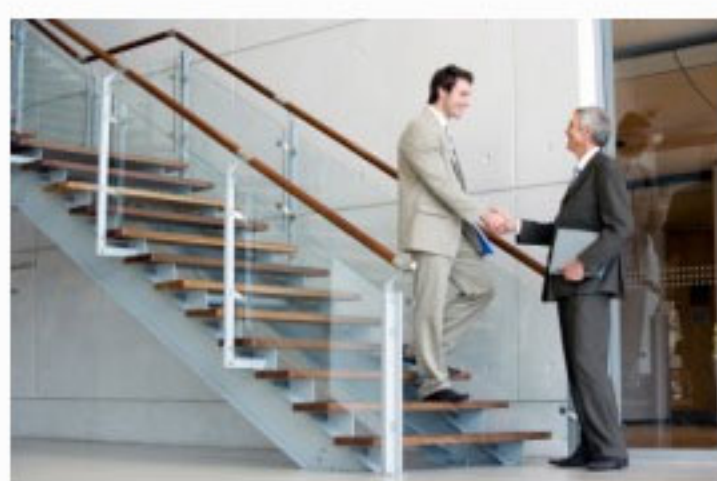


La retraite progressive ou anticipée pour contrer la pénurie de main-d'oeuvre, A A A est-ce la solution?

17 décembre 2010 | Jacqueline Desrosiers | [Commenter](#)



On entend fréquemment que la démographie du Québec fera en sorte que la pénurie de la main-d'oeuvre est inévitable et va nous frapper de plein fouet. L'échéance de cette réalité nous apparaissait éloignée; elle est maintenant beaucoup plus près de nous et touche déjà certains types d'emplois et certains secteurs d'activité.

Bien que la crise économique des dernières années ait apporté un baume temporaire à la pénurie de la main-d'oeuvre, les recruteurs doivent de nouveau faire preuve d'innovation et de créativité dans leur méthode pour attirer des candidats performants. Selon les observations de la Fédération des chambres de commerce du Québec, à la suite de la tenue des rendez-vous des gens d'affaires de diverses régions du Québec entre

novembre 2008 et juin 2010, le problème de la disponibilité de la main-d'oeuvre frappe avec beaucoup plus d'acuité les PME qui ne peuvent pas concurrencer les grandes entreprises sur le plan des conditions de travail. Cette rareté se traduit déjà, sur le terrain, par une plus longue période pour pourvoir les postes vacants, par le maraudage et par l'obligation de revoir malheureusement à la baisse les critères d'embauche.

Une étude publiée en décembre 2009 par l'Institut de la statistique du Québec sur les perspectives démographiques de la population active révèle que des transformations importantes sont à prévoir sur la composition de la main-d'oeuvre disponible. La situation actuelle n'est, semble-t-il, que le début de nos problèmes.

La pénurie : de mythe à réalité

En 2009, il y avait autant d'effectifs dans le groupe des 20-29 ans, soit les jeunes susceptibles d'entrer dans le marché du travail, que dans le groupe des 55-64 ans, ceux en voie de prendre leur retraite. Or, le groupe des 20-29 ans était deux fois plus nombreux en 1987. Selon un scénario de référence qui regroupe les hypothèses les plus plausibles, le groupe des entrants potentiels ne cessera, à compter de 2018, de décroître compte tenu de la faible fécondité des années 1990. Jumelé au passage des baby-boomers dans le groupe des préretraités, le ratio jeunes entrants/préretraités ne cessera de décroître jusqu'en 2024.

À plus long terme, en 2056, les prévisions sont de neuf entrants pour dix préretraités. On peut donc en conclure qu'au cours des prochaines années, il y aura toujours plus de gens en fin de carrière que de jeunes susceptibles de les remplacer.

La pénurie de la main-d'oeuvre passera donc, en quelque temps, de mythe à réalité ou de simple problème à des enjeux majeurs pour la productivité des entreprises et donc, par ricochet, pour notre économie...

Faute de trouver de nouveaux employés, les entreprises n'auront d'autres choix que d'utiliser divers moyens pour retenir ceux qui veulent partir à la retraite. Les employeurs devront se battre contre les rêves et souhaits des employés face à leur « liberté 55 ».

Des dispositions plus souples

Pour aider les entreprises, le gouvernement du Québec a modifié, à deux reprises, la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (Loi RCR) afin de permettre aux employés de recevoir des sommes de leur régime enregistré de retraite de leur employeur tout en travaillant.

Dans un premier temps, en juin 1997, la Loi a introduit une notion de retraite anticipée. Les modifications ont permis à un employé âgé entre 55 et 65 ans et qui a conclu une entente de réduction de son temps de travail avec son employeur, de combler, jusqu'à une certaine limite, la réduction de son salaire par une « avance » versée de son régime de retraite. La prestation payable du régime de retraite lors de l'arrêt complet du travail est alors réduite pour tenir compte des avances reçues. Cette flexibilité n'a pas été trouvée très alléchante, en majeure partie parce que les employés n'y gagnaient rien financièrement. En effet, la valeur des prestations demeurant égale avant et après l'utilisation de la mesure, cette dernière ne permet donc qu'un décaissement plus rapide pour avoir moins de prestations par la suite.



Dans la foulée des assouplissements aux règles fiscales adoptés en 2007, le gouvernement du Québec a modifié à nouveau la Loi RCR en juin 2008 afin de permettre la retraite progressive. Selon cette disposition, un promoteur peut conclure une entente individuelle avec un employé âgé entre 60 et 65 ans (ou dès 55 ans si l'employé est admissible à la retraite anticipée sans réduction). Ainsi, il serait possible pour un employé qui continue de travailler de retirer, encore une fois sous certaines conditions, une partie de la rente qui lui aurait été versée s'il avait pris sa retraite.

Contrairement à la retraite anticipée dont il est fait mention au paragraphe précédent, l'employé n'a pas besoin d'avoir réduit son temps de travail pour bénéficier de la retraite progressive. Dans un régime à prestations déterminées, le participant ne voit pas,

lors de sa retraite, sa prestation réduite des montants reçus antérieurement. Dans un régime à cotisation déterminée, la valeur du compte du participant est réduite des sommes prélevées. Présentement, cette disposition n'est pas tellement plus populaire que la retraite anticipée.

Il est certain que pour pouvoir se prévaloir de ces flexibilités, encore faut-il que les employés bénéficient d'un régime enregistré de retraite. Or, selon Statistique Canada, seulement 32 % des travailleurs canadiens en bénéficient, ce pourcentage étant demeuré stable au cours des dernières années. De plus, le nombre de régimes de retraite offerts par des entreprises du secteur privé sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec n'a cessé de décroître depuis 1986, seule l'année 1993 étant l'exception qui confirme la règle. Même avec des changements législatifs, la retraite anticipée ou progressive dans le secteur privé n'est donc pas à la portée de tous!

D'autres solutions envisagées

D'autre part, selon les constats de la Fédération des chambres de commerce du Québec, le recours aux travailleurs âgés n'est pas une stratégie envisagée par les employeurs, à quelques exceptions près. La retraite anticipée ou progressive n'est donc pas la solution, du moins pour l'instant. La Fédération recommande notamment aux entreprises d'investir un peu plus en formation de la main-d'oeuvre, de porter un plus grand intérêt aux demandeurs d'emploi d'origine immigrante et de poursuivre, voire intensifier, l'implantation de nouvelles mesures de gestion favorisant, entre autres, la souplesse dans les horaires de travail, la conciliation travail-famille et l'accès à de la formation.

Force est d'admettre que l'attrait pour la retraite progressive et anticipée n'est pas encore là. Peut-être verrons-nous une plus grande utilisation de ces moyens lorsque la pénurie de la main-d'oeuvre sera plus criante? Présentement, les employeurs qui ont décidé de retenir leurs employés plus âgés ont opté pour des méthodes alternatives, notamment par le versement de bonis pour retarder la retraite ou par la réembauche des retraités à contrat.

Statistique Canada révélait tout récemment que les cotisations non utilisées pour les REER en 2009 s'élevaient à 540 milliards \$ alors que les avoirs détenus dans les REER totalisaient 700 milliards \$. À ce rythme, les employés n'auront peut-être pas les moyens de prendre leur retraite!

Finalement, les entreprises qui survivront à la pénurie de la main-d'oeuvre seront certainement celles qui auront su développer les meilleures stratégies de ressources humaines et d'avantages sociaux afin de retenir et embaucher des employés de talents.

Jacqueline Desrosiers, FSA, FICA, est vice-présidente chez Optimum Actuaire & Conseillers inc.

J'aime

imprimer | envoyer | recommander | commenter

Sur le même sujet

Les plus lus

Les plus récents

Les caisses de retraite canadiennes auront besoin de plus de temps pour se remettre

Les caisses de retraite dépassent le niveau atteint avant la crise

La Great-West lance un produit de retraite simplifié destiné aux PME

À surveiller en 2011 : les tendances de l'économie et de la retraite

Régimes de retraite : forte hausse du nombre de participants

Commenter

Vous êtes connecté(e)

Fermer ma session

[Politique d'utilisation](#)

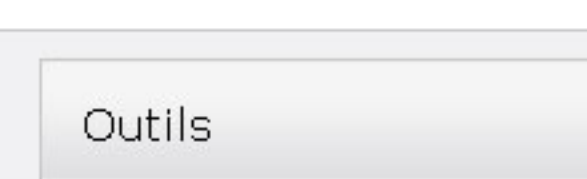
Entrez votre texte ici

Les Éditions Rogers ne cautionnent pas les opinions exprimées dans les commentaires.

Envoyer



Partenaires de votre succès



Outils

Abonnement

Archives du magazine *Avantages*

Répertoire



A A A