

NOUVELLE ÉTUDE DE L'INSTITUT DU QUÉBEC**RETRAITE ET FIN DE CARRIÈRE: C'EST DANS LA QUARANTAINE QUE ÇA SE DÉCIDE**

Montréal, le 8 octobre 2025. À 45 ans, beaucoup se questionnent sur leur vie professionnelle : ai-je réussi? Est-il trop tard pour changer? Combien d'années je veux encore travailler? Ces doutes, typiques de la mi-carrière, influencent nos choix bien avant l'âge officiel de la retraite. Cette réflexion devient cruciale dans le contexte démographique actuel du Québec : jusqu'en 2030, les départs à la retraite continueront de dépasser les entrées sur le marché du travail, ce qui souligne les enjeux liés au prolongement de carrière et l'importance des travailleurs expérimentés pour notre économie.

C'est pour mieux comprendre les défis de cette deuxième mi-temps professionnelle que l'Institut du Québec (IDQ) et le Comité consultatif pour les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus (CC45+) publient aujourd'hui leur rapport [*Les enjeux cachés de la deuxième mi-temps : Portrait des travailleuses et travailleurs québécois de 45 ans et plus*](#), avec la participation financière du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

« Nos décisions professionnelles après 45 ans dépendent de deux facteurs principaux: ce qu'on peut faire — nos compétences, les emplois disponibles, notre épargne-retraite — et ce qu'on veut faire — notre satisfaction au travail, l'ambiance avec les collègues, nos aspirations personnelles, explique Emna Braham, présidente directrice générale de l'Institut du Québec. Ces éléments s'influencent mutuellement et créent des parcours uniques où chaque choix — changer d'emploi, continuer à travailler ou prendre sa retraite — résulte d'une situation personnelle unique ».

Endettement et santé: quand travailler devient une obligation

L'endettement croissant des Québécois influence directement leurs choix de carrière. La dette médiane des 45-54 ans a triplé entre 2005 et 2023, et **55% d'entre eux ont encore un prêt hypothécaire** (contre 38% en 2005), forçant beaucoup à travailler plus longtemps par nécessité.

Cette réalité creuse les inégalités: les plus aisés peuvent mieux décider du moment de terminer leur carrière, tandis que d'autres travaillent par besoin. Les femmes de 65 ans et plus sont particulièrement vulnérables, avec des rentes de retraite **28% inférieures aux hommes**. D'ailleurs, au Québec, la proportion de femmes de ce groupe d'âge vivant sous le seuil de faible revenu après impôts (**12,4%**) dépasse celle des hommes (**9,1%**).

La santé reste un facteur déterminant dans les décisions de fin de carrière. Si les départs pour raisons de santé ont diminué (12% aujourd'hui contre 20% il y a 40 ans), plus d'un quart des retraités (**26%**) **affirment encore que des problèmes de santé** les ont empêchés de prolonger leur vie professionnelle.

Retraite: les femmes partent toujours plus tôt

L'âge moyen de la retraite a régulièrement augmenté depuis 1998 pour atteindre 64,7 ans en 2023, désormais presque identique à celui de l'Ontario (65,1 ans) que le Québec a longtemps cherché à rattraper.

Cependant l'âge moyen de la retraite reste 1,5 ans plus faible pour les femmes que les hommes. Plus frappant encore: 34 % des femmes de 45 ans et plus prévoient partir avant 60 ans, contre seulement 22% des hommes. Ces intentions exprimées par les femmes soulèvent des doutes quant à la possibilité de voir l'âge moyen de la retraite dépasser significativement le seuil de 65 ans, fortement lié aux critères d'admissibilité des régimes de retraite et de la Régie des rentes du Québec.

Surtout que la quarantaine et la cinquantaine coïncident aujourd'hui avec une triple responsabilité pour de nombreux Québécois et Québécoises: s'occuper d'enfants (souvent eus plus tard), prendre soin de parents vieillissants, et maintenir une carrière. D'ailleurs durant la pandémie, près de trois fois plus de femmes que d'hommes de 45 ans et plus ont quitté leur emploi pour des raisons familiales. Cette charge disproportionnée n'affecte pas seulement leur carrière à court terme, mais compromet aussi leur sécurité financière jusqu'à la retraite en réduisant la durée de la carrière.

Femmes à mi-carrière: entre plafonds de verre et emplois précaires

La génération actuelle de femmes dans la quarantaine et la cinquantaine représente une cohorte unique au Québec. Premières grandes bénéficiaires des progrès significatifs en matière d'accès à l'éducation supérieure, ces femmes nourrissent légitimement des aspirations professionnelles élevées. Pourtant, à mi-parcours, leurs ambitions se heurtent encore à un plafond de verre tenace: bien qu'elles représentent 46% des travailleurs de 45 ans et plus, elles n'occupent que 34% des postes de direction dans cette tranche d'âge, même si elles sont aujourd'hui aussi scolarisées que leurs homologues masculins.

Parallèlement à cette première réalité, une seconde persiste tout aussi préoccupante. Pour de nombreuses femmes moins scolarisées, la deuxième moitié de carrière rime avec précarité croissante. Après 55 ans, près d'un tiers (32%) des travailleuses se retrouvent dans des emplois de faible qualité—postes peu qualifiés, précaires et rémunérés moins de 15\$/heure—contre 23% des hommes du même âge.

Les préjugés sur l'âge, plus dangereux que les robots

Contrairement à ce qu'on pourrait croire, les travailleurs de plus de 55 ans ne sont pas particulièrement menacés par l'automatisation : ils représentent 24% des emplois à risque, une proportion équivalente à leur part dans la population active (23%). « Un des défis majeurs reste les préjugés des employeurs qui sous-estiment la capacité d'adaptation des travailleurs expérimentés, explique Souleima El-Achkar, économiste principale à l'IDQ. Ces perceptions erronées limitent leur accès aux opportunités. La formation continue demeure un levier sous-exploité : 44% des travailleurs de ce groupe d'âge se disent prêts à prolonger leur carrière si leur employeur leur offrait des formations après 50 ans ».

En conclusion, pour répondre efficacement au vieillissement de la main-d'œuvre, les politiques publiques et pratiques organisationnelles doivent conjuguer gestion des pénuries et épanouissement professionnel des travailleurs de tous âges. L'engagement des Québécois en fin de carrière repose sur des besoins concrets: projets stimulants, formation continue et reconnaissance de leur valeur au sein des organisations.

-30-

Pour en savoir plus

Téléchargez le rapport [*Les enjeux cachés de la deuxième mi-temps : Portrait des travailleuses et travailleurs québécois de 45 ans et plus*](#)

À propos de l'Institut du Québec

L'Institut du Québec est un organisme à but non lucratif qui axe ses recherches et ses études sur les enjeux socioéconomiques auxquels le Québec fait face. Il vise à fournir aux autorités publiques et au secteur privé les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées, et ainsi contribuer à bâtir une société plus dynamique, compétitive et prospère. www.institutduquebec.ca | @InstitutduQC

À propos du Comité 45+

Le Comité consultatif pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus (CC45+) est l'un des huit comités consultatifs représentant un groupe sous-représenté sur le marché du travail, reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Le CC45+ a donc pour mandat de conseiller la CPMT et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) sur des questions qui concernent l'intégration, la réintégration ou le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus sur le marché du travail. Il accomplit notamment son mandat en produisant des études permettant de documenter des situations particulières ou de dresser un portrait des enjeux et problématiques rencontrés par ce groupe sur le marché du travail québécois.

Source

Liette D'Amours
Responsable des relations avec les médias
514 649-2347 — liette.damours@comredac.com