

OCTOBRE 2025

# LES ENJEUX CACHÉS DE LA MI-CARRIÈRE

Portrait des travailleuses et travailleurs québécois  
de 45 ans et plus

# Table des matières

---

À propos	<u>03</u>
Pourquoi ce rapport ?	<u>04</u>
En bref	<u>05</u>
Les 45 ans et plus : un groupe diversifié en pleine évolution	<u>08</u>
Femmes en milieu et fin de carrière : entre plafond de verre et emplois précaires	<u>14</u>
Facteurs de vulnérabilité : ralentissements économiques, technologie et âgisme	<u>19</u>
La triple charge : concilier carrière, enfants et parents vieillissants	<u>26</u>
La santé physique et financière au cœur des choix professionnels	<u>29</u>
Fin de parcours au Québec : des carrières plus longues et des trajectoires diversifiées	<u>35</u>
Conclusion	<u>39</u>
Annexe	<u>39</u>

# À propos de l'Institut du Québec

---

L'Institut du Québec (IDQ) 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.

*Ce rapport a été préparé par Souleima El Achkar, Emna Braham et Simon Savard*

# 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 son mandat, notamment en produisant des études permettant de documenter des situations particulières ou de dresser un portrait des problématiques et enjeux rencontrés par ce groupe sur le marché du travail québécois.

Avec la participation financière de :



---

Pour citer ce rapport : IDQ, 2025, Les enjeux cachés de la mi-carrière, Portrait des travailleuses et travailleurs québécois de 45 ans et plus

Image de page couverture : Pavel Danilyuk

Dépôt légal, quatrième trimestre 2025

ISBN : 978-2-925426-19-6

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

Bibliothèque et Archives Canada, 2025

# Pourquoi ce rapport?

---

Les 45 ans et plus ne constituent pas un groupe sur lequel portent habituellement les analyses du marché du travail, en raison de l'hétérogénéité des sous-groupes démographiques qui le composent : des travailleurs et des travailleuses dans la force de l'âge, d'autres qui s'approchent de la retraite et des personnes qui sont définies comme des aînées.

Cependant, ces sous-groupes, malgré leurs différences, comportent aussi des traits communs. Ils sont confrontés à des enjeux similaires, comme des manifestations de l'âgisme, des difficultés à se repositionner professionnellement en cas de perte d'emploi, ou encore la fin de carrière, une réflexion qui s'amorce bien avant l'âge de la retraite. C'est pour ces raisons que, depuis plusieurs années, le Comité consultatif pour les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus (CC45+), reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), s'intéresse précisément à cette portion de la population.

Les impacts du vieillissement démographique sur le marché du travail ont offert une autre raison de s'intéresser aux 45 ans et plus. En effet, à mesure que le nombre des départs à la retraite des baby-boomers a dépassé l'arrivée des plus jeunes sur le marché du travail, le Québec a été confronté à un resserrement du marché du travail et même à des pénuries de main-d'œuvre. Ces tensions ont mis en relief l'importance de la contribution de la main-d'œuvre plus âgée et des bénéfices des mesures favorisant la prolongation de carrière.

Les efforts de prolongation de carrière ne peuvent plus se résumer à l'adoption de mesures fiscales. Ils doivent aussi prendre en considération la nature multidimensionnelle de la décision du départ à la retraite. Cela exige des approches qui s'inscrivent en amont, et qui intègrent les travailleurs et les travailleuses qui sont encore en milieu de carrière.

Enfin, les chocs importants qui ont bousculé et bousculeront le marché du travail – les pénuries de main-d'œuvre, l'apport de l'immigration, la réorganisation du commerce mondial, les révolutions technologiques – auront des impacts qui toucheront les 45 ans et plus. À plus long terme, la proportion de Québécoises et Québécois de 70 ans et plus continuera de croître, ce qui exercera forcément des pressions sur les besoins en main-d'œuvre dans les services publics.

C'est dans cette perspective que le CC45+ a approché l'Institut du Québec (IDQ) afin de réaliser une étude approfondie sur la situation des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus. Plus précisément, ce rapport vise à dresser un état des lieux complet et nuancé sur la participation de ce groupe d'âge au marché du travail, ainsi que sur ses trajectoires de carrière. On y examine les facteurs qui influencent les décisions de ces gens, les difficultés qu'ils rencontrent et les opportunités qui s'offrent à eux.

## Les 45 ans et plus : un groupe diversifié en pleine évolution

- Les 45 ans et plus représentent aujourd'hui 42 % de la population active au Québec (contre 24 % en 1984), si bien qu'il s'agit d'un groupe dont l'empreinte sur le marché de l'emploi est considérable.
- Bien que les taux d'activité aient augmenté chez tous les groupes d'âge de 45 ans et plus, notamment chez les 55-59 ans et les 60-64 ans, le taux d'activité global des 45 ans et plus a diminué ces dernières années. Cette baisse s'explique par le nombre croissant de personnes atteignant les tranches d'âge plus élevées, où la participation au marché du travail reste plus faible malgré son amélioration.
- La participation au marché du travail des 45 ans et plus est plus grande à Montréal (53 %) qu'en région (46 %). Cette différence s'explique principalement par le fait que la moyenne d'âge au sein de ce groupe est plus élevée à l'extérieur de la métropole.
- Les femmes constituent désormais 46 % de la main-d'œuvre de 45 ans et plus (contre 34 % il y a 40 ans). Leur participation accrue s'explique notamment par une hausse de leur scolarité : 25 % possèdent au moins un baccalauréat aujourd'hui (contre 4 % en 1984), ce qui entraîne un effet marqué sur leur taux d'activité.
- En effet, les travailleuses plus scolarisées restent actives plus longtemps : 60 % des femmes de 45 ans et plus détenant un diplôme d'études universitaires sont actives sur le marché du travail, contre 26 % pour celles qui détiennent au plus un diplôme d'études secondaires.
- L'apport des personnes immigrantes, avec leur niveau de scolarité élevé (49 % détiennent un diplôme universitaire, contre 27 % chez les personnes nées au Canada), a aussi contribué à augmenter le nombre de personnes actives au sein de ce groupe d'âge.
- La scolarisation des femmes et l'immigration continueront de faire gonfler le bassin de main-d'œuvre de 45 ans et plus, ce qui soutiendra le taux d'activité de ce groupe. Toutefois, cet effet sera modéré puisque la majeure partie de ce rattrapage s'est déjà produit.

## Femmes en milieu et fin de carrière : entre plafond de verre et emplois précaires

- À partir de la mi-carrière, de nombreuses personnes aspirent à exercer des fonctions de gestion. Or, seulement 34 % des cadres de 45 ans et plus sont des femmes, alors que ces dernières représentent 46 % du total de la main-d'œuvre de ce groupe d'âge.
- Les femmes à la mi-carrière sont de moins en moins nombreuses à occuper des emplois de piètre qualité, c'est-à-dire des postes précaires, exigeant peu de qualifications et faiblement rémunérés. Cela dit, les femmes plus âgées (55 ans et plus) sont plus nombreuses (32 %) à occuper des postes de faible qualité que les hommes (23 %).

## Facteurs de vulnérabilité : ralentissements économiques, technologie et âgisme

- Quand l'économie va mal, certaines personnes sont davantage exposées au risque de perdre leur emploi. Le ralentissement actuel, qui est lié aux tensions commerciales avec les États-Unis, pourrait causer plus de pertes d'emplois chez les 45 ans et plus, en particulier pour les hommes, car ils sont surreprésentés dans la fabrication de biens durables, un secteur directement affecté par la conjoncture économique.
- Les changements technologiques, plus progressifs que les crises économiques, affectent différemment les groupes sociaux. Les travailleurs de plus de 55 ans ne sont pas plus vulnérables à l'automatisation que la moyenne québécoise: ils occupent 24% des emplois à risque (tâches automatisables et difficultés de reconversion), une proportion équivalente de leur part dans la population active.
- Reste qu'après avoir perdu un emploi, une personne de 45 ans et plus aura plus de difficulté à retrouver un poste. L'âgisme constitue en effet l'obstacle principal à l'adaptabilité de ces travailleuses et travailleurs.
- L'adaptabilité aux crises économiques et aux évolutions technologiques est essentielle pour la mobilité professionnelle (capacité à changer d'emploi ou de carrière). Les travailleuses et travailleurs qui changent volontairement de cap professionnel à la mi-carrière restent actifs plus longtemps : ils affichent un taux d'emploi plus élevé à 60 ans et prennent leur retraite plus tard.
- La formation continue représente un levier d'adaptabilité sous-exploité : 44 % des travailleuses et travailleurs de ce même groupe d'âge se disent prêts à rester à l'emploi plus longtemps si leur employeur leur offrait des formations après 50 ans.

## La triple charge : concilier carrière, enfants et parents vieillissants

- Dans la foulée de la tendance à avoir des enfants plus tardivement, les Québécoises et Québécois sont plus nombreux à avoir un enfant à charge en mi-carrière. De plus, l'augmentation du nombre de personnes âgées au Québec fait en sorte que davantage de travailleuses et travailleurs doivent également prendre soin d'un parent âgé. Ces personnes se retrouvent ainsi de plus en plus en situation de « génération sandwich », et doivent concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales à plusieurs niveaux.
- Malgré certaines améliorations dans le partage des responsabilités familiales, les femmes de 45 ans et plus portent encore une charge plus lourde en ce qui concerne les soins aux proches. Par exemple, au Québec, au cours de la pandémie de Covid-19 en 2020 et 2021, presque trois fois plus de femmes que d'hommes de 45 ans et plus ont quitté leur emploi pour cause d'obligations familiales.

## La santé physique et financière au cœur des choix professionnels

- Les départs du marché du travail liés à des problèmes de santé ont baissé (12 % des personnes de 45 ans et plus qui quittent volontairement le marché du travail en 2024 contre 20 % il y a 40 ans). Cependant, la santé reste un enjeu: 26 % des personnes retraitées affirment ne pas avoir prolongé leur carrière pour cette raison.
- La situation financière a une forte incidence sur le maintien en emploi et l'engagement en fin de carrière : les personnes plus scolarisées et à revenus élevés prolongent leur carrière par choix, tandis que d'autres doivent travailler pour compléter des revenus insuffisants ou compenser l'absence d'un revenu de retraite.
- L'augmentation marquée de l'endettement exerce une influence directe sur les choix de carrière : au Québec, entre 2005 et 2023, la valeur médiane de la dette totale chez les personnes âgées de 45 à 54 ans a plus que triplé. Parallèlement, la proportion de ce groupe détenant un prêt hypothécaire sur leur résidence principale est passée de 38 % à 55 %. Cette pression financière croissante incite ainsi plusieurs personnes à prolonger leur vie active.
- Les femmes font face à une précarité financière plus importante : en 2020, les revenus mensuels du Régime des rentes du Québec (RRQ) des femmes de 65 ans et plus étaient de 28 % inférieures à celles des hommes. D'ailleurs, une plus grande proportion de femmes (12 %) que d'hommes de ce groupe d'âge (9 %) vivent sous le seuil de faible revenu après impôts au Québec.

## Fin de parcours professionnel : des carrières plus longues et des trajectoires diversifiées

- L'âge moyen de la retraite, en progression depuis la fin des années 1990, a atteint 64,7 ans en 2023. Près des deux tiers (60 %) des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus prévoient de prendre leur retraite à 65 ans ou plus. Reste à savoir si cette moyenne dépassera l'âge « typique » de 65 ans, influencé par les critères d'admissibilité aux pleines prestations des régimes, comme le RRQ.
- Un écart subsiste entre les hommes (65,5 ans) et les femmes (64 ans) dans l'âge moyen de la retraite. Cet écart s'explique notamment par la forte représentation des femmes dans le secteur public, ainsi que par leur implication plus fréquente et souvent plus intensive auprès de leurs proches. Près du tiers des femmes de 45 ans et plus (34 %) envisagent un départ de la vie active avant 60 ans, contre seulement 22 % des hommes.
- La tendance vers une retraite de plus en plus tardive est en partie attribuable à un effet de décalage : les Québécoises et Québécois optent davantage pour des études prolongées, si bien qu'ils entrent désormais plus tard sur le marché du travail, ce qui retarde d'autant le moment où ils ont suffisamment économisé pour prendre leur retraite.
- L'effet de décalage s'observe aussi chez les personnes immigrantes qui sont souvent appelées à redémarrer leur carrière une fois établies au Canada.
- Les carrières d'aujourd'hui sont moins linéaires qu'autrefois, abandonnant le modèle traditionnel travail-retraite au profit de trajectoires de fin de carrière plus diversifiées. Au Québec, cette évolution avait été encouragée par des politiques publiques qui se raréfient désormais, en raison de leur efficacité limitée et des restrictions budgétaires croissantes.

# 01

## LES 45 ANS ET PLUS : UN GROUPE DIVERSIFIÉ EN PLEINE ÉVOLUTION

### Ce qu'il faut retenir

---

- Les 45 ans et plus représentent aujourd'hui 42 % de la population active au Québec (contre 24 % en 1984), si bien qu'il s'agit d'un groupe dont l'empreinte sur le marché de l'emploi est considérable.
- Bien que les taux d'activité aient augmenté chez tous les groupes d'âge de 45 ans et plus, notamment chez les 55-59 ans et les 60-64 ans, le taux d'activité global des 45 ans et plus a diminué ces dernières années. Cette baisse s'explique par le nombre croissant de personnes atteignant les tranches d'âge plus élevées, où la participation au marché du travail reste plus faible malgré son amélioration.
- La participation au marché du travail des 45 ans et plus est plus grande à Montréal (53 %) qu'en région (46 %). Cette différence s'explique principalement par le fait que la moyenne d'âge au sein de ce groupe est plus élevée à l'extérieur de la métropole.
- Les femmes constituent désormais 46 % de la main-d'œuvre de 45 ans et plus (contre 34 % il y a 40 ans). Leur participation accrue s'explique notamment par une hausse de leur scolarité : 25 % possèdent au moins un baccalauréat aujourd'hui (contre 4 % en 1984), ce qui entraîne un effet marqué sur leur taux d'activité.
- En effet, les travailleuses plus scolarisées restent actives plus longtemps : 60 % des femmes de 45 ans et plus détenant un diplôme d'études universitaires sont actives sur le marché du travail, contre 26 % pour celles qui détiennent au plus un diplôme d'études secondaires.
- L'apport des personnes immigrantes, avec leur niveau de scolarité élevé (49 % détiennent un diplôme universitaire, contre 27 % chez les personnes nées au Canada), a aussi contribué à augmenter le nombre de personnes actives au sein de ce groupe d'âge.
- La scolarisation des femmes et l'immigration continueront de faire gonfler le bassin de main-d'œuvre de 45 ans et plus, ce qui soutiendra le taux d'activité de ce groupe. Toutefois, cet effet sera modéré puisque la majeure partie de ce rattrapage s'est déjà produit.

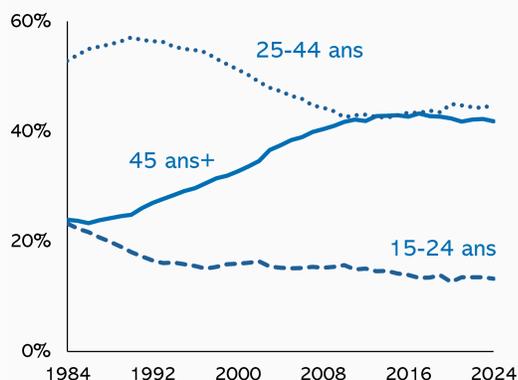
# Les 45 ans et plus : un groupe diversifié en pleine évolution

- En raison du vieillissement de la population, la proportion des 45 ans et plus dans la population active s'est considérablement accrue passant de 24 % en 1984 à 42 % en 2010, avant de se stabiliser au cours de la dernière décennie (graphique 1). Ce groupe hétérogène comprend à la fois des travailleuses et travailleurs à la mi-carrière (45-54 ans), en fin de carrière (55 ans et plus).
- En 2024, sur les 4,1 millions de personnes de 45 ans et plus que comptait le Québec, 1,9 million travaillaient, 85 200 étaient au chômage et 2,1 millions n'étaient pas actives sur le marché du travail (tableau 1, en annexe). Parmi les personnes inactives, la grande majorité (76 %) était âgée de 65 ans et plus.
- À la mi-carrière, les Québécoises et Québécois sont très actifs sur le marché du travail (graphique 2). Leur taux d'activité est d'ailleurs plus élevé que celui des Ontariennes et Ontariens du même groupe d'âge. Cette situation s'explique en grande partie par une participation plus importante des femmes au marché du travail au Québec. Toutefois, à partir de 60 ans le taux d'activité des Québécoises devient plus faible que celui des Ontariennes (tableau 2, en annexe).

Graphique 1

## Les 45 ans+ forment une part importante de la population active

Part de la population active par groupe d'âge au Québec

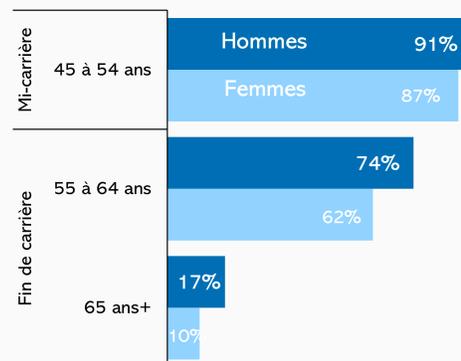


Source : Statistique Canada

Graphique 2

## La participation au marché du travail est élevée à la mi-carrière

Taux d'activité par groupe démographique au Québec en 2024



Source : Statistique Canada

# Le taux d'activité des travailleuses et travailleurs de plus de 45 ans augmente

- Le taux d'activité global des 45 ans et plus découle de deux facteurs interdépendants : d'une part, la composition démographique du groupe et d'autre part, le comportement particulier de chaque sous-groupe face au marché du travail.
- Dans la foulée du vieillissement de la population au Québec, les 45 ans et plus comptent une proportion grandissante de personnes dans les tranches d'âge supérieures. Au cours de la dernière décennie, la proportion de personnes à la mi-carrière, c'est-à-dire celles dont le taux d'activité est le plus élevé, a diminué, alors que celle des 70 ans et plus s'est accrue. Ce faisant, le taux d'activité global des 45 ans et plus, qui avait atteint un sommet (51,3 %) en 2013, a diminué par la suite (graphique 3).
- Rappelons qu'au-delà de ce phénomène démographique, le fait que les Québécoises et Québécois demeurent actifs plus longtemps a contribué à atténuer l'impact du vieillissement sur l'offre de main-d'œuvre. En effet, entre 2014 et 2024, le taux d'activité des 55 à 59 ans et des 60 à 64 ans a respectivement augmenté de 8,7 et de 9,0 points de pourcentage (graphique 4). Ainsi, la hausse du taux d'activité au sein de ces groupes d'âge a permis d'éviter un fléchissement marqué de la main-d'œuvre au Québec.
- Dans la transition démographique en cours, l'étape critique du remplacement – soit la phase marquée par un déséquilibre important entre le nombre de personnes quittant le marché du travail et celles qui y entrent – commence à s'atténuer. Cependant, l'offre de main-d'œuvre restera limitée en raison de la stagnation du taux d'activité et de la faible croissance démographique. De plus, l'augmentation en continu du nombre de personnes vieillissantes intensifiera la demande en travailleuses et travailleurs dans les services publics, créant inévitablement des déséquilibres sur le marché du travail québécois.

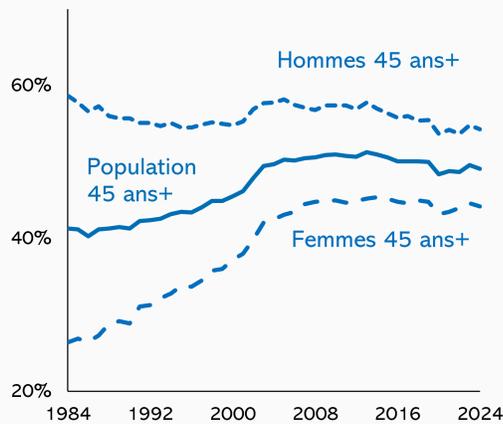
## HAUSSE MARQUÉE DU TAUX D'ACTIVITÉ

55-59 ANS : +8,7 p.p. et  
60-64 ANS : +9,0 p.p.  
ENTRE 2014 ET 2024

Graphique 3

### Le taux d'activité global des 45 ans+ plafonne...

Taux d'activité au Québec

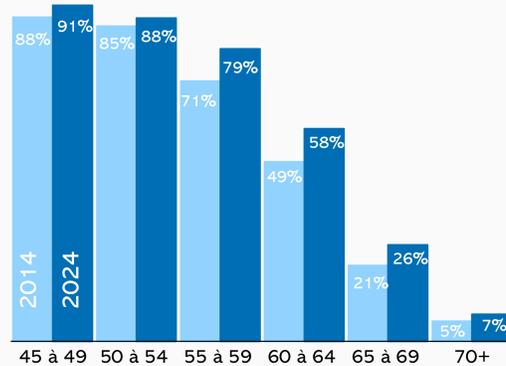


Source : Statistique Canada

Graphique 4

### ... mais le taux d'activité des sous-groupes d'âge augmente

Taux d'activité par sous-groupe des 45 ans+ au Québec



Source : Statistique Canada

## Vieillessement accéléré en région : un taux d'activité en baisse

- Le taux d'activité des 45 ans et plus est plus élevé dans la région métropolitaine de Montréal (53 %) que dans le reste de la province (46 %) (tableau 4, en annexe). Cet écart s'est creusé davantage au cours de la dernière décennie, en raison du vieillissement de la population plus accentué à l'extérieur de Montréal : le taux d'activité y a décliné de 2,4 points de pourcentage entre 2014 et 2024, contre une baisse de seulement 1,3 point dans la région métropolitaine.
- Entre 2014 et 2024, la proportion des 65 ans et plus au sein du groupe des 45 ans et plus s'est accrue de 6 points de pourcentage dans la métropole, contre 11 points dans les autres régions. Le vieillissement plus marqué hors Montréal s'explique principalement par l'attrait exercé par la métropole sur les personnes immigrantes et les travailleuses et travailleurs des autres régions du Québec.
- Précisons toutefois que ces dynamiques ne sont pas spécifiques au Québec : on observe les mêmes écarts de participation au marché du travail entre Toronto et les autres régions ontariennes (tableau 4, en annexe).

# Femmes et personnes immigrantes diplômées : un effet important sur la participation au travail

- En 2024, les travailleuses représentaient 46 % de la main-d'œuvre de 45 ans et plus au Québec, alors qu'il y a 40 ans, elles n'en constituaient que 34 %. C'est d'ailleurs en grande partie à cette participation accrue des femmes au marché du travail que l'on doit la croissance du taux d'activité des 45 ans et plus au Québec. Par ailleurs, une certaine convergence entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes de 45 ans et plus a été observée jusqu'au début des années 2000, après quoi l'écart entre les deux groupes demeure relativement stable (graphique 3).
- La participation accrue des femmes découle de transformations sociétales et de meilleures politiques familiales, mais aussi d'une hausse remarquable de leur niveau de scolarité. Aujourd'hui, 25 % des femmes de 45 ans et plus au Québec détiennent au moins un baccalauréat (contre seulement 4 % en 1984 [graphique 5]). La proportion de femmes titulaires d'un diplôme universitaire a donc presque rejoint celle des hommes (26 % en 2024).
- Cette meilleure éducation influence directement le taux d'activité : 60 % des femmes de 45 ans et plus détentrices d'un diplôme universitaire sont actives professionnellement, contre seulement 26 % de celles ayant un diplôme de niveau secondaire ou moins. Cet écart de participation entre les personnes plus scolarisées et celles qui le sont moins est davantage marqué chez les femmes, avec une différence de 34 points de pourcentage contre 20 points chez les hommes (graphique 6).

Graphique 5

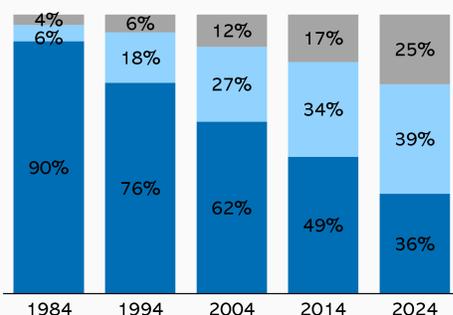
## Progrès notable de l'éducation des femmes

Répartition des femmes de 45 ans+ par niveau d'éducation au Québec, données de décembre

Études secondaires ou moins

Études collégiales

Études universitaires (baccalauréat+)



Source : Statistique Canada

Graphique 6

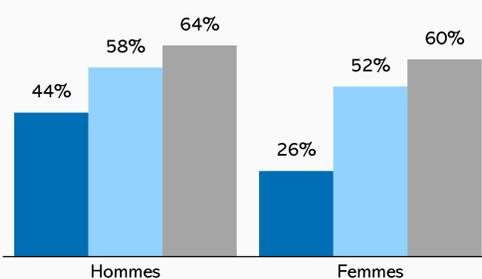
## Les 45 ans+ moins qualifiés ont un taux d'activité plus faible

Taux d'activité par niveau d'éducation au Québec en 2024

Études secondaires ou moins

Études collégiales

Études universitaires (baccalauréat+)



Source : Statistique Canada

- L'immigration a également contribué à accroître le bassin de main-d'œuvre disponible au Québec. Alors que seulement 14 % des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus étaient issus de l'immigration en 2014, cette proportion est passée à 21 % en 2024.
- On constate que les immigrantes et immigrants au Québec présentent un taux d'activité généralement plus élevé que les personnes nées au Québec, ainsi qu'un taux supérieur à celui des immigrantes et immigrants en Ontario ayant un niveau de diplomation comparable (annexe, tableau 5).
- Les immigrantes et immigrants ont, en règle générale, un niveau d'éducation supérieur à celui des personnes nées au Canada. Cette situation résulte d'un processus de sélection et d'une politique migratoire favorisant les personnes hautement scolarisées. En 2024, la part des personnes détenant un diplôme universitaire chez les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus issus de l'immigration s'élevait à 49 % au Québec, contre 27 % pour les personnes natives du Canada.
- L'effet de ces deux importants leviers – femmes scolarisées et immigration – sur la participation au travail au Québec risque de s'affaiblir. Même si l'arrivée à la mi-carrière de femmes hautement scolarisées continuera à soutenir le taux d'activité des 45 ans et plus, cet effet sera modéré, car l'essentiel de cette transformation liée à une meilleure éducation a déjà eu lieu. D'une façon similaire, de nouvelles cohortes de personnes immigrantes pourraient continuer à stimuler le taux d'activité, mais cette tendance reste incertaine face aux nouvelles politiques visant à réduire les flux migratoires.

02

# FEMMES EN MILIEU ET FIN DE CARRIÈRE : ENTRE PLAFOND DE VERRE ET EMPLOIS PRÉCAIRES

## Ce qu'il faut retenir

---

- À partir de la mi-carrière, de nombreuses personnes aspirent à exercer des fonctions de gestion. Or, seulement 34 % des cadres de 45 ans et plus sont des femmes, alors que ces dernières représentent 46 % du total de la main-d'œuvre de ce groupe d'âge.
- Les femmes à la mi-carrière sont de moins en moins nombreuses à occuper des emplois de piètre qualité, c'est-à-dire des postes précaires, exigeant peu de qualifications et faiblement rémunérés. Cela dit, les femmes plus âgées (55 ans et plus) sont plus nombreuses (32 %) à occuper des postes de faible qualité que les hommes (23 %).

# Des inégalités homme-femme persistent en matière de progression professionnelle

---

- À la mi-carrière, de nombreux travailleurs et travailleuses se demandent s'ils ont fait les bons choix, si les postes qu'ils ont occupés étaient à la hauteur de leurs aspirations. Leur motivation et leur engagement sont d'ailleurs intrinsèquement liés à leur progression professionnelle. Accéder à un poste de gestion, c'est-à-dire de cadre intermédiaire ou supérieur, est généralement considéré comme un indicateur de réussite et de progression professionnelles.
- 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.
- En 2024, 13 % de la main-d'œuvre de 45-54 ans occupaient un poste de cadre au Québec (tableau 6, en annexe). Ce pourcentage était un peu plus élevé chez les hommes (15 %) que chez les femmes (11 %). L'écart était encore plus marqué chez les 55 ans et plus, où 15 % des hommes occupaient des postes de cadre, contre seulement 8 % des femmes.

**46 % DE LA MAIN-D'ŒUVRE**  
**34 % DES POSTES DE DIRECTION**

Le plafond de verre persiste pour les femmes de 45 ans+

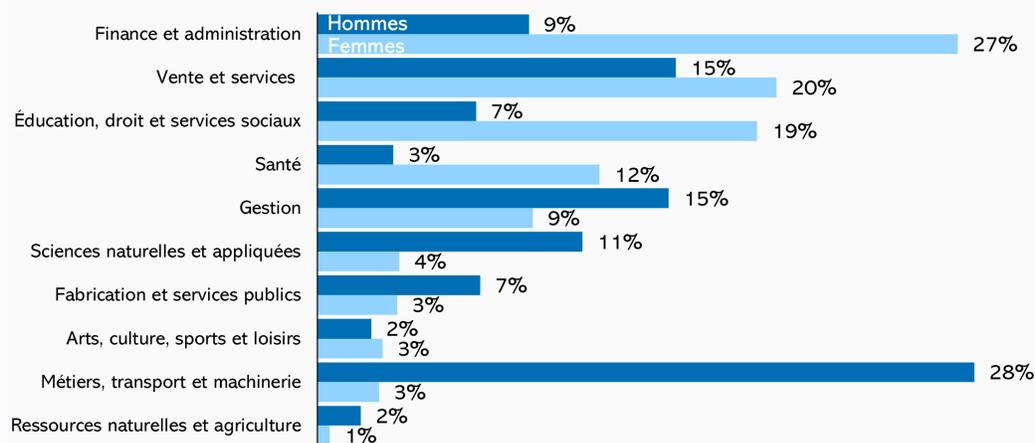
# La répartition de l'emploi par profession est genrée

- Au-delà de l'accès aux postes de gestion, la répartition de l'emploi par profession pour les 45 ans et plus est genrée au Québec, comme pour l'ensemble de la population. En 2024, 28 % des hommes de 45 ans et plus occupaient des métiers liés à la construction, au transport, à la machinerie ou encore à des domaines apparentés, une proportion équivalente à celle observée pour l'ensemble des travailleurs (graphique 7). Pour leur part, les femmes de 45 ans et plus étaient légèrement surreprésentées dans les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration (27 % contre 24 % pour l'ensemble des travailleuses) (tableau 6, en annexe).
- Notons également que les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus sont surreprésentés dans les postes de gestion et sous-représentés dans les professions liées aux ventes et services. Ce portrait est cependant plus nuancé lorsque l'on examine la situation par sous-groupe d'âge. On constate alors qu'une plus grande proportion de travailleurs, mais surtout de travailleuses, de 55 ans et plus, occupent des postes dans le secteur de la vente et des services (tableau 6, en annexe).

## Graphique 7

### Différences marquées au niveau des professions exercées par les femmes et les hommes

Répartition des 45 ans+ par groupe professionnel au Québec, en 2024



Source : Statistique Canada

# Encore près d'un tiers des femmes de 55 ans et plus occupent des emplois de faible qualité

## EMPLOIS DE FAIBLE QUALITÉ EN FIN DE CARRIÈRE

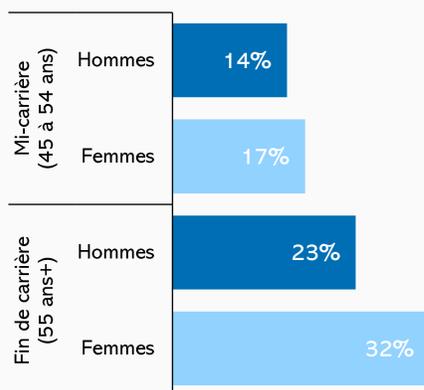
**32 %** des femmes et **23 %** des hommes de 55 ans+ occupent des emplois de piètre qualité, souvent précaires et sous-payés

- Le tiers (32 %) des femmes et 23 % des hommes de 55 ans et plus occupent un emploi de piètre qualité en 2024 (graphique 8) soit près du double du taux du groupe de 45-54 ans. Les postes de faible qualité, selon l'Institut de la statistique du Québec, font référence aux emplois précaires, nécessitant peu de qualifications et faiblement rémunérés.
- Ce sont les femmes à la mi-carrière (45-54 ans) qui ont connu la plus grande amélioration de leur qualité d'emploi au cours des 10 dernières années : elles sont aujourd'hui aussi nombreuses que les hommes (44 %) à occuper des emplois de haute qualité, alors qu'elles étaient en retrait en 2014 (30% contre 34% pour les hommes) (graphique 9).

Graphique 8

### Plus grande part des emplois de faible qualité en fin de carrière

Part des emplois de faible qualité par groupe d'âge au Québec en 2024

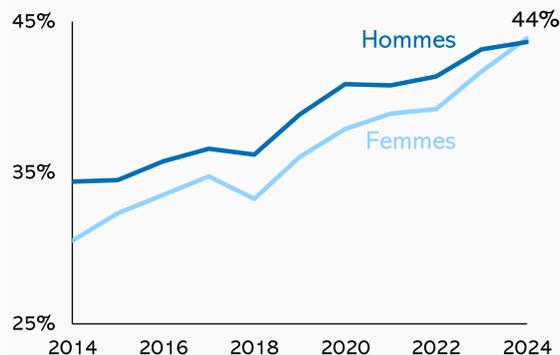


Source : Institut de la statistique du Québec

Graphique 9

### Autant de femmes que d'hommes ont maintenant des emplois de haute qualité à la mi-carrière

Part des emplois de haute qualité pour les 45-54 ans au Québec



Source : Institut de la statistique du Québec

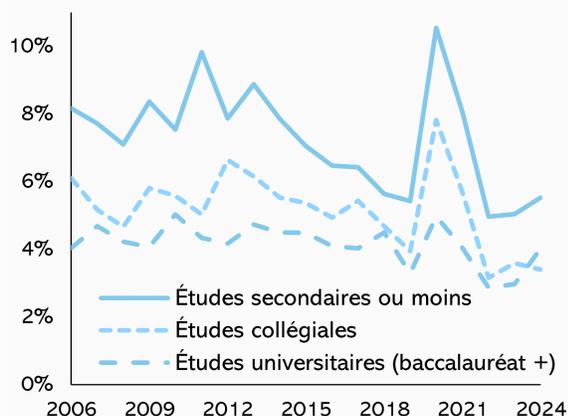
# Les femmes moins qualifiées demeurent particulièrement vulnérables sur le marché du travail

- Si les travailleuses hautement scolarisées ont fait d'importants progrès sur le marché du travail québécois, les femmes de 45 ans et plus peu scolarisées, en contrepartie, continuent de faire face à d'importants défis : leur taux d'activité est non seulement moins élevé que celui des femmes plus scolarisées, mais aussi de celui des hommes qui ont le même niveau de scolarité qu'elles (graphique 6). Elles ont aussi un taux de chômage plus élevé que les femmes plus scolarisées, et sont très vulnérables aux fluctuations économiques (graphique 10).
- Le rattrapage au chapitre des emplois de haute qualité est notamment dû au fait que les femmes au Québec sont de plus en plus scolarisées, ce qui leur donne accès à des opportunités d'emplois plus diversifiées et mieux rémunérées. En effet, l'obtention d'un diplôme universitaire procure un avantage salarial, qui est plus important pour les femmes que pour les hommes au Québec. Ainsi, l'accès à l'éducation supérieure constitue un avantage plus important pour les femmes que pour les hommes lorsqu'il s'agit d'accéder à des opportunités de carrière et à un niveau de vie plus élevé.

Graphique 10

## Les femmes de 45 ans+ peu qualifiées plus vulnérables au Québec

Taux de chômage des femmes de 45 ans+ par niveau d'éducation



Source Statistique Canada

# FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ : RALENTISSEMENTS ÉCONOMIQUES, TECHNOLOGIE ET ÂGISME

## Ce qu'il faut retenir

---

- Quand l'économie va mal, certaines personnes sont davantage exposées au risque de perdre leur emploi. Le ralentissement actuel, qui est lié aux tensions commerciales avec les États-Unis, pourrait causer plus de pertes d'emplois chez les 45 ans et plus, en particulier pour les hommes, car ils sont surreprésentés dans la fabrication de biens durables, un secteur directement affecté par la conjoncture économique.
- Les changements technologiques, plus progressifs que les crises économiques, affectent différemment les groupes sociaux. Les travailleurs de plus de 55 ans ne sont pas plus vulnérables à l'automatisation que la moyenne québécoise: ils occupent 24% des emplois à risque (tâches automatisables et difficultés de reconversion), une proportion équivalente de leur part dans la population active.
- Reste qu'après avoir perdu un emploi, une personne de 45 ans et plus aura plus de difficulté à retrouver un poste. L'âgisme constitue en effet l'obstacle principal à l'adaptabilité de ces travailleuses et travailleurs.
- L'adaptabilité aux crises économiques et aux évolutions technologiques est essentielle pour la mobilité professionnelle (capacité à changer d'emploi ou de carrière). Les travailleuses et travailleurs qui changent volontairement de cap professionnel à la mi-carrière restent actifs plus longtemps : ils affichent un taux d'emploi plus élevé à 60 ans et prennent leur retraite plus tard.
- La formation continue représente un levier d'adaptabilité sous-exploité : 44 % des travailleuses et travailleurs de ce même groupe d'âge se disent prêts à rester à l'emploi plus longtemps si leur employeur leur offrait des formations après 50 ans.

# Chez les hommes de 45 ans et plus, le chômage augmente avec l'âge

**3,3% VS. 5,6%**

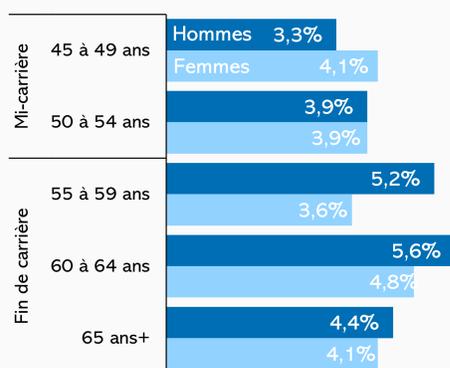
L'escalade du taux de chômage masculin entre 45-49 ans et 60-64 ans révèle la vulnérabilité croissante des travailleurs avec l'âge

- Chez les hommes plus expérimentés, le chômage augmente avec l'âge. En 2024, le taux de chômage des travailleurs québécois de 45-49 ans n'était que de 3,3 %, mais il montait progressivement par tranche de 5 ans, pour atteindre 5,6 % pour les 60-64 ans (graphique 11). La baisse du chômage à partir de 65 ans s'explique davantage par la baisse du taux d'activité que par la disponibilité des emplois : en absence d'opportunités, les travailleurs plus âgés peuvent choisir de quitter le marché du travail.
- Le taux de chômage des femmes, quant à lui, est plus élevé que celui des hommes en mi-carrière, mais devient inférieur à celui des hommes en fin de carrière. Ce phénomène est attribuable au fait qu'à la suite d'une perte d'emploi ou d'un départ volontaire, les hommes de 55 ans et plus cherchent davantage à se replacer que les femmes de ce même groupe d'âge qui, elles, auraient plus tendance à quitter définitivement le marché du travail en prenant, par exemple, une retraite précoce.

## Graphique 11

### Chômage plus élevé en fin de carrière qu'à la mi-carrière

Taux de chômage par sous-groupe d'âge au Québec en 2024



Source : Statistique Canada

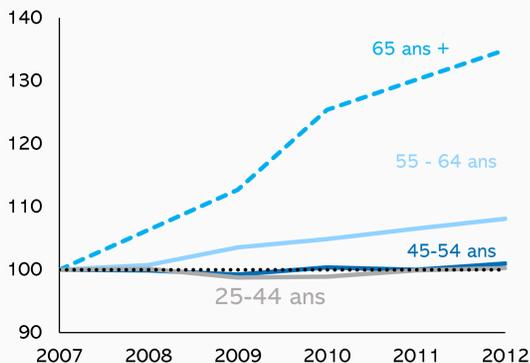
# La vulnérabilité des travailleuses et travailleurs expérimentés en temps de crise varie d'une conjoncture difficile à l'autre

- Si de nombreux travailleurs et travailleuses quittent définitivement le marché du travail à la suite d'un licenciement, car ils croient ne pas pouvoir se replacer, la hausse du taux de chômage risque de sous-estimer l'ampleur des pertes d'emplois. Dans ce cas de figure, différents indicateurs doivent être examinés afin d'analyser l'impact des ralentissements économiques sur le marché du travail de manière plus globale. Notamment, l'évolution du taux d'emploi – qui mesure la proportion de personnes en emploi parmi les personnes en âge de travailler (et qui inclut donc non seulement les personnes actives, mais aussi celles qui ont quitté le marché de l'emploi) – offre une information complémentaire.
- Vu sous cet angle, on note qu'au cours de la pandémie de Covid-19, les 65 ans et plus – plus vulnérables sur le plan sanitaire – ont été plus sévèrement affectés par les pertes d'emplois que ceux des autres groupes d'âge. Il est cependant difficile de départager les causes de cette forte baisse, entre les facteurs économiques, les suppressions d'emploi et les facteurs sociosanitaires. Précisons toutefois que cet impact a été de courte durée : leur taux d'emploi, qui avait chuté de manière significative en 2020, a surpassé son niveau prépandémique dès 2022, et s'est même accru par la suite (graphique 13).
- Cependant, la pandémie était une crise particulière. Une tout autre réalité a pu être observée lors de la crise économique de 2008-2009 : les travailleuses et travailleurs expérimentés ont été bien moins touchés par le chômage. Le taux d'emploi des 55 à 64 ans et des 65 ans et plus a d'ailleurs continué de grimper au cours de cette période, alors qu'il a fléchi dans les autres groupes d'âge (graphique 12). Cette résilience est en partie attribuable au fait que les 55 ans et plus étaient moins représentés dans le secteur privé (plus touché par cette crise), qu'ils étaient plus expérimentés et que leur ancienneté a pu leur conférer une certaine protection au sein de leur organisation.

Graphique 12

## Travailleuses et travailleurs expérimentés moins impactés par la crise économique de 2008-2009 au Québec

Taux d'emploi par groupe d'âge, Indice 2007=100

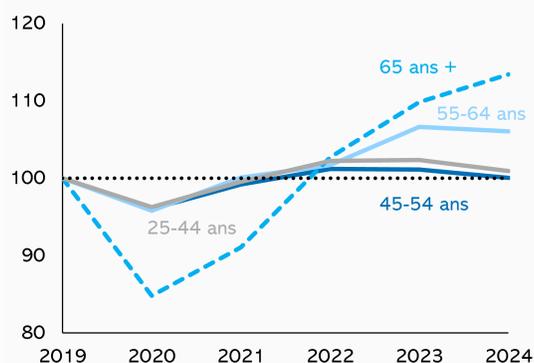


Source : Statistique Canada

Graphique 13

## Pertes d'emplois importantes parmi les travailleuses et travailleurs expérimentés durant la pandémie au Québec

Taux d'emploi par groupe d'âge, Indice 2019=100



Source : Statistique Canada

# Les tensions commerciales causeraient potentiellement plus de pertes d'emplois chez les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

- Dans le contexte actuel de tensions commerciales avec les États-Unis, il est aussi important de se demander jusqu'à quel point les 45 ans et plus sont vulnérables. Sont-ils surreprésentés ou sous-représentés dans les secteurs les plus menacés? En 2024, les secteurs qui employaient le plus grand nombre de travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus au Québec étaient la santé et l'assistance sociale (14 %), la fabrication (13 %), le commerce de détail (9 %), l'enseignement (9 %), les services professionnels (8 %), les administrations publiques (7 %) et la construction (7 %) (graphique 14).
- Les travailleuses et travailleurs de 45-54 ans au Québec sont surreprésentés dans la fabrication de biens durables, un secteur directement affecté par le contexte économique. Ils sont aussi fort nombreux dans le secteur public (enseignement, santé et assistance sociale, et administration publique), qui est moins directement touché. La répartition genrée de l'emploi fait en sorte que les tensions commerciales auraient un impact plus marqué sur les hommes, majoritaires dans le secteur de la fabrication, tandis que les femmes, plus présentes dans le secteur public, seraient relativement moins affectées.
- Enfin, on observe également une surreprésentation des travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus dans le commerce de détail, un secteur plutôt vulnérable à un ralentissement généralisé de l'activité économique (annexe, tableau 7).

## FABRICATION ET COMMERCE DE DÉTAIL

Forte concentration des 45 ans+ dans des secteurs particulièrement exposés aux fluctuations économiques

- Si l'on compare le premier trimestre de 2025 à celui de 2024, on constate que la répartition des pertes et des gains d'emplois au Québec pour les 45 ans et plus diffère considérablement de celle des plus jeunes (15-44 ans). On note alors que les plus importantes pertes d'emplois chez les 45 ans et plus se situent dans des secteurs qui ont enregistré une croissance nette d'emplois chez les plus jeunes (graphique 15). Dans certains de ces secteurs, comme l'administration publique, ce phénomène témoigne plus d'un effet d'attrition (départs à la retraite) que d'un impact conjoncturel. Toutefois, pour d'autres secteurs, comme la fabrication de biens durables, cet effet a probablement été accéléré par la conjoncture économique. En revanche, d'importants gains d'emplois ont été réalisés chez les 45 ans et plus dans d'autres secteurs, comme ceux de la santé et de l'assistance sociale, et même des services professionnels, scientifiques et techniques, où une perte nette d'emplois est enregistrée chez les plus jeunes depuis 2024.

Graphique 14

### Principaux secteurs d'emploi des 45 ans+

Répartition de l'emploi par industrie au Québec en 2024

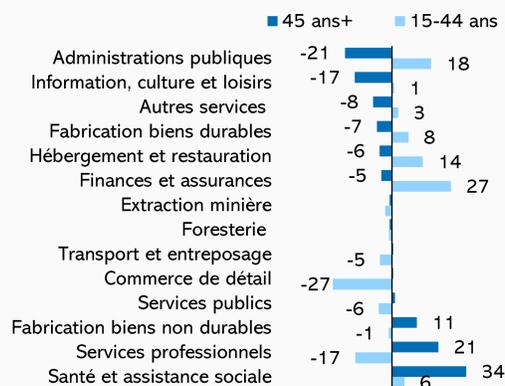


Source : Statistique Canada

Graphique 15

### Plus d'emplois en santé et moins dans les administrations publiques pour les 45 ans+

Changement net du nombre d'emplois en milliers au Québec, T1 2024 -T1 2025



Source : Statistique Canada

## L'IA et l'automatisation: des défis de requalification

- Au-delà des facteurs conjoncturels, les facteurs structurels influencent également les opportunités d'emploi pour les 45 ans et plus, ainsi que leur engagement sur le marché du travail. Or, contrairement aux idées reçues, les travailleuses et travailleurs de plus de 55 ans ne sont pas plus vulnérables à l'automatisation que la moyenne québécoise. Ils représentent 24 % des emplois à risque – ceux combinant des tâches facilement automatisables et des difficultés de reconversion –, une proportion équivalente à leur part dans la population active (23 %). Parmi les emplois à risque, ceux où travaillent un grand nombre de 55 ans et plus incluent notamment les professions d'adjointes et d'adjoints administratifs, et de vérificatrices et vérificateurs comptables.
- Même si les nouvelles technologies, notamment l'IA, sont plutôt conviviales et requièrent de moins en moins de compétences numériques très avancées, l'âgisme et les perceptions erronées portent souvent préjudice aux travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus. Des enquêtes ont d'ailleurs mis en lumière un biais, toujours présent chez les employeurs, selon lequel ils jugent que les candidates et candidats de 45 ans et plus sont moins capables de s'adapter aux nouvelles technologies et d'acquérir de nouvelles compétences que les plus jeunes.

- Par exemple, les candidates et candidats de 24 à 34 ans sont ceux qui ont le plus de chance d'être considérés pour pourvoir des postes impliquant l'utilisation régulière de l'IA, puis cette probabilité diminue progressivement avec l'âge. Alors que 17 % des employeurs américains jugent qu'il est peu probable ou très peu probable qu'ils embauchent des travailleuses et travailleurs âgés de 45 à 59 ans pour pourvoir des postes liés à l'IA, cette proportion grimpe à 41 % lorsqu'on les interroge sur les 60 à 64 ans, et à 52 % sur les 65 ans et plus.
- Cependant, ces mêmes employeurs reconnaissent que, lorsqu'ils recrutent des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, ces derniers obtiennent des résultats au moins aussi bons, sinon meilleurs, que ceux de leurs plus jeunes recrues. D'ailleurs, selon une récente étude, l'expérience accumulée tout au long d'une carrière s'avère un atout important, qui offre aux travailleuses et travailleurs expérimentés une meilleure stabilité d'emploi face aux tâches que l'IA peut automatiser.

## L'âgisme : un frein à la mobilité professionnelle

---

- Selon un rapport du Centre des compétences futures, le manque de compétences numériques et d'accès à la technologie ainsi que la difficulté à valoriser les compétences transférables acquises au fil des ans constituent des freins à la mobilité professionnelle en milieu de carrière. L'enquête Génération/OCDE 2024 pointe, quant à elle, la discrimination liée à l'âge comme principal obstacle (et ce, dès 45 ans), suivi de l'emplacement des emplois, de la rareté des opportunités et du manque d'information.
- À cette liste s'ajoutent l'effritement, avec l'âge, de la confiance en ses possibilités de se trouver un nouvel emploi, ainsi que certaines pratiques des employeurs et politiques gouvernementales. Par exemple, les exigences liées aux permis d'exercice professionnel et les clauses de non-concurrence peuvent rendre plus difficile la transition vers un nouvel emploi ou un autre secteur. Au sein même des entreprises, la mobilité interne peut être entravée par l'absence de parcours professionnels clairement définis pour les travailleuses et travailleurs plus âgés, ou encore d'initiatives visant à les aider à réfléchir à leur évolution de carrière. Les résultats de l'enquête suggèrent aussi qu'un écart entre les préférences et attentes des employeurs et celles des personnes de 45 à 64 ans en recherche d'emploi complique leur progression professionnelle. En effet, alors que les travailleuses et travailleurs de ce groupe d'âge accordent beaucoup d'importance à leur expérience professionnelle, les employeurs, eux, valorisent plutôt la formation continue et le perfectionnement.
- Il importe également de noter que les travailleuses de 45 ans et plus seraient doublement affectées par des stéréotypes sur l'âge et le genre. Par ailleurs, bon nombre de travailleuses et travailleurs expérimentés se trouvent à l'intersection de plusieurs formes de discrimination, comme l'âgisme, le sexisme, le racisme ou la discrimination sur la base d'origine ethnoculturelle.
- Dans un tel contexte, la sensibilisation des employeurs et l'adoption de politiques de formation visant à contrer les effets néfastes de l'âgisme et d'autres formes de discrimination pourraient à la fois favoriser la mobilité professionnelle et l'engagement des travailleuses et travailleurs expérimentés.

# Les travailleuses et travailleurs qui changent volontairement de carrière ont tendance à rester actifs plus longtemps

## CHANGEMENT D'EMPLOI ENTRE 45-54 ANS

Une transition professionnelle à la mi-carrière augmente les chances de rester actif à 60 ans

- Une étude de l'OCDE souligne que les transitions professionnelles réussies à la mi-carrière favorisent l'engagement des travailleuses et travailleurs : il y a une plus grande probabilité qu'une personne soit encore active à 60 ans si elle a vécu un changement d'emploi entre 45 et 54 ans. En fait, les transitions volontaires à la mi-carrière favorisent les hausses salariales et la satisfaction au travail, alors que les transitions involontaires (licenciement, fermeture d'entreprise) entraînent souvent des pertes salariales, surtout pour les travailleuses et travailleurs peu qualifiés.
- Cette étude indique aussi qu'au Canada et aux États-Unis, près d'un travailleur de 45 ans et plus sur trois envisage un changement d'emploi au cours des trois prochaines années. Mais ces changements ne se font pas toujours facilement, puisque la mobilité professionnelle diminue avec l'âge, et décline même rapidement à partir de la mi-carrière. Ainsi, en moyenne chaque année, dans les pays de l'OCDE, seulement 7 % des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus changent d'emploi, contre 17 % chez les moins de 30 ans. Ces données suggèrent donc un important écart entre les intentions et la réalisation de la mobilité professionnelle pour les 45 ans et plus.
- Dans ce contexte, la requalification de la main-d'œuvre en milieu de carrière et la formation continue demeurent essentielles, notamment pour réduire le risque d'une « mobilité descendante », soit une transition vers un emploi moins bien rémunéré ou plus précaire. Or, de nombreux travailleurs et travailleuses rencontrent des obstacles lorsqu'ils envisagent de se requalifier ou d'améliorer leurs compétences, notamment un manque de confiance en soi et une méfiance envers le système éducatif, le coût élevé des formations et le manque de temps pour les suivre, des obligations familiales et des difficultés à équilibrer travail, formation et vie personnelle.
- Selon un sondage Léger réalisé pour le CC45+ en 2022, 44 % des travailleuses et travailleurs resteraient plus longtemps en poste si leur employeur leur offrait des formations après 50 ans. D'ailleurs, un soutien adapté peut faire en sorte que les travailleuses et travailleurs en milieu de carrière participent davantage à la formation : les programmes intégrés combinant formation, mentorat et soutien social sont plus efficaces et obtiennent de meilleurs résultats.

# LA TRIPLE CHARGE : CONCILIER CARRIÈRE, ENFANTS ET PARENTS VIEILLISSANTS

## Ce qu'il faut retenir

---

- Dans la foulée de la tendance à avoir des enfants plus tardivement, les Québécoises et Québécois sont plus nombreux à avoir un enfant à charge en mi-carrière. De plus, l'augmentation du nombre de personnes âgées au Québec fait en sorte que davantage de travailleuses et travailleurs doivent également prendre soin d'un parent âgé. Ces personnes se retrouvent ainsi de plus en plus en situation de « génération sandwich », et doivent concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales à plusieurs niveaux.
- Malgré certaines améliorations dans le partage des responsabilités familiales, les femmes de 45 ans et plus portent encore une charge plus lourde en ce qui concerne les soins aux proches. Par exemple, au Québec, au cours de la pandémie de Covid-19 en 2020 et 2021, presque trois fois plus de femmes que d'hommes de 45 ans et plus ont quitté leur emploi pour cause d'obligations familiales.

# Les responsabilités familiales de la « génération sandwich »

---

- Les responsabilités familiales influencent d'une manière importante l'engagement sur le marché du travail. Or, elles ont considérablement évolué au fil du temps. Traditionnellement, les 45 ans et plus étaient relativement peu affectés par ces considérations. Mais une plus grande part d'entre eux sont maintenant confrontés à ces réalités.

**25,7 ANS VS. 30 ANS**

Âge moyen des mères au premier enfant  
(1984 vs. 2024)

- L'âge moyen des mères à la naissance du premier enfant est passé de 25,7 ans en 1984 à 30,0 ans en 2024. Cette tendance à avoir des enfants plus tard fait en sorte qu'aujourd'hui, plusieurs personnes à la mi-carrière, soit entre 45 et 54 ans, ont encore de jeunes enfants à la maison. Or, il y a 40 ans, c'était un âge où les enfants avaient quitté le domicile familial ou s'apprêtaient à le faire.
- On parle souvent de « génération sandwich » pour désigner ces personnes qui, à la mi-carrière, se retrouvent coincées entre les besoins de leurs enfants encore dépendants et ceux de leurs parents vieillissants et confrontés à une certaine perte d'autonomie.
- Les enjeux du soutien des personnes âgées en perte d'autonomie affectent davantage un second sous-groupe des 45 ans et plus, soit les personnes en fin de carrière ou en préretraite – les 55-64 ans – dont les parents atteignent un âge plus avancé.

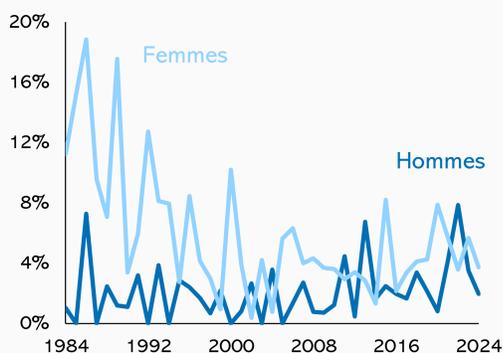
# Les femmes réduisent plus souvent leur activité professionnelle pour prendre soin de leurs proches

- Après qu'une importante baisse de la proportion de départs volontaires pour cause d'obligations familiales a été observée chez les femmes de 45 ans et plus au cours des 40 dernières années, celle-ci s'est stabilisée au cours des deux dernières décennies (graphique 16).
- Cependant, malgré certains progrès dans le partage des responsabilités familiales, les femmes de 45 ans et plus continuent de porter une charge plus lourde en ce qui concerne les soins aux proches. Par exemple, au Québec, au cours de la pandémie de Covid-19 en 2020 et 2021, presque trois fois plus de femmes que d'hommes de 45 ans et plus ont quitté leur emploi pour cause d'obligations familiales.
- En plus d'avoir des interruptions de carrière plus fréquentes – notamment en lien avec la maternité, mais plus généralement la prise en charge des soins de leurs proches –, les femmes occupent davantage d'emplois à temps partiel que les hommes. En 2024, 20 % des femmes de 45 ans et plus au Québec travaillaient à temps partiel, contre 12 % il y a 40 ans (graphique 17). Chez les hommes du même groupe d'âge, ce taux est passé de 5 % en 1984 à 12 % en 2024.
- La charge prépondérante des soins qui pèse sur les femmes n'a pas seulement un impact sur le temps consacré au travail, mais aussi des répercussions persistantes sur leur parcours professionnel, notamment sur la rémunération et les perspectives de promotion, surtout lorsqu'elles ont plusieurs enfants. À plus long terme, cela peut également se traduire par une sécurité financière plus précaire à la retraite.

Graphique 16

## Part des 45 ans+ ayant quitté leur emploi pour cause d'obligation familiale

En pourcentage des départs volontaires durant l'année précédente au Québec, données de décembre

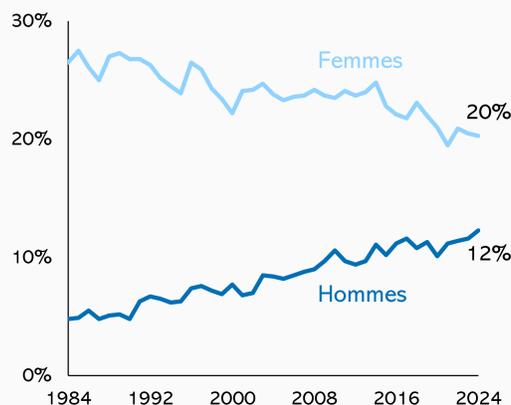


Source : Statistique Canada

Graphique 17

## Les femmes de 45 ans+ occupent davantage d'emplois à temps partiel

Au Québec, en pourcentage



Source : Statistique Canada

05

# LA SANTÉ PHYSIQUE ET FINANCIÈRE AU CŒUR DES CHOIX PROFESSIONNELS

## Ce qu'il faut retenir

---

- Les départs du marché du travail liés à des problèmes de santé ont baissé (12 % des personnes de 45 ans et plus qui quittent volontairement le marché du travail en 2024 contre 20 % il y a 40 ans). Cependant, la santé reste un enjeu: 26 % des personnes retraitées affirment ne pas avoir prolongé leur carrière pour cette raison.
- La situation financière a une forte incidence sur le maintien en emploi et l'engagement en fin de carrière : les personnes plus scolarisées et à revenus élevés prolongent leur carrière par choix, tandis que d'autres doivent travailler pour compléter des revenus insuffisants ou compenser l'absence d'un revenu de retraite.
- L'augmentation marquée de l'endettement exerce une influence directe sur les choix de carrière : au Québec, entre 2005 et 2023, la valeur médiane de la dette totale chez les personnes âgées de 45 à 54 ans a plus que triplé. Parallèlement, la proportion de ce groupe détenant un prêt hypothécaire sur leur résidence principale est passée de 38 % à 55 %. Cette pression financière croissante incite ainsi plusieurs personnes à prolonger leur vie active.
- Les femmes font face à une précarité financière plus importante : en 2020, les revenus mensuels du Régime des rentes du Québec (RRQ) des femmes de 65 ans et plus étaient de 28 % inférieures à celles des hommes. D'ailleurs, une plus grande proportion de femmes (12 %) que d'hommes de ce groupe d'âge (9 %) vivent sous le seuil de faible revenu après impôts au Québec.

# Les problèmes de santé restent un obstacle à la prolongation de carrière

---

- La santé constitue un facteur déterminant de l'engagement au travail. Bien que celle des Québécoises et Québécois se soit améliorée au fil du temps, environ 12 % des départs volontaires chez les 45 ans et plus sont, encore aujourd'hui, liés à des problèmes de santé. Rappelons que cette proportion excédait 20 % il y a 40 ans (graphique 18).

## LA SANTÉ EST UN FACTEUR DÉTERMINANT POUR L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

26 % des retraités identifient les problèmes de santé comme obstacle majeur à la prolongation de leur vie active

- Un sondage réalisé par Léger en 2022 pour le compte du CC45+ nous apprenait que 26 % des Québécoises et Québécois retraités affirmaient ne pas avoir prolongé leur carrière pour des raisons de santé.
- Il faut noter que l'usure physique et psychologique au travail – qui constitue un obstacle majeur au maintien et au retour en emploi – est étroitement liée aux conditions de travail des travailleuses et travailleurs et au secteur d'activité dans lequel ils évoluent. Une étude du CC45+ a démontré que la santé chez les femmes de 45 ans et plus va de pair avec leur satisfaction au travail et leur intention de demeurer en emploi. Celles qui se disent en « bonne » ou en « très bonne santé » ont une plus grande satisfaction au travail que celles qui se considèrent comme ayant une santé « passable » ou « mauvaise ». Dans le contexte de cette étude, les travailleuses de 45 ans et plus ont aussi évoqué des enjeux liés à la ménopause et à la périménopause, qui, selon elles, sont encore tabous et constitueraient des défis auxquels les employeurs devraient être davantage sensibilisés.

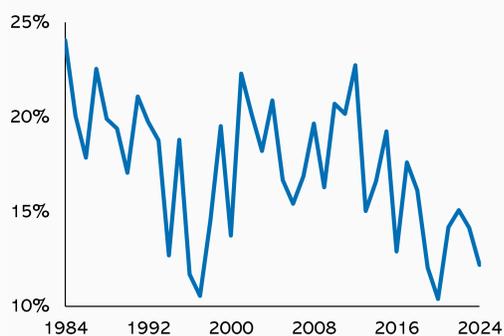
# La situation financière et son impact sur la décision de prendre sa retraite

- Au Québec, le système de retraite repose sur trois piliers : 1) les programmes publics universels fédéraux, comme la pension de la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, qui garantissent un revenu de base à toutes les personnes âgées, 2) le Régime de rentes du Québec (RRQ), un régime public contributif et obligatoire financé par les cotisations des employeurs et des employés et 3) l'épargne privée, qui peut être constituée au moyen de régimes complémentaires de retraite offerts par les employeurs et de l'épargne personnelle favorisée par des véhicules comme le régime enregistré d'épargne-retraite (REER) et le compte d'épargne libre d'impôt (CELI).
- En 2023, les régimes gouvernementaux – notamment les piliers 1 et 2 – constituaient ensemble la plus grande part des revenus des 65 ans et plus (40 %), suivis des pensions privées (31 %) et des revenus d'emploi (14 %), dont la proportion s'est accrue au cours des dernières années (graphique 19). En effet, la part des Québécoises et Québécois de 65 ans et plus qui reçoivent un revenu d'emploi est passée de 12 % en 2000 à 25 % en 2023.

Graphique 18

## Part des 45 ans+ ayant quitté leur emploi pour cause de maladie ou d'incapacité

En pourcentage des départs volontaires durant l'année précédente au Québec, données de décembre

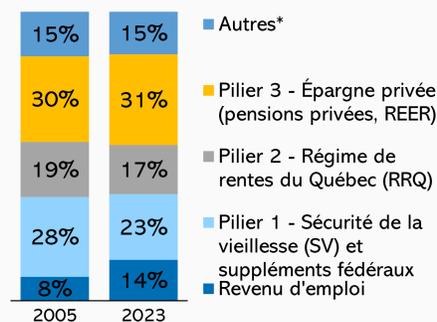


Source : Statistique Canada

Graphique 19

## Part grandissante des revenus d'emploi chez les 65 ans+

En pourcentage du revenu total au Québec



Note : \*inclut les dividendes et intérêts, revenus de location, et autres transferts gouvernementaux.

Source : Statistique Canada

- La situation financière – notamment l'accès à des revenus de retraite – a une forte incidence sur les choix de fin de carrière. La raison la plus fréquemment citée pour ne pas prolonger sa carrière est de « pouvoir se le permettre », donc le fait d'avoir les moyens financiers de cesser de travailler. En revanche, les personnes qui auraient besoin de revenus supplémentaires ou dont les revenus de retraite sont insuffisants pour maintenir le niveau de vie désiré peuvent demeurer en emploi plus longtemps.
- On observe dans les faits trois cas de figures dans le cumul emploi-retraite: les personnes à faible revenu qui doivent travailler pour compléter des revenus de rentes insuffisants, et celles qui le font pour compenser l'absence d'un pilier du système de revenu de retraite. En particulier, l'accès à un régime de retraite d'employeur inciterait souvent les travailleuses et travailleurs à prendre leur retraite plus tôt.
- Dans le troisième cas de figure cependant, il s'agit de personnes hautement qualifiées qui travaillent plus par choix que par nécessité.

## L'endettement croissant et son impact sur les choix professionnels

---

**3 X POUR LES 45-54 ANS**  
**2 X POUR LES 55-64 ANS**

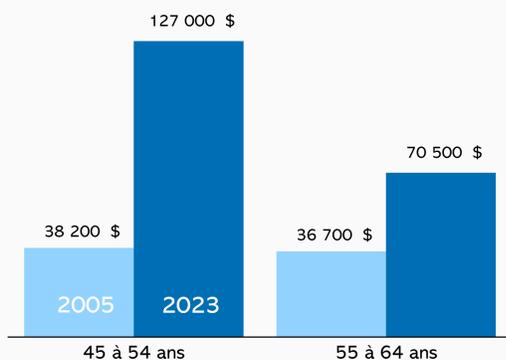
Hausse marquée de la valeur médiane de la dette totale au Québec entre 2005 et 2023

- La sécurité financière en fin de carrière et à la retraite est étroitement liée au niveau d'endettement et aux actifs accumulés. À ce chapitre, les données montrent que les Québécoises et Québécois font face à une augmentation de leur endettement à l'aube de leur deuxième mi-temps. Entre 2005 et 2023, la valeur médiane de la dette totale a plus que triplé pour les 45 à 54 ans, et plus que doublé pour les 55 à 64 ans (graphique 20). Cette hausse s'explique principalement par l'augmentation du prix de l'immobilier.
- La proportion de personnes âgées de 45 à 54 ans détenant un prêt hypothécaire sur leur résidence principale est passée de 38 % à 55 % au cours de cette même période (graphique 21). Cette pression financière accrue influence directement leurs choix professionnels, notamment la décision de prolonger leur vie active au-delà de l'âge traditionnel de la retraite, afin de pouvoir honorer leurs engagements financiers et de maintenir leur niveau de vie.

Graphique 20

**Les 45 ans+ sont de plus en plus endettés**

Valeur médiane de la dette pour ceux qui en détiennent au Québec, en dollars constants de 2023

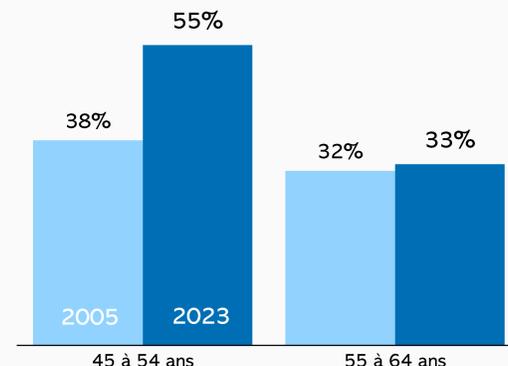


Source : Statistique Canada

Graphique 21

**Prévalence de la dette hypothécaire de plus en plus grande**

Pourcentage détenant une dette hypothécaire liée à la résidence principale au Québec



Source : Statistique Canada

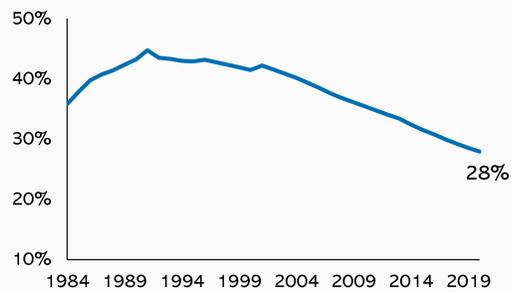
## La précarité financière plus élevée chez les femmes

- Puisque les régimes reposant sur le revenu du travail constitue une grande part des revenus de retraite au Québec, les disparités salariales observées entre les hommes et les femmes au cours de leur vie active se traduisent à la retraite par d'importants écarts. Malgré d'importants progrès les femmes québécoises de 65 ans et plus recevaient, en 2020, un revenu moyen mensuel du Régime des rentes du Québec de 28 % inférieur à celui des hommes (graphique 22).
- Les femmes de 65 ans et plus étaient plus susceptibles de vivre sous le seuil de faible revenu après impôts. Ce seuil correspond à un niveau de revenu inférieur à la moitié du revenu médian : en dessous de ce seuil, une personne ou une famille doit consacrer une part beaucoup plus importante de son revenu aux besoins de base, comme la nourriture, le logement et l'habillement. Ainsi, alors qu'en 2022, 11 % des 65 ans et plus au Québec vivaient sous le seuil de faible revenu après impôts, ce taux atteignait 12 % chez les femmes et 9 % chez les hommes (graphique 23).
- Le patrimoine constitue un autre aspect essentiel de la sécurité financière des retraités. Il représente d'ailleurs un déterminant encore plus important de leur bien-être à la retraite que leur revenu, car il sert de coussin de sécurité en cas de difficultés. Une récente étude a mis en évidence des inégalités marquées entre les hommes et les femmes au Québec à cet égard. Au chapitre des actifs nets, ces inégalités seraient encore plus importantes que celles liées aux salaires. Ces disparités s'expliqueraient notamment par des revenus plus faibles, une épargne réduite, un manque de temps pour investir, des difficultés liées à l'entrepreneuriat et une probabilité moindre d'hériter d'une entreprise familiale.

Graphique 22

### Rente de retraite mensuelle moins élevée chez les femmes retraitées de 65 ans+

Écart hommes-femmes de rente mensuelle moyenne des bénéficiaires du Régime de rentes du Québec, en pourcentage, données au 31 décembre

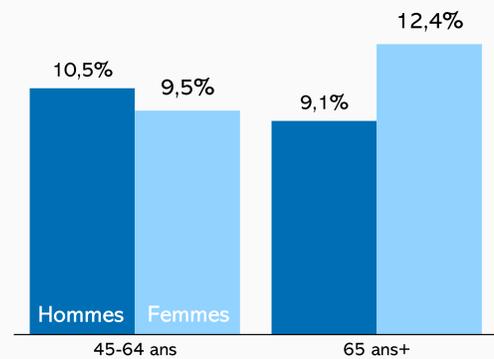


Source : Régime de rentes du Québec

Graphique 23

### Plus de femmes de 65 ans+ sous le seuil de faible revenu

Pourcentage des particuliers sous le seuil de faible revenu après impôts au Québec en 2022



Source : Institut de la statistique du Québec

# FIN DE PARCOURS AU QUÉBEC : DES CARRIÈRES PLUS LONGUES ET DES TRAJECTOIRES DIVERSIFIÉES

## Ce qu'il faut retenir

---

- L'âge moyen de la retraite, en progression depuis la fin des années 1990, a atteint 64,7 ans en 2023. Près des deux tiers (60 %) des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus prévoient de prendre leur retraite à 65 ans ou plus. Reste à savoir si cette moyenne dépassera l'âge « typique » de 65 ans, influencé par les critères d'admissibilité aux pleines prestations des régimes, comme le RRQ.
- Un écart subsiste entre les hommes (65,5 ans) et les femmes (64 ans) dans l'âge moyen de la retraite. Cet écart s'explique notamment par la forte représentation des femmes dans le secteur public, ainsi que par leur implication plus fréquente et souvent plus intensive auprès de leurs proches. Près du tiers des femmes de 45 ans et plus (34 %) envisagent un départ de la vie active avant 60 ans, contre seulement 22 % des hommes.
- La tendance vers une retraite de plus en plus tardive est en partie attribuable à un effet de décalage : les Québécoises et Québécois optent davantage pour des études prolongées, si bien qu'ils entrent désormais plus tard sur le marché du travail, ce qui retarde d'autant le moment où ils ont suffisamment économisé pour prendre leur retraite.
- L'effet de décalage s'observe aussi chez les personnes immigrantes qui sont souvent appelées à redémarrer leur carrière une fois établies au Canada.
- Les carrières d'aujourd'hui sont moins linéaires qu'autrefois, abandonnant le modèle traditionnel travail-retraite au profit de trajectoires de fin de carrière plus diversifiées. Au Québec, cette évolution avait été encouragée par des politiques publiques qui se raréfient désormais, en raison de leur efficacité limitée et des restrictions budgétaires croissantes.

# Des carrières de plus en plus longues, mais surtout décalées

- D'après une étude de l'Institut de la statistique du Québec sur les intentions de retraite, 60 % des travailleuses et travailleurs québécois de 45 ans et plus prévoient de prendre leur retraite à 65 ans ou plus, tandis que 30 % envisagent de le faire à 60 ans ou avant. Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à prévoir un départ avant 60 ans (34 % contre 22 %). Cela dit, les Québécoises et Québécois sont-ils réellement de plus en plus nombreux à retarder leur départ à la retraite ?

**64 ANS VS. 65,5 ANS**

Âge moyen de la retraite pour les femmes et les hommes

- Depuis la fin des années 1990, les carrières se prolongent au Québec, marquant ainsi une rupture avec les tendances observées par le passé. Alors que l'âge moyen de la retraite diminuait entre 1976 et 1998 (graphique 25), cette dynamique s'est inversée depuis, et les Québécoises et Québécois prennent leur retraite de plus en plus tard. En 2023, l'âge moyen de la retraite atteignait 64,7 ans au Québec (64 ans pour les femmes et 65,5 ans pour les hommes). Le départ plus précoce à la retraite des femmes s'explique notamment par leur forte représentation dans le secteur public, ainsi que par leur implication plus fréquente et souvent plus intensive auprès de leurs proches.
- Un rattrapage avec l'Ontario au chapitre de l'âge moyen de la retraite a été observé: l'âge moyen de retraite en Ontario était de 65,1 ans en 2023 (graphique 24).
- Plusieurs raisons peuvent expliquer l'écart restant entre le Québec et l'Ontario quant au taux d'activité des groupes d'âge supérieurs, notamment un taux de syndicalisation plus élevé au Québec et une plus grande part de l'emploi dans le secteur public, surtout chez les femmes, ce qui encouragerait un départ à la retraite plus hâtif.
- La prise de retraite plus tardive s'explique en partie par un effet de décalage : comme les Québécoises et Québécois optent davantage qu'autrefois pour des études prolongées, ils entrent plus tard sur le marché du travail.
- Un effet de décalage s'observe aussi chez les personnes immigrantes, qui constituent une part grandissante de la main-d'œuvre au Québec et qui doivent souvent y redémarrer leur parcours professionnel après leur arrivée. Notons également qu'au Québec, les personnes immigrantes de plus de 60 ans ont non seulement un taux d'activité plus élevé que les personnes natives, mais aussi que leurs pairs en Ontario.

- Un autre constat intéressant et qui mériterait plus d'investigation réside dans le fait que l'Ontario compte une proportion plus élevée de travailleuses et travailleurs autonomes de 65 ans et plus que le Québec (tableau 8, annexe). Il se pourrait donc qu'il y en ait moins qui opteraient pour cette voie de transition vers une retraite plus définitive au Québec que dans la province voisine.

## La diversification des parcours de fin de carrière et de retraite

---

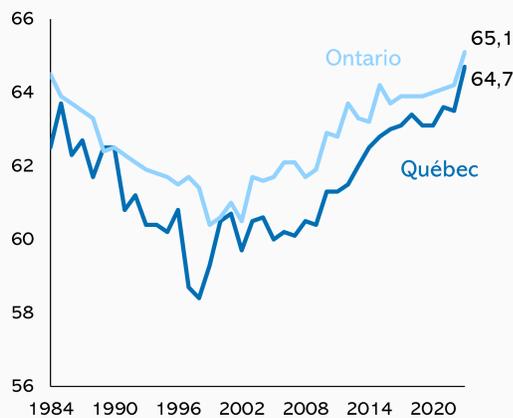
- Au-delà de leur durée, les carrières ne sont pas aussi linéaires qu'autrefois. Alors que, par le passé, elles étaient définies par une période de travail suivie d'une retraite qui représentait un retrait définitif du marché du travail, les trajectoires de fin de carrière se diversifient aujourd'hui de plus en plus.
- Parmi les chômeurs de 55 ans et plus, une part plus importante aujourd'hui qu'avant la pandémie sont des personnes qui avaient au préalable quitté le marché de l'emploi (graphique 25). Bien que cette décision soit souvent motivée par des raisons financières, elle peut aussi s'expliquer par une recherche d'épanouissement personnel et social ou l'objectif d'effectuer une retraite progressive en passant par un emploi à temps partiel.
- Au Québec, ces trajectoires plus diversifiées ont été encouragées par des politiques publiques visant le maintien de la main-d'œuvre dans un contexte de vieillissement de la population. C'est le cas notamment de l'exemption de la cotisation au RRQ pour les travailleurs de 65 à 72 ans mise en place en 2024.
- Le contexte actuel de restrictions budgétaires affecte les mesures fiscales mises en place par le gouvernement du Québec et bonifiées au fil des ans pour favoriser le prolongement des carrières. Entre autres, à partir de l'année d'imposition 2025, le crédit d'impôt aux sociétés pour le maintien en emploi des travailleurs expérimentés est aboli et l'âge d'admissibilité au crédit d'impôt pour le prolongement des carrières passe de 60 à 65 ans.
- Par ailleurs, l'efficacité limitée de ces incitatifs fiscaux a été testée empiriquement. Une étude approfondie du Crédit d'impôt pour prolongation de carrière a, par exemple, conclu que la mesure n'a pas significativement augmenté le taux d'emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés et qu'elle a même représenté un coût net pour les finances publiques, ce qui soulève des doutes sur sa pertinence, notamment pour les travailleuses et travailleurs à plus faible revenu.

- De plus, il semble que bon nombre de Québécoises et Québécois de 50 à 70 ans aient une mauvaise compréhension des implications fiscales inhérentes à la prolongation de la vie professionnelle. Ainsi, la démystification de la fiscalité semble essentielle pour promouvoir efficacement la prolongation de la vie active au Québec. En fait, le maintien en emploi ou le retour en emploi après la retraite peut être avantageux au Québec, mais cela dépend de la situation particulière des personnes et des ménages. Selon une récente étude, des réformes ciblées, comme de rendre le crédit d'impôt pour prolongement des carrières remboursables et la cotisation au RRQ facultative à partir de 65 ans, permettraient de maximiser l'intérêt des incitatifs fiscaux, en particulier pour les ménages à faible ou moyen revenu.

Graphique 24

### Des retraites de plus en plus tardives

Âge moyen de la prise de retraite au Québec et en Ontario, en années



Source : Institut de la Statistique du Québec

Graphique 25

### Les 55 ans+ plus nombreux à chercher à nouveau un emploi après avoir quitté la population active

Part des chômeurs qui retournent sur le marché du travail québécois après l'avoir quitté, moyennes mobiles de 12 mois



Source : Statistique Canada

# Conclusion

---

Le taux d'activité des 45 ans et plus atteint désormais un plateau au Québec. Ce plafonnement s'explique non seulement par les limites des politiques de prolongation de carrière, mais surtout par l'effet structurel du vieillissement : la proportion des personnes de plus de 65 ans, sur qui il est difficile de miser pour une participation active, augmente constamment au sein de ce groupe.

Alors que cette transition démographique se poursuit et que l'apport de l'immigration devrait diminuer, il devient impératif de mobiliser le plein potentiel des travailleuses et travailleurs expérimentés pour préserver la vitalité économique et le niveau de vie au Québec.

Ainsi, s'il est essentiel de chercher à accroître le taux de participation au marché de l'emploi des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, se soucier de leur qualité de vie au travail l'est tout autant. L'objectif ne consiste donc pas à les retenir ou à les contraindre de rester à tout prix sur le marché du travail ou de retourner en emploi, mais à concilier leur bien-être et les besoins du marché du travail.

La mi-carrière est un moment charnière où l'on prend souvent des décisions déterminantes – notamment celle de prendre ou de retarder sa retraite. Cette décision est multidimensionnelle: santé, responsabilités familiales, situation financière, politiques fiscales, environnement de travail et conditions du marché de l'emploi. Il importe donc de mieux comprendre le contexte dans lequel ces facteurs évoluent après la mi-carrière.

Les parcours professionnels sont actuellement complexes et diversifiés, et des inégalités persistent entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les postes de direction, les conditions de travail et la sécurité financière. L'âgisme, la difficulté d'accès à la formation continue et les obstacles à la mobilité professionnelle constituent également des freins majeurs à un engagement optimal des 45 ans et plus.

Les politiques publiques et les pratiques organisationnelles ne doivent donc pas seulement viser à répondre aux enjeux de main-d'œuvre, mais aussi à permettre à chaque Québécoise et Québécois de s'accomplir pleinement, et ce, à chaque étape de sa vie professionnelle. Autrement dit, l'enjeu consiste à favoriser l'engagement de tous. Et cet engagement se manifeste lorsque les besoins fondamentaux des travailleuses et travailleurs sont satisfaits, qu'ils ont l'occasion de contribuer à des projets stimulants, qu'on leur offre des possibilités d'apprentissage et de croissance, et qu'ils peuvent développer un sentiment d'appartenance envers leur organisation.



[L'annexe des tableaux de données peut être téléchargée ici](#)

