financiers, Canada, 2008

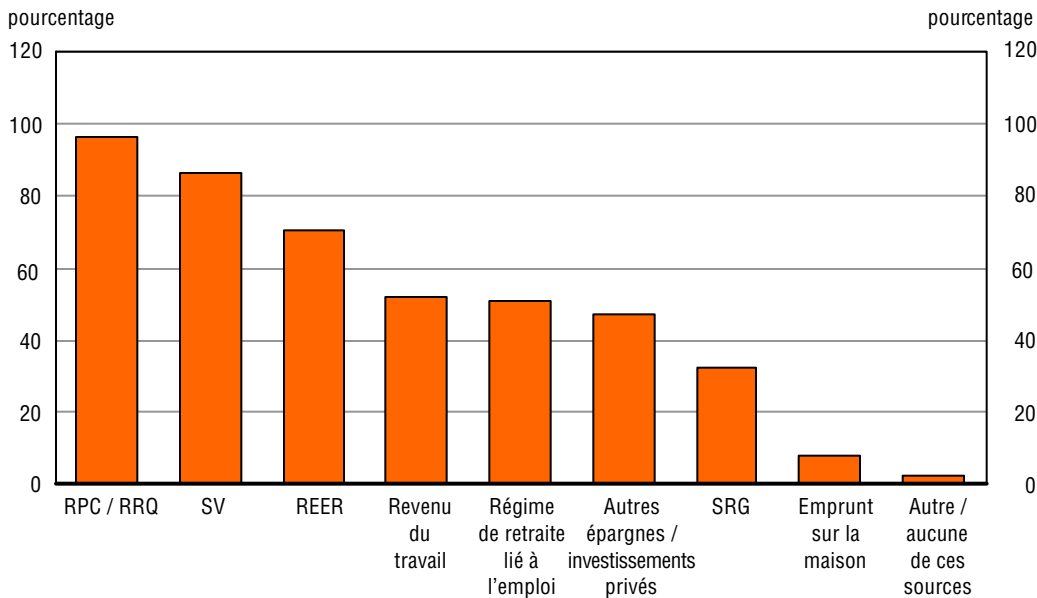


L'examen des principales sources de conseils financiers selon le sexe révèle plusieurs petites différences. Par exemple, les femmes (48 %) étaient plus susceptibles que les hommes (44 %) d'obtenir la majorité de leurs conseils financiers d'un conseiller professionnel, tandis que les hommes (14 %) étaient plus susceptibles que les femmes (8 %) de faire des recherches personnelles. Par ailleurs, les femmes (9 %) étaient plus susceptibles que les hommes (4 %) d'avoir recours à leur conjoint / partenaire comme principale source d'information.

Revenu et sources de revenu à la retraite

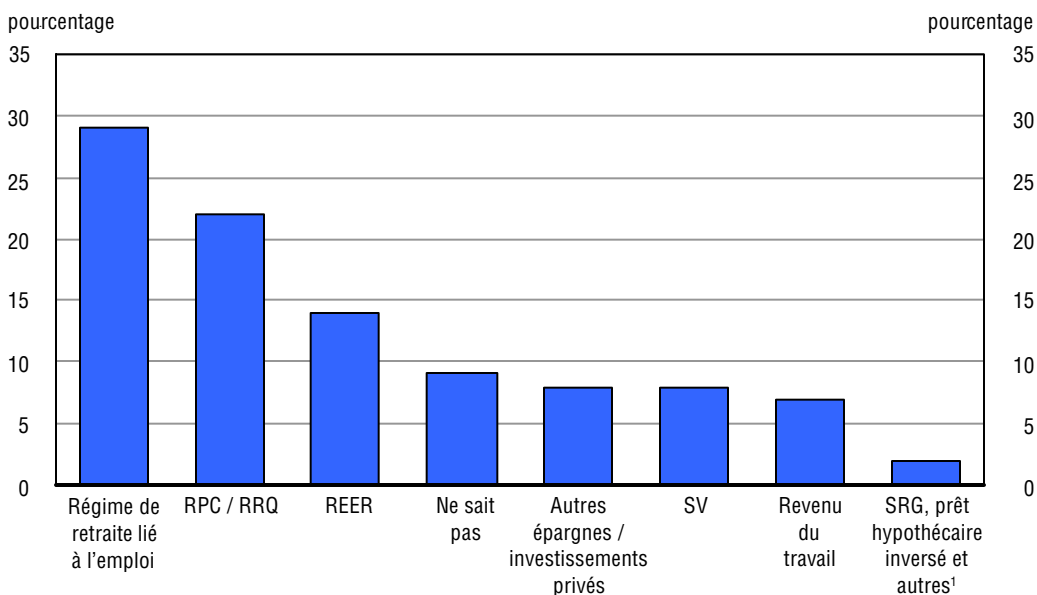
On a demandé aux répondants de fournir leur meilleure estimation du revenu « personnel » annuel qu'ils prévoient recevoir à la retraite. Trente-neuf pour cent (39 %) des répondants ont indiqué que leur revenu de retraite annuel serait inférieur à 25 000 \$, tandis que 41 % l'ont estimé à entre 25 000 \$ et 50 000 \$ et 20 % pensaient qu'il serait supérieur à 50 000 \$. On a également demandé aux répondants de préciser les sources de leur revenu à la retraite. Comme le montre le graphique 5.2, les travailleurs âgés prévoient toucher un revenu de retraite de diverses sources, la majorité des travailleurs âgés (96 %) indiquant le RPC / RRQ et 86 %, la SV, tandis que 70 % prévoient utiliser leurs REER. Seulement 51 % des travailleurs âgés ont déclaré comme source de revenu un régime de retraite lié à l'emploi.

Graphique 5.2
Sources prévues de revenu à la retraite, Canada, 2008



Toutefois, à la question de savoir quelle serait leur principale source de revenu à la retraite (graphique 5.3), la proportion la plus élevée de travailleurs âgés (29 %) ont indiqué leur régime de retraite lié à l'emploi, tandis que 22 % ont indiqué le RPC / RRQ. Fait particulièrement intéressant, 9 % des travailleurs âgés ne savent pas quelle sera leur « principale » source de revenu à la retraite.

Graphique 5.3
Principale source de revenu à la retraite prévue, Canada, 2008



1. Raison du faible nombre de ces 3 catégories ont été regroupées.

Les variations des sources de revenu de retraite selon le groupe de revenu permettent un examen intéressant des différences révélées par cet indicateur important²¹. Comme le montre le tableau 5.1, certaines différences claires s'observent en ce qui concerne des sources de revenu à la retraite entre les personnes ayant un revenu élevé et les personnes à faible revenu. Visiblement, les travailleurs âgés dans les groupes à revenu plus élevé étaient plus susceptibles d'avoir des REER, d'autres investissements et l'accès à un régime de retraite lié à l'emploi. En revanche, une plus forte proportion de travailleurs âgés dans les groupes à faible revenu ont indiqué que leur source de revenu de retraite serait le SRG / la SV et le RPC / RRQ.

Tableau 5.1
Sources de revenu à la retraite prévues selon les groupes de revenu actuel, ménages composés de plus d'une personne, Canada, 2008

Source	Moins de	25 000 \$ à	50 000 \$ à	Égal ou supérieur
	25 000 \$	49 999 \$	99 999 \$	à 100 000 \$
	pourcentage			
RPC / RRQ	25	24	21	20
SV / SRG	36	31	26	22
Régime de retraite lié à l'emploi	7	10	12	13
REER	11	13	16	18
Revenu d'emploi	12	12	11	12
Autre	8	10	13	16
Total	100	100	100	100

Nota : La SV et le SRG ont été regroupés; les autres sources comprennent les prêts hypothécaires inversés, les autres épargnes et investissements privés, les « autres sources » et aucune de ces sources.

Province :

Certaines variations régionales se dégagent clairement des données (tableau 5.2). Dans les provinces de l'Atlantique, les travailleurs âgés étaient beaucoup plus susceptibles de prendre en compte la SV / le SRG dans leur planification du revenu à la retraite et beaucoup moins susceptibles d'inclure le RPC dans leur revenu de retraite. Il semble que les travailleurs âgés en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique étaient plus susceptibles d'inclure les prestations du RPC dans leur revenu de retraite et moins susceptibles de prendre en compte la SV / le SRG. Les régimes de retraite liés à l'emploi étaient les moins prévalents dans la région de l'Atlantique tandis que les épargnes et investissements étaient les plus prévalents en Alberta (13 %) et en Colombie-Britannique (12 %). Les travailleurs âgés en Alberta (11 %) étaient les plus susceptibles de mentionner le travail à la retraite comme source de revenu éventuelle. Le nombre de travailleurs âgés qui ne savaient pas d'où viendrait leur revenu à la retraite allait de 6 % en Colombie-Britannique à 15 % à l'Île-du-Prince-Édouard.

Tableau 5.2
Sources de revenu que vous prévoyez (vous attendez à) utiliser à la retraite, selon la région, Canada, 2008

Région	RPC / RRQ	SV / SRG	REER	Régime de retraite lié à l'emploi	Épargnes et prêt hypothécaire inversé	Revenu du travail	Ne sait pas
	pourcentage						
Atlantique	17	23	30	10	5	5	10
Québec	18	12	34	14	5	4	12
Ontario	25	5	28	14	10	7	9
Manitoba et Saskatchewan	20	9	34	13	8	8	8
Alberta	23	6	23	16	13	11	9
Colombie-Britannique	27	6	27	15	12	7	6

Nota : La SV et le SRG ont été regroupés; les autres sources comprennent les prêts hypothécaires inversés, les autres épargnes et investissements privés, les « autres » sources et aucune de ces sources.

Profession :

Dans une autre optique, on peut examiner les sources de revenu à la retraite selon les différences éventuelles entre groupes de professions. Comme le montre le tableau 5.3, malgré certaines différences entre groupes professionnels, les tendances générales en matière de revenu de retraite prévu sont comparables.

Tableau 5.3
Sources de revenu de retraite prévues (attendues) selon le groupe de professions, 2008

Source de revenu	Gestion	Affaires, finances / Administration	Santé, sciences naturelles et appliquées	Science sociale, éducation / gouvernement	Transports, équipement	Ventes et services	Au chômage
	pourcentage						
RPC / RRQ	21	21	20	20	23	22	24
SV / SRG	24	26	24	22	29	30	29
Régime de retraite lié à l'emploi	10	12	14	14
REER	17	17	17	17	14	14	17
Revenu provenant du travail	12	12	12	13	12
Autre	16	13	13	14	12
Total	100	100	100	100	100	100	100

... n'ayant pas lieu de figurer

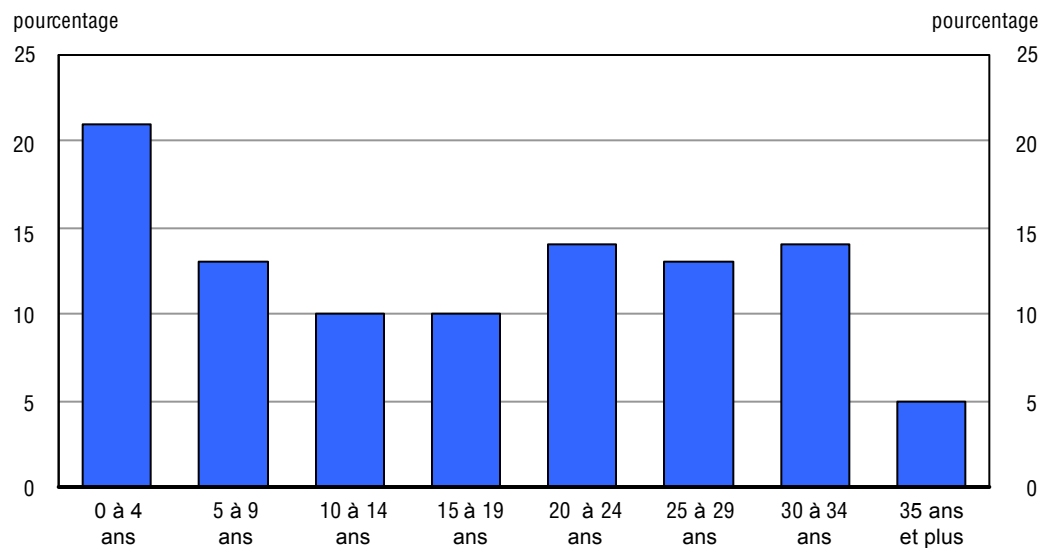
Nota : La SV et le SRG ont été regroupés; les autres sources comprennent les prêts hypothécaires inversés, les autres épargnes et investissements privés, les « autres » sources et aucune de ces sources.

Le rôle des régimes de retraite liés à l'emploi est une source de préoccupation croissante et retient de plus en plus l'attention. Dans l'Enquête sur les travailleurs âgés, 64 % des répondants ont déclaré participer à un régime de retraite lié à l'emploi. Toutefois, l'examen des données du point de vue de la « catégorie de travailleurs » révèle une grande différence entre le secteur public et le secteur privé à cet égard, 92 % des travailleurs du secteur public, mais 55 % seulement des travailleurs du secteur privé indiquant qu'ils toucheront un revenu d'un régime

de retraite lié à l'emploi. En ce qui a trait au nombre d'années de service chez l'employeur actuel, 54 % des répondants ont indiqué avoir moins de 20 années de service et 21 %, moins de 5 années de service.

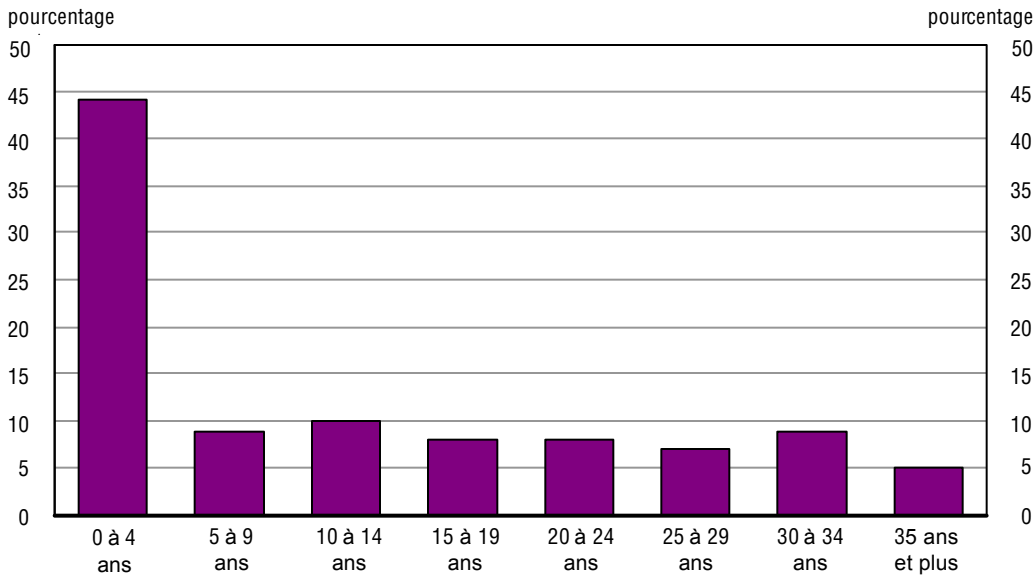
Un examen des années de service ouvrant droit à pension chez l'employeur actuel selon le sexe révèle une plus forte proportion d'hommes (24 %) ayant moins de cinq années de service que de femmes (19 % seulement). Inversement, on observe une plus forte proportion d'hommes que de femmes ayant 25 ans ou plus d'années ouvrant droit à pension chez l'employeur actuel, soit 38 % pour les hommes par rapport à 26 % pour les femmes.

Graphique 5.4
Années de service ouvrant droit à pension chez l'employeur actuel, Canada, 2008



Un examen du nombre d'années de service ouvrant droit à pension chez un ancien employeur (graphique 5.5) révèle 71 % de travailleurs âgés ayant moins de 20 années de service et 44 % ayant moins de 5 années de service. Même s'il est difficile, étant donné l'évolution des régimes de retraite de l'employeur, d'analyser les répercussions sur les travailleurs des années de services accumulées auprès d'anciens employeurs, il est possible qu'à moins d'avoir la possibilité de consolider leurs régimes de retraite les travailleurs touchent un certain nombre de petites pension de retraite.

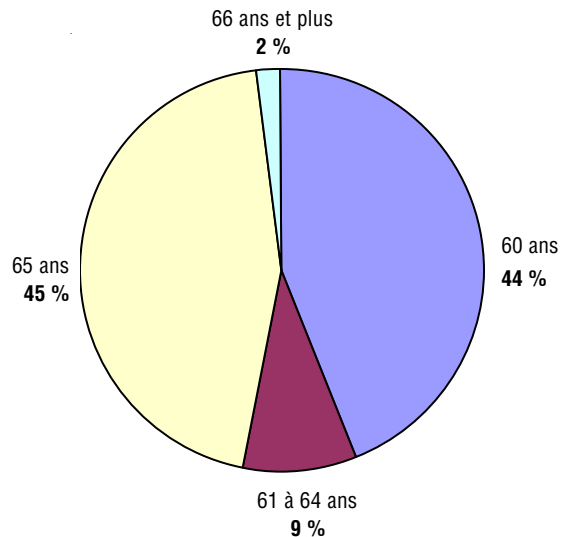
Graphique 5.5
Années de service ouvrant droit à pension chez l'ancien employeur, Canada, 2008



RPC / RRQ

Comme nous l'avons déjà indiqué, le Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec est une composante financière importante de presque tous les régimes de retraite des travailleurs âgés. Étant donné que les régimes offrent aux travailleurs une certaine souplesse en ce qui concerne l'âge auquel ils commencent à toucher des prestations de retraite, il a été utile d'obtenir une idée de l'âge auquel les travailleurs âgés prévoyaient recevoir des prestations dans le cadre de leur régime. Comme le montre le graphique 5.6, près de 90 % des travailleurs âgés présenteront une demande de prestations de retraite du RPC / RRQ à 60 ou à 65 ans. Seulement 2 % des travailleurs âgés ont l'intention d'attendre jusqu'après 65 ans pour commencer à toucher leurs prestations de retraite du RPC / RRQ. Un examen de cette constatation selon le sexe révèle que les femmes (48 %) sont plus susceptibles que les hommes (41 %) de déclarer avoir l'intention de présenter leur demande de prestations de retraite du RPC / RRQ à 60 ans, tandis qu'à 65 ans, les proportions s'inversent, 47 % des hommes et 42 % des femmes indiquant leur intention de présenter leur demande de prestations de retraite du RPC / RRQ à cet âge-là.

Graphique 5.6
Âge auquel les travailleurs prévoient présenter leur demande de prestations de retraite du RPC / RRQ



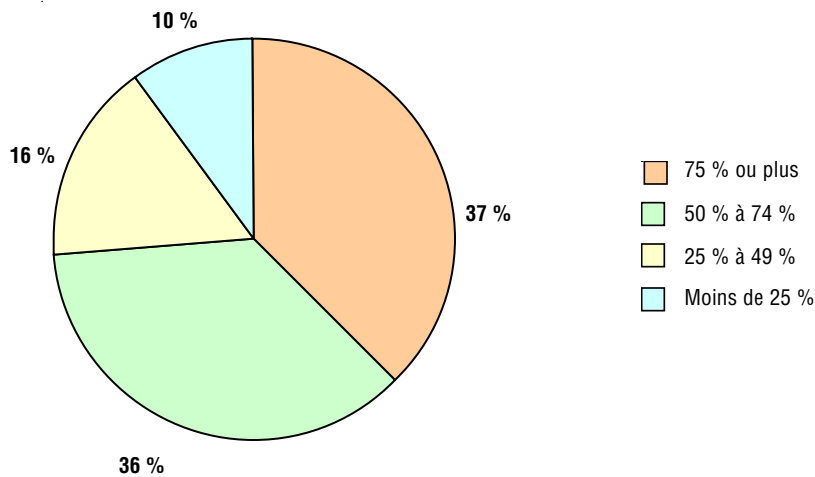
Nota : Répondants de moins de 60 ans, OU répondants de 60 ans et plus qui ne sont pas présentement à la retraite, OU répondants de 60 ans et plus qui sont présentement à la retraite et le RPC n'est pas leur source principale de revenu ou ne reçoivent pas présentement le RPC.

Une majorité nette de travailleurs âgés (69 %) ont commencé à toucher leurs prestations de retraite du RPC / RRQ entre 60 et 64 ans, tandis que 31 % ont attendu jusqu'à 65 ans ou plus tard encore. Cette constatation laisse supposer que, même si les répondants qui ne touchent pas actuellement des prestations de retraite du RPC / RRQ prévoient attendre jusqu'à 65 ans ou plus pour les toucher, bon nombre semblent changer d'avis lorsqu'ils atteignent 60 ans.

Les règles régissant l'accès aux prestations du RPC / RRQ semblent prêter à confusion pour les répondants. Lorsqu'on a demandé aux travailleurs âgés de décrire leur compréhension des règles de retraite du Régime de pensions du Canada²², 23 % ont répondu, incorrectement, qu'ils devaient être à la retraite de façon permanente du marché du travail pour commencer à recevoir leurs prestations de retraite et 10 % ont indiqué qu'ils ne connaissaient pas les règles. Essentiellement, le tiers des travailleurs âgés ne connaissent pas bien les exigences en ce qui concerne le rapport entre la situation d'activité et l'accès au RPC / RRQ.

Lorsqu'on tient compte des diverses sources possibles de revenu de retraite, les données de l'Enquête sur les travailleurs âgés laissent supposer que ces derniers prévoient que moins de 50 % de leur revenu de retraite proviendra de sources publiques. Comme le montre le graphique 5.7 ci-dessous, 26 % des répondants prévoient recevoir plus de 50 % de leur revenu de retraite de régimes de pensions publics.

Graphique 5.7
Proportion moyenne du revenu de retraite prévue provenant de régimes de pensions publics



L'examen de la proportion du revenu de retraite provenant de régimes de pensions publics après prise en compte du sexe révèle qu'une plus forte proportion d'hommes (40 %) prévoient que moins de 25 % de leur revenu de retraite proviendra de sources publiques, tandis que pour les femmes, la proportion est de 34 %. La différence entre les hommes et les femmes, pour ceux qui prévoient qu'entre 25 % et 49 % de leur revenu de retraite proviendra de sources publiques, est de 1 % seulement. Toutefois, dans le cas de ceux qui prévoient toucher 50 % ou plus de leur revenu de retraite de sources publiques, les différences entre les hommes et les femmes révèlent que les femmes (30 %) prévoient toucher une plus forte proportion de leur revenu de retraite de sources publiques que les hommes (24 %).

Conclusion

Les données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur les travailleurs âgés au Canada montrent les orientations des travailleurs âgés au Canada en ce qui a trait à leurs projets de travail à l'avenir et de retraite. En outre, l'enquête a fourni un certain contexte dans lequel situer l'approche de la retraite des nouveaux retraités et a permis d'examiner les facteurs influant sur le processus de prise de décision dans le choix entre le travail, la retraite ou une situation mitoyenne.

Étant donné l'incertitude qui plane actuellement sur l'environnement économique et l'accélération des départs à la retraite des Canadiens âgés, phénomène prévu depuis longtemps, il est difficile de déterminer comment les transformations du marché du travail à venir et l'évolution éventuelle des régimes de retraite influenceront sur les décisions des travailleurs canadiens âgés en ce qui a trait à l'équilibre travail-retraite.

Le présent rapport donne un premier aperçu des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur les travailleurs âgés et fournit certains éclaircissements sur la façon dont les travailleurs âgés au Canada (de 50 à 75 ans) envisagent le travail et la retraite. Dans le contexte de la présente monographie, nous avons examiné la participation à la population active et constaté que 90 % des travailleurs sont satisfaits ou très satisfaits de leur emploi actuel et que les travailleurs dans le Canada atlantique déclarent être moins stressés. Nous avons constaté également que le travail autonome est plus élevé chez les travailleurs âgés de sexe masculin que chez les autres groupes. En outre, notre examen a porté sur le déplacement et le chômage des travailleurs âgés ainsi que sur les préoccupations qui en découlent pour les travailleurs âgés. Les données de l'enquête ont révélé que 73 % des travailleurs de 50 ans et plus qui avaient connu un déplacement travaillaient au moment de l'enquête, occupant soit un nouvel emploi, soit leur ancien emploi.

Les attentes en ce qui concerne la retraite sont une toile de fond d'importance capitale des discussions portant sur le marché du travail et les politiques relatives aux pensions. Les données de l'enquête révèlent clairement une répartition bimodale de la retraite d'un emploi actuel, une majorité nette de travailleurs âgés prévoyant à la fois prendre leur retraite et se retirer de la population active à 65 ans. Il n'est pas étonnant de constater que la raison la plus importante indiquée pour la « première retraite » est l'état de préparation financière (30 %). En ce qui a trait aux sources de revenu de retraite, les régimes de retraite reliés à l'emploi sont la « principale » source prévue, même si la majorité des travailleurs âgés ont indiqué clairement que les prestations de retraite du RPC / RRQ (96 %) feront partie de leur revenu de retraite. L'enquête a également permis de déterminer que seulement 44 % des répondants qui travaillaient au moment de l'enquête prévoyaient toucher leurs prestations de retraite du RPC / RRQ à 60 ans, même si 69 % de ceux qui étaient à la retraite recevaient ces prestations.

Annexe A : Tableaux supplémentaires

Tableau A.2.1
Participation à la vie active, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Catégories de questions et de réponses	Travailleurs âgés	
	nombre	pourcentage
Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre situation actuelle?		
Total	5 252 779	100
Je travaille et je n'ai jamais été à la retraite	4 089 371	78
Je travaille et j'ai déjà été à la retraite	395 252	8
Je ne travaille pas et je ne cherche pas de travail	454 266	9
Je ne travaille pas, mais je suis à la recherche d'un travail	222 964	4
Je ne travaille pas et je ne peux pas travailler	90 926	2
Actuellement êtes-vous un employé salarié ou un travailleur autonome?		
Total	4 486 472	100
Employé salarié	3 472 415	77
Travailleur autonome	1 014 056	23
Êtes-vous actuellement à la retraite?		
Total	770 940	100
Oui	450 531	58
Non	320 408	42
En ce qui concerne votre emploi actuel diriez-vous que vous êtes... ?		
Total	4 449 791	100
Très satisfait	1 700 511	38
Satisfait	2 436 467	55
Insatisfait	260 183	6
Très insatisfait	52 631	1
Dans votre emploi actuel diriez-vous que la plupart des journées au travail... ?		
Total	4 440 406	100
Ne sont absolument pas stressantes	652 420	15
Ne sont pas très stressantes	1 882 683	42
Sont assez stressantes	1 605 121	36
Sont extrêmement stressantes	300 182	7
Le statut d'emploi permanent ou temporaire.		
Total	3 505 391	100
Permanent	3 181 123	91
Non permanent – saisonnier	84 047	2
Non permanent – temporaire, d'une durée déterminé ou à contrat	136 498	4
Non permanent – occasionnel au autre	103 723	3

Tableau A.2.2
Situation d'emploi actuelle, selon le sexe, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Situation d'emploi	Sexe					
	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	5 252 779	100	2 748 071	52	2 504 708	48
Je travaille et je n'ai jamais été à la retraite	4 089 371	100	2 131 900	52	1 957 471	48
Je travaille et j'ai déjà été à la retraite	395 252	100	229 661	58	165 591	42
Je ne travaille pas et je ne cherche pas de travail	454 266	100	220 336	49	233 930	51
Je ne travaille pas, mais je suis à la recherche d'un travail	222 964	100	116 764	52	106 200	48
Je ne travaille pas et je ne peux pas travailler	90 926	100	49 410	54	41 516	46

Tableau A.2.3
Personnes actives, selon le groupe d'âge, la situation vis-à-vis de la retraite et le sexe, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Personnes actives	Groupe d'âge					
	Total		50 à 54 ans		55 à 59 ans	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	4 707 587	100	2 028 467	43	1 498 643	32
Je travaille et je n'ai jamais été à la retraite	4 089 371	100	1 907 061	47	1 334 921	33
Je travaille et j'ai déjà été à la retraite	395 252	100	31 285 ^E	8 ^E	96 356	24
Je ne travaille pas, mais je suis à la recherche d'un travail	222 964	100	90 121	40	67 366	30
Personnes actives	Groupe d'âge					
	60 à 64 ans		65 à 69 ans		70 ans et plus	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	821 250	17	275 062	6	84 165	2
Je travaille et je n'ai jamais été à la retraite	634 006	16	169 992	4	43 391	1
Je travaille et j'ai déjà été à la retraite	141 027	36	89 533	23	37 051	9
Je ne travaille pas, mais je suis à la recherche d'un travail	46 217	21	15 536 ^E	7 ^E	F	F
Personnes actives	Situation vis-à-vis de la retraite					
	Total		À la retraite		Pas à la retraite	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	765 346	100	447 904	59	317 442	41
Je ne travaille pas et je ne cherche pas de travail	452 319	100	384 071	85	68 247	15
Je ne travaille pas, mais je suis à la recherche d'un travail	395 252	100	40 860	18	182 104	82
Je ne travaille pas et je ne peux pas travailler	222 964	100	22 972	26	67 090	74
Personnes actives	Sexe					
	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Je ne travaille pas, mais je suis à la recherche d'un travail	222 964	100	116 763	52	106 200	48

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

Tableau A.2.4
Situation d'emploi actuelle, selon la région, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Région	Situation d'emploi											
	Total		Je travaille et je n'ai jamais été à la retraite		Je travaille et j'ai déjà été à la retraite		Je ne travaille pas et je ne cherche pas de travail		Je ne travaille pas, mais je suis à la recherche d'un travail		Je ne travaille pas et je ne peux pas travailler	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Canada	5 252 779	100	4 089 371	78	395 252	8	454 266	9	222 964	4	90 926	2
Atlantique	389 668	100	275 490	71	39 485	10	39 349	10	25 828	7	9 516 ^E	2 ^E
Québec	1 212 979	100	955 217	79	54 636	5	122 951	10	62 195	5	17 980 ^E	1 ^E
Ontario	1 974 075	100	1 546 720	78	161 187	8	150 049	8	79 717	4	36 401	2
Prairies	361 735	100	289 298	80	30 899	9	30 034	8	5 260 ^E	1 ^E	6 244 ^E	2 ^E
Alberta	565 817	100	456 932	81	54 615	10	31 374	6	17 943 ^E	3 ^E	4 953 ^E	1 ^E
Colombie-Britannique	748 505	100	565 714	76	54 430	7	80 507	11	32 022	4	15 832 ^E	2 ^E

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.2.5
Situation vis-à-vis de la retraite, selon la région et la participation à la vie active, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Région	Situation vis-à-vis de la retraite					
	Total		À la retraite		Pas à la retraite	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Canada	770,940	100	450,531	58	320,408	42
Atlantique	74,693	100	35 975	48	38 719	52
Québec	202 984	100	120 105	59	82 879	41
Ontario	268 457	100	153 838	57	114 619	43
Prairies	41 361	100	29 532	71	11 829	29
Alberta	54 270	100	31 540	58	22 729 ^E	42
Colombie-Britannique	129 174	100	79 541	62	49 633	38

Participation à la vie active	Situation vis-à-vis de la retraite					
	Total		À la retraite		Pas à la retraite	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	765 346	100	447 904	59	317 442	41
Je ne travaille pas et je ne cherche pas de travail	452 319	100	384 071	85	68 247	15
Je ne travaille pas, mais je suis à la recherche d'un travail	222 964	100	40 860	18	182 104	82
Je ne travaille pas et je ne peux pas travailler	90 063	100	22 972 ^E	26	67 091	74

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.2.6
Satisfaction au travail des travailleurs âgés, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

	Satisfaction au travail									
	Total		Très satisfait		Satisfait		Insatisfait		Très insatisfait	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Travailleurs âgés	4 449 791	100	1 700 511	38	2 436 467	55	260 183	6	52 631	1

Tableau A.2.7
Tension perçue selon la région, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Région	Niveau de tension perçue									
	Total		Ne sont absolument pas stressantes		Ne sont pas très stressantes		Sont assez stressantes		Sont extrêmement stressantes	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Canada	4 440 406	100	652 420	15	1 882 683	42	1 605 121	36	300 182	7
Atlantique	312 609	100	57 517	18	152 251	49	87 569	28	15 273	5
Québec	1 003 046	100	161 113	16	365 903	36	408 723	41	67 307	7
Ontario	1 699 966	100	237 268	14	717 341	42	624 333	37	121 024	7
Prairies	315 650	100	44 406	14	146 568	46	106 524	34	18 152	6
Alberta	504 580	100	76 892	15	221 623	44	164 559	33	41 505 ^E	8 ^E
Colombie-Britannique	604 556	100	75 226	12	278 998	46	213 412	35	36 921 ^E	6 ^E

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.2.8
Répondants en situation de tension élevée dans leur emploi actuel selon la région et l'âge, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Région	Travailleurs âgés	
	Répondants en situation de tension élevée	
	nombre	pourcentage
Canada	1 905 302	43
Atlantique	102 842	33
Québec	476 030	47
Ontario	745 357	44
Prairies	124 676	39
Alberta	206 065	41
Colombie-Britannique	250 332	41
Groupe d'âge		
Total	1 905 302	43
50 à 54 ans	908 310	47
55 à 59 ans	623 416	44
60 à 64 ans	273 643	36
65 à 69 ans	78 660	31
70 ans et plus	21 273 ^E	27 ^E

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.2.9
Situation du travail autonome selon le sexe et le niveau de scolarité, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Situation du travail autonome	Sexe					
	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	4 486 472	100	2 361 158	52	2 125 314	48
Employé salarié	3 472 415	100	1 673 600	48	1 798 815	52
Travailleur autonome	1 014 056	100	687 557	68	326 499	32

Situation du travail autonome	Niveau de scolarité							
	Total		Sans diplôme d'études secondaires		Études postsecondaires partielles		Études universitaires partielles	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	5 258 373	100	1 826 965	35	2 027 368	39	1 404 040	27
Employé salarié	3 472 415	100	1 218 440	35	1 347 383	39	906 592	26
Travailleur autonome	1 014 056	100	300 941	30	377 895	37	335 221	33

Tableau A.2.10
Sexe et région, selon le travail autonome, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Sexe	Situation du travail autonome					
	Total		Employé salarié		Travailleur autonome	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Les deux sexes	4 486 472	100	3 472 415	77	1 014 056	23
Hommes	2 361 158	100	1 673 600	71	687 557	29
Femmes	2 125 314	100	1 798 815	85	326 499	15

Région	Situation du travail autonome					
	Total		Employé salarié		Travailleur autonome	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Canada	4 486 472	100	3 472 415	77	1 014 056	23
Atlantique	314 601	100	256 612	82	57 988	18
Québec	1 009 853	100	819 611	81	190 242	19
Ontario	1 711 164	100	1 336 337	78	374 827	22
Prairies	319 808	100	242 447	76	77 362	24
Alberta	510 562	100	374 134	73	136 428	27
Colombie-Britannique	620 483	100	443 274	71	177 209	29

Tableau A.2.11
Revenu personnel des travailleurs âgés, selon le type d'emploi et le sexe, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Sexe	Revenu personnel									
	Total		Moins de 25 000 \$		25 000 \$ à moins de 50 000 \$		50 000 \$ à moins de 75 000 \$		Plus de 75 000 \$	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Les deux sexes	5 007 510	100	1 171 224	23	1 835 802	37	1 058 369	21	942 116	19
Hommes	2 626 564	100	414 512	16	879 050	34	629 729	24	703 272	27
Femmes	2 380 946	100	756 711	32	956 751	40	428 640	18	238 843	10
Dans la population active	4 489 343	100	953 121	21	1 673 133	37	973 787	22	889 302	20
Hommes	2 372 132	100	334 252	14	794 114	34	578 095	24	665 671	28
Femmes	2 117 210	100	618 869	29	879 019	41	395 692	19	223 630	11
Hors de la population active	512 574	100	215 136	42	162 669	32	84 011	16	50 758	10
Hommes	253 345	100	79 745	31	84 936	33	51 062	20	37 601	15
Femmes	259 229	100	135 391	52	77 732	30	32 948 ^E	13 ^E	13 157 ^E	5 ^E
Employé salarié	3 326 530	100	597 144	18	1 299 473	39	785 964	24	643 949	19
Hommes	1 614 000	100	156 834	10	545 748	34	445 343	28	466 075	29
Femmes	1 712 530	100	440 310	26	753 725	44	340 621	20	177 874	10
Travailleur autonome	951 568	100	248 299	26	303 401	32	165 636	17	234 232	25
Hommes	644 953	100	128 701	20	209 352	32	116 929	18	189 971	30
Femmes	306 615	100	119 598	39	94 049	31	48 707	16	44 261 ^E	14
Travail à temps plein	3 592 226	100	547 948	15	1 354 035	38	866 782	24	823 462	23
Hommes	2 059 282	100	238 238	12	673 196	33	527 228	26	620 620	30
Femmes	1 532 944	100	309 710	20	680 839	45	339 554	22	202 841	13
Travail à temps partiel	738 941	100	322 869	44	258 766	35	93 942	13	63 365	9
Hommes	240 390	100	67 522	28	87 489	36	42 177	18	43 202	18
Femmes	498 552	100	255 347	51	171 276	35	51 765	10	20 163 ^E	4 ^E
Titulaire d'un poste permanent	3 050 646	100	507 975	17	1 187 450	39	746 466	24	608 755	20
Hommes	1 462 145	100	133 731	9	473 691	32	419 384	29	435 340	30
Femmes	1 588 500	100	374 244	24	713 759	45	327 082	21	173 415	11
Titulaire d'un poste temporaire	313 251	100	115 417	37	113 756	36	48 932	17	35 146^E	11^E
Hommes	180 170	100	45 856	25	71 770	40	34 462 ^E	19	28 083 ^E	16 ^E
Femmes	133 081	100	69 562	52	41 986	32	14 471 ^E	11 ^E	F	5 ^E

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

Tableau A.2.12
Travail à temps plein ou à temps partiel, selon le sexe, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Sexe	Travail à temps plein ou à temps partiel					
	Total		Travail à temps plein		Travail à temps partiel	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Les deux sexes	4 539 285	100	3 756 842	83	782 443	17
Hommes	2 400 732	100	2 145 328	89	255 403	11
Femmes	2 138 553	100	1 611 514	75	527 039	25

Tableau A.3.1
Répartitions univariées de certaines questions portant sur les chômeurs actuels, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Catégories de questions et de réponses	Chômeurs actuels	
	nombre	pourcentage
Seriez-vous prêt à acquérir de nouvelles compétences pour trouver un emploi?		
Total	218 985	100
Oui	161 998	74
Non	56 987	26
Seriez-vous prêt à déménager en vue d'accepter un emploi?		
Total	213 982	100
Oui	57 338	27
Non	156 644	73
Pourquoi ne pouvez-vous pas déménager? Est-ce relié... ?		
Nota : Plusieurs réponses sont possibles. Seules les réponses « Oui » sont présentées ici.		
À un attachement à la communauté ou aux amis	56 801	36
À des obligations ou liens familiaux	95 484	61
Aux coûts associés au logement ou au déménagement	51 913	33
Pourquoi ne pouvez-vous plus travailler? Est-ce relié... ?		
Nota : Plusieurs réponses sont possibles. Seules les réponses « Oui » sont présentées ici.		
À une incapacité physique ou mentale à long terme	68 306	75
À une maladie ou à une blessure à court terme	12 545	14 ^E
Y a-t-il quelque chose qui pourrait vous inciter de retourner sur le marché du travail rémunéré? Par exemple... ?		
Une meilleure santé	60 705	69
Rien	18 990	22 ^E
En raison du temps où vous étiez sans travail, prévoyez-vous quitter complètement le marché du travail...		
Total	263 545	100
Plus tôt que prévu	70 607	27
Plus tard que prévu	66 040	25
Dans les délais prévus	126 898	48

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.3.2
Répartitions univariées de certaines questions portant sur les personnes qui ont été déplacées depuis l'âge de 50 ans,
Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Catégories de questions et de réponses	Personnes qui ont été déplacées	
	nombre	pourcentage
Total	5 254 072	100
Oui	656 511	12
Non	4 597 561	88
Vous avez mentionné plus tôt avoir perdu un emploi depuis l'âge de 50 ans. Est-ce en raison...?		
Total	655 693	100
D'une mise à pied	190 437	29
D'une fermeture d'usine ou d'entreprise	221 851	34
D'une réduction du personnel	186 015	28
Autre	57 390	9
Est-ce que vous prévoyez être rappelé?		
Oui, j'attends un rappel	19 720	46 ^E
Non, il est peu probable	23 023	54 ^E
En réfléchissant à votre dernière perte d'emploi, quel âge aviez-vous à ce moment-là?		
Total	632 294	100
50 à 54 ans	371 710	59
55 à 59 ans	180 497	29
60 à 64 ans	63 319	10
65 ans et plus	16 768	3 ^E
Êtes-vous toujours sans emploi?		
Total	617 123	100
Oui	159 256	26
Non	457 867	74
Pendant combien de temps avez-vous été sans emploi suite à la perte d'emploi?		
Total	467 824	100
Moins de 6 mois	289 395	62
6 mois à moins de 1 an	86 536	18
1 an à moins de 2 ans	53 777	11
2 ans et plus	38 115	8
Est-ce que (votre nouvel emploi) était à temps plein ou à temps partiel?		
Total	271 402	100
Temps plein	197 656	73
Temps partiel	73 747	27
Êtes-vous devenu travailleur autonome?		
Total	205 843	100
Oui	58 843	29
Non	147 000	71
Était-ce (votre nouvel emploi) avec la même entreprise?		
Total	270 265	100
Oui	25 159	9 ^E
Non	245 105	91
Faisiez-vous le même genre de travail?		
Total	271 136	100
Oui	117 634	43
Non	153 503	57

Tableau A.3.2 fin

Répartitions univariées de certaines questions portant sur les personnes qui ont été déplacées depuis l'âge de 50 ans, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Catégories de questions et de réponses	Personnes qui ont été déplacées	
	nombre	pourcentage
Quels étaient les obstacles que vous deviez franchir pour trouver un emploi?		
Nota : Plusieurs réponses sont possibles. Seules les réponses « Oui » sont présentées ici.		
Aucun emploi disponible	63 641	23
Offre de salaire trop faible – n'en valait pas la peine	58 303	21
Âge	41 101	15
Rien	84 774	31
Le nouvel emploi était-il dans la même communauté ou est-ce que vous et votre famille avez eu à déménager dans une nouvelle communauté?		
Total	268 292	100
Même communauté	249 614	93
Avons déménagé	18 678	7 ^E
Est-ce que votre nouvel emploi offrait un ...?		
Total	269 182	100
Salaire moindre – plus que 25 % de moins	129 330	48
Salaire comparable – en dedans de 25 %	105 066	39
Salaire plus élevé – plus que 25 % de plus	34 786	13 ^E

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.3.3

Expérience relative au déplacement, selon le sexe et le statut professionnel, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Expérience relative au déplacement	Sexe					
	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	5 258 373	100	2 749 157	52	2 509 216	48
Connu un déplacement	656 511	100	374 206	57	282 305	43
N'a pas connu un déplacement	4 597 561	100	2 372 669	52	2 224 892	48
Expérience relative au déplacement	Situation d'emploi					
	Total		Je travaille actuellement		Je travaille et j'ai déjà été à la retraite	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	5 252 779	100	4 089 371	78	395 252	8
Connu un déplacement	654 801	100	408 134	62	67 002	10
N'a pas connu un déplacement	4 593 678	100	3 679 125	80	328 250	7
Expérience relative au déplacement	Situation d'emploi					
	Je ne travaille pas et je ne cherche pas de travail		Je ne travaille pas, mais je suis à la recherche d'un travail		Je ne travaille pas et je ne peux pas travailler	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	454 266	9	222 964	4	90 926	2
Connu un déplacement	55 919	9	109 937	17	13 808 ^E	2 ^E
N'a pas connu un déplacement	397 629	9	111 556	2	77 118	2

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.4.1
Attentes relatives à la retraite, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Catégories de questions et de réponses	Travailleurs âgés	
	nombre	pourcentage
À quel âge vous planifier prendre votre retraite de votre emploi actuel?		
Total	2 644 947	100
50 à 54 ans	41 799	2
55 à 59 ans	493 070	19
60 à 64 ans	907 955	34
65 à 69 ans	985 805	37
70 à 74 ans	115 814	4
75 à 79 ans	21 954	1 ^E
80 ans et plus	15 942	1 ^E
Jamais	62 607	2
À ce moment-là (quand vous prenez votre retraite à partir de votre emploi actuel) prévoyez-vous... ?		
Total	2 393 039	100
Prendre votre retraite complètement	1 030 563	43
Demeurer sur le marché du travail à temps plein	78 005	3
Demeurer sur le marché du travail à temps partiel	1 284 471	54
À quel âge prévoyez-vous quitter complètement le marché du travail rémunéré?		
Total	1 191 904	100
50 à 59 ans	42 723	4
60 à 69 ans	829 628	70
70 à 79 ans	246 140	21
80 ans et plus	17 000	1 ^E
Jamais	56 414	5
Est-ce que votre employeur vous offre les possibilités suivantes?		
Nota : Plusieurs réponses sont possibles. Seules les réponses « Oui » sont présentées ici.		
Le travail à temps partiel	1 946 522	50
Le travail à la maison	485 503	12
Des heures de travail flexible	1 714 968	44
La possibilité de toucher la pension de votre employeur pendant que vous travaillez toujours	662 808	20
Est-ce que les possibilités suivantes vous inciteraient à travailler plus longtemps que prévu?		
Nota : Plusieurs réponses sont possibles. Seules les réponses « Oui » sont présentées ici.		
Le travail à temps partiel	1 743 532	47
Le travail à la maison	1 323 767	35
Des heures de travail flexibles	1 713 545	45
La possibilité de toucher la pension de votre employeur pendant que vous travaillez toujours	1 380 518	38
Avez-vous déjà pris une retraite d'un emploi pour ensuite retourner sur le marché du travail?		
Total	383 759	100
Oui	67 094	17
Non	316 665	83
Avez-vous cherché un emploi rémunéré à un moment ou un autre après votre retraite?		
Total	316 665	100
Oui	14 038	4 ^E
Non	302 627	96

Tableau A.4.1 fin
Attentes relatives à la retraite, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Catégories de questions et de réponses	Travailleurs âgés	
	nombre	pourcentage
Quel âge aviez-vous quand vous avez pris votre première retraite?		
Total	773 566	100
Moins de 50 ans	57 570	7
50 à 54 ans	111 772	14
55 à 59 ans	289 710	37
60 à 64 ans	196 432	25
65 ans et plus	118 082	15
Diriez-vous que votre première retraite était volontaire / vous avez pris votre retraite à un moment où vous le vouliez?		
Total	775 920	100
Oui	627 081	81
Non	148 839	19
Pendant combien de temps avez-vous été sans emploi suite à la perte d'emploi?		
Total	501 556	100
Moins de 6 mois	289 395	58
6 mois à moins de 1 an	86 536	17
1 an à moins de 2 ans	53 777	11
2 ans et plus	38 115	8

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.4.2
Principale raison de la retraite, selon le sexe, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Sexe	Raison de la retraite													
	Total		Mise à pied ou fermeture d'une usine		Problème de santé personnelle		Problème de santé de votre partenaire		Le fait d'être préparé financièrement		Manque de satisfaction professionnelle au travail		Autre	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Les deux sexes	712 759	100	140 846	20	84 645	12	18 329 ^E	3 ^E	213 335	30	65 881	9	189 724	27
Hommes	381 819	100	88 469	23	39 571	10	6 824	2	121 674	32	28 439	7	96 843	25
Femmes	330 940	100	52 378	16	45 074	14	11 504	3	91 660	28	37 442	11	92 881	28

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.5.1
Sources des revenus de retraite, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Catégories de questions et de réponses	Travailleurs âgés	
	nombre	pourcentage
Quel âge aviez-vous quand vous avez pris votre première retraite?		
Total	773 567	100
Moins de 50 ans	57 570	7
50 à 54 ans	111 772	14
55 à 59 ans	289 710	37
60 à 64 ans	196 432	25
65 ans et plus	118 082	15
De la liste suivant quelles sources de revenu prévoyez-vous recevoir ou utiliser lors de votre retraite?		
Nota : Plusieurs réponses sont possibles. Seules les réponses « Oui » sont présentées ici.		
Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec	4 999 013	96
Sécurité de la vieillesse (SV)	4 495 207	86
Supplément du revenu garanti (SRG)	1 665 532	32
Pension liée au travail	2 675 379	51
REER	3 663 326	70
Autres épargnes et investissements privés	2 448 878	47
Emprunt sur la valeur de la maison ou emprunt hypothécaire inversé	440 299	8
Revenu d'un travail	2 693 327	52
Autres	79 672	2
Ne sait pas	17 634	0 ^E
Laquelle de ces sources de revenu est votre principale source de revenu de retraite?		
Total	5 178 020	100
Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec	1 163 820	22
Sécurité de la vieillesse (SV)	425 645	8
Supplément du revenu garanti (SRG)	16 195	0 ^E
Pension liée au travail	1 500 858	29
REER	729 902	14
Autres épargnes et investissements privés	431 433	8
Emprunt sur la valeur de la maison ou emprunt hypothécaire inversé	23 545	1 ^E
Revenu d'un travail	347 460	7
Autre	52 299	1
Ne sait pas	486 864	9
Au meilleur de votre connaissance, à combien estimez-vous votre revenu annuel personnel total provenant de toutes les sources, avant impôts et autres déductions, au moment de votre retraite?		
Total	3 955 383	100
Moins de 15 000 \$	467 175	12
15 000 \$ à moins de 25 000 \$	1 076 464	27
25 000 \$ à moins de 50 000 \$	1 627 738	41
Plus de 50 000 \$	784 006	20
À quel âge prévoyez-vous faire la demande pour vos prestations de retraite du Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec?		
Total	3 408 725	100
60 ans	1 503 929	44
61 à 64 ans	295 434	9
65 ans	1 524 529	45
66 ans et plus	84 833	2
Lequel des deux énoncés suivants décrit le mieux votre compréhension des règles de retraite du Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec ?		
Total	3 950 239	100
Je dois être à la retraite de façon permanente du marché du travail lorsque je commence à recevoir mes prestations de RPC / RRQ	1 020 728	26
Je ne suis pas obligé d'être à la retraite de façon permanente du marché du travail lorsque je commence à recevoir mes prestations de RPC / RRQ	2 929 511	74

Tableau A.5.1 fin
Sources des revenus de retraite, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Catégories de questions et de réponses	Travailleurs âgés	
	nombre	pourcentage
Quelle proportion de votre revenu de retraite prévoyez-vous recevoir de régimes de pensions publiques tels que du Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec, la Sécurité de la vieillesse et le Supplément du revenu garanti?		
Total	3 543 106	100
Moins de 25 %	1 321 172	37
25 % à 49 %	1 292 341	36
50 % à 74 %	564 210	16
75 % ou plus	365 382	10
À quel âge avez-vous commencé à recevoir ces prestations?		
Total	834 988	100
60 à 64 ans	574 876	69
65 ans et plus	260 113	31
Combien d'années de service donnant droit à une pension avez-vous accumulées auprès de votre employeur actuel?		
Total	2 208 535	100
0 à 4 ans	473 924	21
5 à 9 ans	294 033	13
10 à 14 ans	229 459	10
15 à 19 ans	209 939	10
20 à 24 ans	302 128	14
25 à 29 ans	285 165	13
30 à 34 ans	308 086	14
35 ans et plus	105 800	5
Combien d'années de service donnant droit à une pension avez-vous accumulées auprès de tous vos anciens employeurs?		
Total	3 274 652	100
0 à 4 ans	1 447 113	44
5 à 9 ans	284 944	9
10 à 14 ans	319 832	10
15 à 19 ans	257 459	8
20 à 24 ans	257 725	8
25 à 29 ans	227 764	7
30 à 34 ans	307 388	9
35 ans et plus	172 427	5
D'où obtenez-vous la plupart de vos conseils financiers pour la retraite?		
Total	5 214 499	100
Votre conjoint(e) ou partenaire	314 655	6
Familles et amis	364 505	7
Recherche personnelle	562 574	11
Conseiller financier professionnel	2 406 645	46
Le gouvernement	46 014	1
N'a pas reçu de conseil	1 136 200	22
Autre	383 906	7

0 zéro absolu ou valeur arrondie à zéro

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.5.2
Source des conseils, selon le sexe, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Sexe	Source des conseils financiers							
	Total		Votre conjoint(e) / Partenaire		Familles et amis		Recherche personnelle	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Les deux sexes	5 214 499	100	314 655	6	364 505	7	562 574	11
Hommes	2 729 365	100	100 258	4	192 056	7	375 046	14
Femmes	2 485 133	100	214 398	9	172 449	7	187 528	8

Sexe	Source des conseils financiers							
	Conseiller financier professionnel		Le gouvernement		N'a pas reçu de conseil		Autre	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Les deux sexes	2 406 645	46	46 014	1	1 136 200	22	383 906	7
Hommes	1 203 444	44	28 073 ^E	1 ^E	626 497	23	203 993	7
Femmes	1 203 201	48	17 941 ^E	1 ^E	509 703	21	179 913	7

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.5.3
Sources prévues ou réelles des revenus de retraite, selon le revenu du ménage, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Revenu du ménage	Sources de revenu de retraite							
	Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec		Sécurité de la vieillesse (SV)		Supplément du revenu garanti (SRG)		Pension liée au travail	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	4 999 013	96	4 495 207	86	1 665 532	32	2 675 379	51
Moins de 25 000 \$	243 907	93	228 858	87	122 587	47	65 129	25
25 000 \$ à moins de 50 000 \$	815 544	96	744 041	88	333 034	39	335 178	40
50 000 \$ à moins de 75 000 \$	1 677 051	96	1 524 999	87	524 215	30	948 649	54
Égale ou supérieur à 75 000 \$	1 282 417	97	1 096 160	83	322 447	24	826 490	63
Groupe de professions								
Total	4 999 013	96	4 495 207	86	1 665 532	32	2 675 379	51
Gestion	544 907	97	475 144	84	156 908	28	261 270	46
Affaires, finance, administration	1 022 675	98	943 350	90	334 742	32	578 422	55
Soins de santé, sciences naturelles et appliquées	540 401	96	472 937	84	158 180	28	359 532	64
Sciences sociales, éducation, gouvernement, religion, arts, culture, loisirs, sports	589 666	96	509 326	83	133 433	22	405 601	66
Métiers, transport et conducteurs d'équipement, transformation primaire, fabrication, services publics	1 169 852	96	1 050 219	86	444 512	37	542 572	45
Personnel de la vente et des services	892 206	95	825 072	88	367 565	39	402 778	43
Pas d'emploi actuel ou détenu au cours des 12 derniers mois	239 306	92	219 158	84	70 193	27	125 202	48
Sources de revenu de retraite								
Revenu du ménage	REER		Revenu d'un travail		Autres épargnes et investissements privés		Emprunt sur la valeur de la maison ou emprunt hypothécaire inversé	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	3 663 326	70	2 693 327	52	2 448 878	47	440 299	8
Moins de 25 000 \$	111 703	43	119 865	46	62 106	24	13 681 ^E	5 ^E
25 000 \$ à moins de 50 000 \$	444 569	52	421 327	50	274 695	32	66 186	8
50 000 \$ à moins de 75 000 \$	1 297 157	74	894 187	51	810 592	46	165 548	10
Égale ou supérieur à 75 000 \$	1 140 076	86	761 143	58	859 201	65	113 662	9
Groupe de professions								
Total	3 663 326	70	2 693 327	52	2 448 878	47	440 299	8
Gestion	453 761	81	322 200	57	347 916	62	68 872	12
Affaires, finance, administration	812 624	77	565 899	54	525 269	50	72 339	7
Soins de santé, sciences naturelles et appliquées	448 998	80	313 653	56	288 197	51	44 862	8
Sciences sociales, éducation, gouvernement, religion, arts, culture, loisirs, sports	482 101	79	366 992	60	336 925	55	53 438	9
Métiers, transport et conducteurs d'équipement, transformation primaire, fabrication, services publics	722 762	59	618 741	51	470 913	39	110 849	9
Personnel de la vente et des services	577 669	61	462 573	49	371 464	39	73 749	8
Pas d'emploi actuel ou détenu au cours des 12 derniers mois	165 411	64	43 269 ^E	17	108 195	42	16 189 ^E	6 ^E

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.5.4
Source principale (prévue ou réelle) de revenu de retraite, selon la région, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Région	Source de revenu de retraite							
	Total		Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec		Sécurité de la vieillesse (SV)		REER	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Canada	5 178 020	100	1 163 820	22	441 840	9	729 902	14
Atlantique	384 514	100	64 470	17	86 835	23	36 813	10
Québec	1 197 942	100	216 113	18	145 389	12	166 717	14
Ontario	1 953 143	100	495 429	25	105 057	5	280 708	14
Prairies	356 356	100	69 785	20	33 168	9	44 233	12
Alberta	554 270	100	124 189	22	30 966	6	89 729	16
Colombie-Britannique	731 795	100	193 834	26	40 425	6	111 702	15

Région	Source de revenu de retraite							
	Pension liée au travail		Revenu d'un travail		Autre		Je ne sais pas	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Canada	1 500 858	29	347 460	7	507 276	10	486 864	9
Atlantique	114 709	30	18 880	5	24 360	6	38 446	10
Québec	396 922	33	51 737	4	76 740	6	144 324	12
Ontario	553 367	28	142 944	7	193 553	10	182 085	9
Prairies	119 108	33	26 532	7	34 210	10	29 319	8
Alberta	123 209	22	59 168	11	79 738	14	47 271	9
Colombie-Britannique	193 543	26	48 199	7	98 675	13	45 417	6

Tableau A.5.5
Présence d'une pension offerte par l'employeur, selon le secteur du travailleur, Enquête sur les travailleurs âgés 2008

Catégorie de travailleur	Présence d'un régime de pensions					
	Total		Présence d'un régime de pensions		Pas de régime de pensions liée au travail	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	5 144 841	100	3 291 648	64	1 853 192	36
Public	1 216 850	100	1 124 113	92	92 737	8
Privé	3 667 246	100	2 013 350	55	1 653 895	45

Tableau A.5.6
Années de services ouvrant droit à une pension accumulées avec l'employeur actuel, selon le sexe, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Sexe	Années de services ouvrant droit à une pension													
	Total		Moins de 5		5 à 9		10 à 14		15 à 19		20 à 24		Plus de 25	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Les deux sexes	2 208 535	100	473 924	21	294 033	13	229 459	10	209 939	10	302 128	14	699 051	32
Hommes	1 093 014	100	262 830	24	123 447	11	85 945	8	82 327	8	125 617	11	412 847	38
Femmes	1 115 521	100	211 094	19	170 586	15	143 514	13	127 612	11	176 511	16	286 204	26

Tableau A.5.7
Âge prévu au moment de la demande de prestations du RPC / RRQ, selon le sexe, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Sexe	Âge prévu au moment de la demande de prestations du RPC / RRQ									
	Total		60 ans		61 à 64 ans		65 ans		66 ans et plus	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Les deux sexes	3 408 725	100	1 503 929	44	295 434	9	1 524 529	45	84 833	2
Hommes	1 785 982	100	729 827	41	165 906	9	839 836	47	50 413	3
Femmes	1 622 743	100	774 102	48	129 528	8	684 693	42	34 420 ^E	2 ^E

^E à utiliser avec prudence

Tableau A.5.8
Proportion du revenu de pension devant provenir de sources d'une pension publique, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Sexe	Proportion du revenu de pension devant provenir de sources publiques									
	Total		Moins de 25 %		25 % à 49 %		50 % à 75 %		Plus de 75 %	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Les deux sexes	3 543 106	100	1 321 173	37	1 292 341	36	564 210	16	365 382	10
Hommes	1 903 396	100	758 136	40	703 212	37	277 022	15	165 026	9
Femmes	1 639 709	100	563 037	34	589 129	36	287 188	18	200 356	12

Tableau A.5.9
Âge prévu à la retraite de la carrière actuelle, selon les répondants actuellement actifs, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008

Répondants actuellement actifs	Âge prévu à la retraite					
	Total		50 à 64 ans		65 ans et plus	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total	2 644 947	100	2 328 908	88	316 039	12
Je travaille et je n'ai jamais été à la retraite	2 461 692	100	2 204 738	90	256 955	10
Je travaille et j'ai déjà été à la retraite	183 254	100	124 170	68	59 084	32

Annexe B : Méthodologie de l'enquête

1.0 Qualité des données

L'Enquête sur les travailleurs âgés visait à recueillir des renseignements sur les travailleurs âgés au Canada venant étoffer ceux recueillis dans le cadre de l'EPA. L'enquête étant menée à titre de supplément direct de l'EPA²³, la population cible se composait des personnes de 50 à 75 ans qui faisaient partie de la population active au moment de l'enquête ou qui avaient travaillé contre rémunération au cours des deux années précédentes. L'ETA a été conçue pour permettre d'évaluer les intentions et les transitions des Canadiens âgés sur le marché du travail. Elle visait à déterminer les facteurs influant sur la décision de prendre sa retraite ou de continuer de travailler. Dans ce contexte, les pensions, les finances en général, le rôle des personnes à charge, la nature du travail et les considérations de santé ont été nombre des principaux facteurs analysés pour tâcher de comprendre les intentions et les motivations des travailleurs.

La collecte s'est faite sans personne interposée et au moyen d'interviews téléphoniques assistées par ordinateur (ITAO) seulement. Un répondant a été sélectionné au hasard par ménage. Pour garantir un échantillon de taille suffisante pour répondre aux besoins de données prévus, on a utilisé pour l'enquête les cinq groupes de renouvellement de l'EPA. L'enquête a été réalisée durant les mois d'octobre et de novembre 2008, une fois la collecte des données de l'EPA achevée²⁴. L'enquête a été menée dans les dix provinces du Canada, mais les Territoires du Nord, les Autochtones vivant dans les réserves, les installations militaires et les Canadiens vivant en établissement (établissements pénitentiaires, de soins palliatifs ou médicaux) étaient exclus du champ d'observation durant la période de collecte. Les activités de collecte pour l'Enquête sur les travailleurs âgés de 2008 ont pris fin officiellement le 1^{er} décembre 2008. Au total, nous avons calculé que le taux de réponse national a été de 79,5 %.

Le taux de réponse est fondé sur le nombre total de réponses complètes et partielles divisé par l'échantillon total envoyé sur le terrain, moins l'échantillon hors du champ de l'enquête (p. ex., les ménages de logements inoccupés ou détruits ou les ménages ne comprenant pas un répondant correspondant aux critères de l'échantillon ou du sous-échantillon). Au Canada, 10 034 réponses valides ont été reçues en tout. La taille totale de l'échantillon envoyé sur le terrain était de 12 629 ménages, dont 11 seulement ont été jugés hors du champ de l'enquête. Ainsi, le taux de réponse est de $10\,034 / (12\,629 - 11) * 100$ ou 79,5 %.

Répercussions de l'utilisation de l'EPA

L'Enquête sur les travailleurs âgés étant menée à titre de supplément de l'Enquête sur la population active, la majorité des données démographiques et sur la population active de l'ETA sont tirées directement de l'EPA. L'EPA a également

procuré d'autres avantages, réduisant le nombre d'éléments de données à recueillir dans l'ETA et éliminant le concept de l'« appel à froid ». Même si dans le cadre de l'EPA certains renseignements sur les ménages pouvaient être recueillis auprès de la « personne de référence du ménage », dans le cas de l'ETA les données n'ont pas été recueillies par personne interposée.

1.1 Taux de réponse

Au total, 10 034 réponses valides ont été recueillies dans tout le Canada. La taille totale de l'échantillon envoyé sur le terrain était de 12 629 personnes. Ainsi, le taux de réponse est de $10\,034 / (12\,629 - 11) * 100$ ou 79,5 %.

Les tableaux qui suivent résument le nombre de personnes comprises dans le champ d'observation de l'enquête, le nombre de répondants et les taux de réponse à l'Enquête sur les travailleurs âgés (ETA) qui en résultent.

Tableau B.1
Taux de réponse provinciaux

Province	Échantillon faisant partie du champ de l'enquête	Réponse	Taux de réponse
	nombre	nombre	pourcentage
Terre-Neuve-et-Labrador	484	380	78,5
Île-du-Prince-Édouard	347	274	79,0
Nouvelle-Écosse	707	562	79,5
Nouveau-Brunswick	635	490	77,2
Québec	2 263	1 827	80,7
Ontario	3 641	2 947	80,9
Manitoba	933	776	83,2
Saskatchewan	927	776	83,7
Alberta	1 192	915	76,8
Colombie-Britannique	1 489	1 087	73,0
Canada	12 618	10 034	79,5

Nota : Le taux de réponse à l'ETA est le nombre de personnes ayant répondu au questionnaire de l'ETA exprimé sous forme de pourcentage du nombre de personnes sélectionnées comprises dans le champ d'observation de l'ETA.

Les taux de réponse étaient raisonnablement uniformes sur l'ensemble des provinces. La Saskatchewan a affiché le taux de réponse le plus élevé, soit de 83,7 %, tandis que les taux de réponse les plus faibles s'observent en Colombie-Britannique (73 %). Le fait d'habiter dans une région urbaine ou rurale a eu un effet minimal sur les taux de réponse à l'enquête. Le taux de réponse des personnes habitant dans les régions urbaines était de 79,8 % et celui des habitants des régions rurales, de 78,9 %.

L'échantillon total comptait de 81 % de répondants anglophones, 18 % de répondants francophones et 1 % de personnes dont la langue première était autre que l'anglais et le français. Les taux de réponse ont peu varié entre les répondants anglophones (80 %) et les répondants francophones (82 %), mais seulement 15 % des personnes faisant partie de l'échantillon dont la langue première était autre que l'anglais ou le français ont répondu au questionnaire.

Annexe C : Concepts et définitions

Les concepts et les définitions utilisés dans le cadre de l'Enquête sur la population active (EPA) et l'Enquête sur les travailleurs âgés sont décrits ci-dessous.

Concepts et définitions de l'Enquête sur la population active :

Situation vis-à-vis de l'activité :

Désigne la situation du répondant sur le marché du travail : un membre de la population active âgé de 15 ans ou plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) est soit occupé, soit en chômage, soit inactif.

Emploi :

Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence :

- a) on fait un travail quelconque²⁵ dans le cadre d'un emploi ou dans une entreprise;
- b) avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail à cause d'une maladie ou d'une incapacité, d'obligations personnelles ou familiales, ou encore d'un congé, par suite d'un conflit de travail ou du fait de tout autre facteur (cela n'inclut pas les personnes mises à pied, celles qui étaient inactives entre deux emplois occasionnels et celles qui avaient un emploi devant commencer à une date ultérieure).

Chômage :

Les chômeurs sont les personnes qui, au cours de la semaine de référence :

- a) avaient été mises à pied temporairement, mais s'attendaient à être rappelées au travail et étaient disponibles pour travailler; ou
- b) étaient sans emploi, avaient activement cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler²⁶
- c) devaient commencer un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence et étaient disponibles pour travailler.

Inactifs :

Les personnes inactives sont celles qui, dans les conditions qui existaient sur le marché du travail dans leur région, ne désiraient ou ne pouvaient offrir ou fournir leurs services au cours de la semaine de référence. Autrement dit, elles n'étaient ni occupées ni en chômage.

Industries et professions :

L'Enquête sur la population active fournit de l'information sur la branche d'activité et la profession des personnes occupées et en chômage et de celles inactives qui ont détenu un emploi au cours des 12 derniers mois. Depuis 1997, ces statistiques reposent sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et la Classification type des professions (CTP de 1991). Avant 1997, la Classification type des industries de 1980 ainsi que la Classification type des professions de 1980 étaient utilisées.

Semaine de référence :

Semaine civile complète (du dimanche au samedi) sur laquelle porte, chaque mois, l'Enquête sur la population active. C'est habituellement la semaine où tombe le 15^e jour du mois. Les interviews sont menées durant la semaine qui suit, appelée la semaine de l'enquête, et la situation vis-à-vis de l'activité déterminée est celle durant la semaine de référence.

Emploi à temps plein :

L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

Emploi à temps partiel :

L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

Concepts et définitions de l'Enquête sur les travailleurs âgés :

Autres épargnes et investissements privés – Toute épargne (dans un compte ou autre) ou investissement (p. ex., actions, obligations et fonds communs de placement) d'un répondant qui sera une source de revenu pour lui.

Catégorie de travailleur – Indique si une personne est un *employé salarié* (c.-à-d. travaillant contre rémunération, salaire, commission ou paiement en nature), ou un *travailleur autonome* travaillant à son propre compte dans une exploitation agricole, une entreprise ou un cabinet professionnel (entreprise constituée ou non constituée, avec ou sans aide rémunérée).

Compte – Registre financier des rentrées et des sorties de fonds, du revenu et des dépenses, des crédits et des débits.

Emploi de carrière – Emploi occupé pendant huit ans ou plus à temps plein.

Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) – Un FERR est établi pour un particulier par une institution financière, est agréé pour l'application de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et fournit un revenu à la retraite tout en continuant d'accumuler l'intérêt sur le principal. Habituellement, le FERR fonctionne comme une rente. Les FERR sont établis par suite du transfert direct des fonds d'un régime enregistré d'épargne-retraite ou des paiements forfaitaires d'un régime de pension agréé. Les sommes retirées d'un FERR sont imposables. Un montant minimum doit être retiré chaque année à compter de l'année suivant l'établissement du FERR.

Indemnisation des accidentés du travail – Les programmes d'indemnisation des accidentés du travail protègent les employés contre les difficultés financières associées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Ménage – Toute personne ou tout groupe de personnes vivant dans un même logement. Un ménage peut se composer d'une personne vivant seule, d'un groupe de personnes non apparentées ou d'une famille.

Mise à pied – Suspension ou congédiement d'un travailleur sans qu'il y ait de sa faute.

Pension d'ancien combattant – La *Loi sur les pensions* prévoit le versement de pensions aux anciens combattants atteints d'invalidité liée au service militaire en temps de paix ou en temps de guerre. Le montant de la pension est fondé sur la gravité de l'invalidité, telle que vérifiée par un examen médical, et est versé conformément à la Loi.

Lorsque le bénéficiaire d'une pension d'invalidité décède, le conjoint ou conjoint de fait peut recevoir, pendant un an, le même montant de pension que celui versé au pensionné au moment de son décès. Après un an, le survivant reçoit une pension de survivant. Les enfants survivants peuvent être admissibles à des prestations d'orphelin à la suite du décès d'un pensionné. Les conjoints ou conjoints de fait survivants qui se remarient continuent de recevoir des prestations de survivant.

Pension de retraite – Pension ou prestation versée à une personne qui prend sa retraite d'un emploi à temps plein lorsqu'elle atteint l'âge de la retraite. S'entend également des cotisations accumulées par les employeurs et les employés dans un fonds de pension.

Prêt hypothécaire inversé – Un prêt hypothécaire inversé permet au propriétaire d'accéder aux capitaux propres investis dans sa maison tout en continuant d'y habiter.

Régime de pension agréé (RPA) – Un RPA est parrainé par un employeur ou un syndicat et est habituellement financé au moyen de cotisations de l'employé et de l'employeur. Les RPA doivent remplir certaines conditions et être agréés pour l'application de la *Loi de l'impôt sur le revenu* fédérale. Les cotisations à ces régimes sont déductibles dans le calcul du revenu imposable, de sorte que le revenu de investissement fait l'objet d'un report, tandis que les prestations versées sont imposables.

Régime de pensions du Canada (RPC) et Régime de rentes du Québec (RRQ) – Ces régimes sont des régimes contributifs d'assurance sociale en fonction du salaire, qui assurent une certaine protection du revenu aux cotisants et à leur famille en cas de retraite, d'invalidité ou de décès. Le RPC est en vigueur dans toutes les provinces et tous les territoires, sauf au Québec, où c'est le RRQ qui s'applique. On peut toucher les prestations du RPC dès l'âge de 60 ans.

Régime de retraite lié au travail – Régime de retraite offert par une entreprise ou un organisme à ses employés. Dans le cas d'un régime « contributif », l'employeur et l'employé cotisent tous deux à un fonds qui croît en franchise d'impôt durant la période d'épargne. Dans le cas d'un régime « non contributif », seul l'employeur cotise. Il y a une variété de régimes de retraite liés au travail mais, habituellement, il s'agit de régimes à cotisations déterminées ou à prestations déterminées.

Régime de retraite professionnel – Régime de retraite offert par une société ou un organisme à ses employés. Dans un régime de retraite « contributif », l'employeur et l'employé cotisent tous deux à un fonds qui croît en franchise d'impôt durant la période d'épargne. Dans un régime « non contributif », seul l'employeur cotise.

Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) – Les REER fournissent un revenu de retraite fondé sur les cotisations versées précédemment et l'intérêt accumulé sur ces cotisations. Les REER sont achetés soit par la personne, soit par son conjoint. La situation d'activité n'est pas un facteur qui entre en cause dans l'achat des REER. Les cotisations à un REER sont déductibles dans le calcul du revenu imposable, de sorte que l'impôt payable sur le revenu de investissement fait l'objet d'un report. Les fonds dans les REER peuvent être encaissés en tout temps et sont imposés en conséquence. Vous pouvez cotiser à un REER jusqu'à 71 ans et y compris l'année de votre 71^e anniversaire. Vous devez convertir un REER en un FERR (fonds enregistré de revenu de retraite) avant la fin de l'année où vous atteignez 71 ans.

Rente – Approche de gestion financière consistant à verser des paiements réguliers à partir d'un principal (paiement forfaitaire) tout en continuant d'accumuler de l'intérêt sur le capital.

Retraité – Dans le contexte de cette enquête, s'entend d'une personne de 50 ans ou plus qui a quitté son employeur ou son emploi principal et qui touche 50 % ou plus de son revenu total de sources de revenu de retraite. Il est possible de prendre sa retraite puis de retourner sur le marché du travail d'une autre façon.

Sécurité de la vieillesse (SV) et Supplément de revenu garanti (SRG) – La SV est un paiement mensuel imposable versé aux personnes de 65 ans et plus en fonction de leur nombre d'années de résidence au Canada. Le SRG est une prestation non imposable versée aux prestataires de la SV à faible revenu. Ces deux types de prestations sont fondées sur le revenu et peuvent faire l'objet d'un mécanisme de récupération si le revenu du prestataire augmente.

Travailleur à temps partiel – Travailleur ayant travaillé moins de 30 heures par semaine. (Dans le cas des personnes ayant plus d'un emploi durant la même semaine, on a combiné les heures consacrées à tous les emplois).

Travailleur à temps plein – Travailleurs ayant déclaré travailler 30 heures ou plus par semaine durant la plupart des semaines où ils étaient occupés.

Travailleur âgé – Aux fins de l'Enquête sur les travailleurs âgés, il s'agit d'une personne de 50 à 75 ans qui est active sur le marché du travail ou qui a travaillé durant les 24 mois précédant l'enquête.

Notes en fin de texte

1. Martel, Caron-Malenfant, Vezina, Bélanger, "Labour Force Projections for Canada, 2006-2031. In Canadian Economic Observer, Ottawa, June 2007, Statistics Canada, Cat.#11-010., pp3-6.
2. Ibid,
3. Patrick Kieren, Perspectives on Labour and Income (Online Edition), September 2001, vol2, no.9, 75-001-XIE
4. Kevin Milligan, Making it pay to work: Improving the Work Incentives in Canada's Public Pension System, C.D. Howe Institute Commentary, no218, October, 2005, p.2
5. Grant Schellenberg and Yuri Ostrovsky, "The retirement plans and expectations of older workers", Canadian Social Trends: 2007 General Social Survey Report, Statistics Canada, Catalogue no. 11-008, 2008, p.12
6. See, John P. Meyer, Thomas Becker and Christian Vandenberghe, "Employee Commitment and Motivation: A conceptual Analysis and Integrative Model", in Journal of Applied Psychology, 2004, Vol89, No.6, pp. 991-1007.
7. Statistics Canada, *Income in Canada, 2003*. May 2005
8. Statistics Canada, "General Social Survey, Cycle 16, Aging and Social Support: Caring for an Aging Society 2002", September, 2003.
9. National Advisory Council on Aging, Aging in Poverty in Canada : Seniors on the margins, Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005, p.7-9 (SFR = Seuil de faible revenu).
10. Grant Schellenberg and Cynthia Silver "You can't always get what you want: Retirement preferences and experiences" in Canadian Social Trends, (Winter, 2004), Statistics Canada, Catalogue No. 11-008.
11. Dorren Au, Thomas Crossley and Martin Schellhorn, "The effect of health changes and long-term health on the work activity of Older Canadians" (September 2004). IZA Discussion Paper No.1281
12. Sauf indication contraire, tous les tableaux et les graphiques dans ce document sont fondés sur les données de l'Enquête sur les travailleurs âgés.
13. Ce 59 % est équivalent au 9 % des travailleurs âgés visés par l'ETA. En revanche, l'Enquête canadienne sur les capacités financières (ECCF, 2009), une enquête représentative de l'ensemble de la population canadienne de 18 ans et plus, a révélé que près de 40 % des Canadiens de 50 à 75 ans se considèrent comme étant à la retraite. Même si une certaine proportion de ces soi-disant « retraités » en fait continuent peut-être de travailler (l'ECCF n'a pas examiné ce concept), les différences soulignent le fait que l'ETA n'est pas une enquête générale menée auprès des Canadiens âgés, mais une enquête menée seulement auprès de ceux qui continuent de participer dans une certaine mesure au marché du travail ou, à tout le moins, qui y ont participé dans une certaine mesure au cours des deux années précédentes.
14. La corrélation est significative, mais elle n'est pas particulièrement élevée. Selon les données de l'ETA, une certaine corrélation (directionnalité) entre les variables nominales et d'intervalle a été observée à 0,132 sur la variable d'âge continue.
15. En fait, le pourcentage moyen de travailleurs salariés par rapport aux travailleurs autonomes dans le groupe des 15 à 49 ans s'établissait à 88 % de personnes travaillant pour un employeur et à 12 % de travailleurs autonomes (2009, Enquête sur la population active).

16. Selon l'Enquête sur la population active (janvier 2009), 90 % des Canadiens de 15 ans et plus occupaient un emploi permanent.
17. Les totaux dépassent 100 % parce qu'il a été permis aux répondants d'indiquer plus d'une raison pour expliquer pourquoi ils n'étaient pas prêts à déménager.
18. Le déplacement est défini comme étant une perte d'emploi par suite d'une mise à pied, de la fermeture de l'usine ou de l'entreprise ou d'une réduction de l'effectif.
19. Les autres pics sont également attribuables à des programmes semblables. Par exemple, 50 à 59 ans : admissibles seulement à certaines prestations de régimes de pension privés et prestations d'invalidité du RPC; 60 à 64 ans : admissibles également à des prestations du RPC partielles; 65 à 69 ans : admissibles aux prestations intégrales du RPC, de la SV et du SRG; 70 ans et plus : admissibles à toutes les autres prestations et conversion obligatoire à un FEER.
20. Dans leur examen de la retraite anticipée, Turcotte et Schellenberg font remarquer que « de nombreux facteurs peuvent influencer sur la décision de prendre une retraite précoce, mais les considérations financières ont généralement un effet déterminant ».
21. La population sur laquelle porte le tableau 5.1 comprend les personnes à la retraite ainsi que celles qui travaillent mais qui prévoient utiliser la source indiquée comme source de revenu à la retraite. Il convient également de souligner que seuls les ménages comptant plus d'une personne sont inclus dans ce tableau.
22. On a demandé aux résidents du Québec de fournir des renseignements sur les règles du Régime des rentes du Québec.
23. Il s'agit d'un supplément « direct » parce que, conformément à la méthodologie utilisée, les questions de l'Enquête sur les travailleurs âgés ont été posées immédiatement après l'entrevue pour l'EPA.
24. Dans les cas où le répondant sélectionné n'était pas disponible, un rappel a été fait durant la semaine suivant l'EPA.
25. Le travail comprend tout travail contre rémunération et bénéfiques, c'est-à-dire le travail rémunéré dans le contexte d'un rapport employeur-employé ou le travail autonome. Il comprend également le travail familial non rémunéré, qui est défini comme étant un travail qui contribue directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'un cabinet de professionnels appartenant à un membre apparenté du même ménage et exploité par lui. De telles activités peuvent inclure la tenue de livres, la vente de produits, le service aux tables, etc. Les tâches comme le ménage ou l'entretien ménager ne sont pas considérées comme un travail non rémunéré.
26. Les personnes sont considérées comme disponibles pour travailler si elles :
 - i) ont déclaré qu'elles auraient pu travailler si on leur avait offert un emploi convenable; ou encore si la raison pour laquelle elles ne pouvaient occuper un emploi était de nature temporaire, notamment du fait d'une maladie ou d'une incapacité, d'obligations personnelles ou familiales, parce qu'elles avaient déjà un emploi devant débiter bientôt, ou qu'elles étaient en vacances (avant 1997, les personnes en vacances n'étaient pas considérées comme étant disponibles).; ou
 - ii) étaient des étudiants à temps plein à la recherche de travail à temps partiel qui satisfaisaient également à la condition i) ci-dessus. Les étudiants à temps plein qui sont actuellement aux études et qui cherchent un travail à temps plein ne sont pas considérés comme étant disponibles au cours de la semaine de référence.

Bibliographie

- Baker, Michael et Kevin Milligan. « The Report of the Expert Panel on Older Workers: How Should Public Pensions be improved? », dans *Analyse de Politiques*, vol. XXXV, n° 4 2009, 2009, p. 493-498.
- Butrica, Barbara et Uccello, Cori. « How will Boomers Fare in Retirement? », AARP, mai 2004, 601E St, NW, Washington, D.C. 20049.
- Habtu, Roman. « Les hommes de 55 ans et plus : le travail ou la retraite? », dans *L'emploi et le revenu en perspective*, décembre 2002, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada.
- Jones, Stephen R. G. « Older Workers in the New Economy: The Role of Wage Insurance and the Rethinking of Employment Insurance », dans *Canadian Public Policy*, vol. XXXV, n° 4, 2009, p. 499-511.
- Kieren, Patrick. *L'emploi et le revenu en perspective – Édition en ligne*, septembre 2001. vol. 2, n° 9, n° 75-001-XIF au catalogue.
- Marshall, Katherine et Vincent Ferrao. « Participation des travailleurs âgés à la vie active », *L'emploi et le revenu en perspective*, p. 5-11, août 2007, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada.
- Marshall, Victor W. et Margaret M. Mueller. « Rethinking Social Policy for an Aging Workforce and Society: Insights from the Life course Perspective », Réseau canadien de recherche en politiques publiques, document de discussion n° W/18, mai 2002.
- Mandl, Irene, Andrea Dorr, Thomas Oberholzner. « Age and Employment in the New Member States », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Austrian Institute for SME Research, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande, 2006.
- McMullin, Julie Ann et Martin Cooke avec Rob Downie. « Labour Force Ageing and Skill Shortages in Canada and Ontario », Réseau canadien de recherche en politiques publiques, rapport de recherche W/24, août 2004.
- McEvoy, Glenn M. et Mary Jo Blahna. « Engagement or Disengagement? Older Workers and the Looming Labor Shortage », *Business Horizons*, septembre-octobre 2001.
- Townson, Monica. « Growing Older, Working longer: The New Face of Retirement », Canadians for Policy Alternatives, Ottawa, 2006.
- Projet de recherche sur les politiques, « Encourager les choix touchant le travail et le départ à la retraite : rapport de projet », octobre 2005.
- Poulos, Stacey. « Ageing Baby Boomers in a New Workforce Development System », The Urban Institute, 1997.
- Riddell, Craig. W. « Older Workers in the New Economy: A Symposium on the Report of the Expert Panel on Older Workers », dans *Analyse de Politiques*, vol. XXXV, n° 4, 2009. p. 469-471.

Schellenberg, Grant et Yuri Ostrovsky. « Faits saillants de l'Enquête canadienne sur les capacités financières », mars 2010.

Schellenberg, Grant et Cynthia Silver. « On ne peut pas toujours avoir ce que l'on veut : préférences et expériences de retraite », dans *Tendances sociales canadiennes*, hiver 2004, n° 11-008 au catalogue de Statistique Canada.

Service Canada. « Guide de référence – Sécurité de la vieillesse et Régime de pensions du Canada », mars 2008, Ottawa, Canada.

Stone, Leroy O. et Hasheem Nouroz. « Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite », Statistique Canada, février 2006.

Turcotte, Martin et Grant Schellenberg. « Stress au travail et retraite », p. 35-39, dans *L'emploi et le revenu en perspective*, automne 2005, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.