

# Mémoire de l'Institut canadien des actuaires en vue de favoriser la participation des personnes âgées au marché du travail

**Novembre 2009**

Document 209119

© 2009 Institut canadien des actuaires

## **Mémoire de l'Institut canadien des actuaires en vue de favoriser la participation des personnes âgées au marché du travail**

### **Introduction**

L'Institut canadien des actuaires (ICA) est heureux de présenter ses commentaires à CIRANO sur la participation des personnes âgées au marché du travail.

L'ICA compte plus de 4 000 membres au Canada. Plusieurs d'entre eux œuvrent dans le domaine des régimes de retraite et participent à la conception, à l'administration et au provisionnement des régimes de retraite en collaboration avec les promoteurs des régimes, les syndicats et les fiduciaires. Ils jouent un rôle de premier plan dans la création des régimes de retraite et des programmes gouvernementaux de sécurité du revenu ainsi que dans l'établissement du provisionnement requis pour garantir la viabilité de ces régimes et programmes.

L'ICA vise notamment à aider les législateurs à rédiger des lois en matière de retraite qui combleront efficacement les besoins de toutes les parties concernées. Par le biais des relations qu'il entretient avec les hauts fonctionnaires des gouvernements, l'ICA met tout en œuvre pour favoriser une intervention législative qui est propice à la gestion effective et efficace des régimes de retraite, d'une part, et qui tient compte le mieux possible des intérêts de toutes les parties en cause dans les régimes de retraite, d'autre part.

### **Objet du mémoire**

Au printemps 2009, Claude Castonguay, Fellow invité au CIRANO, a invité l'ICA à élaborer des pistes de solution visant à favoriser la participation des personnes âgées au marché du travail. Heureux d'accepter cette invitation, l'ICA a mis sur pied un groupe de travail mené par deux actuaires chevronnés dans le domaine des régimes de retraite, MM. Jacques Lafrance et Michel Saint-Germain.

Le groupe de travail est conscient que la participation au marché du travail à un âge avancé dépend aussi de facteurs non financiers comme les relations de travail, la flexibilité des horaires de travail, l'état de santé de la personne âgée ou d'autres éléments psychosociaux de son environnement personnel. Ces facteurs ainsi que les finances personnelles ne relèvent pas spécifiquement de l'expertise des actuaires. Par conséquent, le groupe de travail ne les a pas abordés.

Plusieurs études démontrent une amélioration constante de la longévité. La plupart des actuaires s'attendent à ce que cette tendance se maintienne. Par contre, il existe peu d'études démontrant dans quelle mesure l'accroissement de la longévité se traduit en un allongement de la période durant laquelle les personnes sont aptes au travail. Il serait intéressant de bien mesurer tout allongement de la période d'aptitude au travail pour l'ensemble de la population. Mais, qu'il y ait ou non un tel allongement, il y aura toujours des personnes âgées qui seront capables de travailler. La société tirerait avantage à éliminer les obstacles au travail à un âge avancé compte tenu du vieillissement de la population et de la pénurie attendue de main-d'œuvre.

## **Portée de l'étude**

L'étude identifie les obstacles financiers au maintien des personnes âgées sur le marché du travail, en particulier les obstacles ayant trait aux régimes de retraite et à l'épargne-retraite. Elle recommande des pistes de solution pour éliminer ou réduire ces obstacles.

Les obstacles financiers et les pistes de solution ont été regroupés selon les quatre thèmes suivants :

- incitation à la retraite attribuable aux régimes de retraite;
- contraintes à la retraite progressive;
- estimation inadéquate du revenu nécessaire à la retraite;
- mesures fiscales incitant à la retraite.

L'étude a exclu comme pistes de solution des mesures décourageant les saines pratiques d'accumulation de l'épargne dans les régimes de retraite ou d'épargne-retraite. Cette épargne qui peut favoriser le départ hâtif à la retraite diminue aussi la dépendance des personnes âgées envers l'État et bénéficie à toute la société. En outre, des mesures punitives, comme un éventuel impôt supplémentaire sur les rentes de retraite versées avant 70 ans, ne sont pas préconisées par l'ICA. De telles mesures ne semblent pas appropriées dans une société laissant le libre choix aux citoyens de travailler ou non. De plus, l'introduction de ces mesures s'opposerait aux principes qui sous-tendent tout le système d'épargne-retraite canadien depuis des décennies.

## **Incitation à la retraite attribuable aux régimes de retraite**

L'étude se penche d'abord sur les aspects des régimes de retraite d'employeurs qui peuvent inciter à un départ hâtif du marché du travail. Les régimes de retraite d'État sont ensuite analysés selon ces mêmes aspects.

### ***Régimes de retraite d'employeurs***

Les employeurs canadiens parrainent deux grands types de régimes de retraite : ceux à prestations déterminées ou ceux à cotisations déterminées.

Dans les régimes de retraite à cotisations déterminées, les cotisations versées par le travailleur et son employeur sont déposées dans un compte qui génère des revenus de placement jusqu'au départ du participant. Lorsque le participant prend sa retraite, son épargne accumulée dans le régime de retraite sert à lui procurer un revenu de retraite qui dépend directement des conditions financières du marché et de son espérance de vie. Les régimes à cotisations déterminées ne procurent aucun subside de retraite anticipée. Au contraire, ils peuvent inciter les participants à travailler plus longtemps car leur rente de retraite augmente à mesure qu'ils retardent leur départ à la retraite.

Dans les régimes de retraite à prestations déterminées, des formules précises définissent les montants de rente versés à la retraite normale (qui, selon la loi, ne peut être après 65 ans) ainsi que ceux payables à la retraite anticipée ou ajournée. Le régime peut accorder des prestations de retraite anticipée d'une valeur supérieure à celles versées à la retraite normale; on parle alors de subsides à la retraite anticipée.

Les lois sur les régimes de retraite obligent les régimes à permettre aux participants de prendre une retraite anticipée dans les dix ans qui précèdent l'âge de la retraite normale. Pour que le coût de la rente de retraite anticipée égale le coût de la rente de retraite normale, un régime de retraite à prestations déterminées doit réduire de façon actuarielle le montant de la rente versée. Cette réduction actuarielle tient compte de l'allongement de la période de versement de la rente qui commence à un âge plus jeune que prévu.

De nombreux régimes de retraite à prestations déterminées accordent des subsides de retraite anticipée en offrant des rentes de retraite anticipée non réduites ou avec une réduction moindre qu'une réduction actuarielle. De plus, certains régimes bonifient davantage la retraite anticipée en offrant des prestations supplémentaires temporaires jusqu'à 65 ans. Ces mesures incitatives à la retraite ont été favorisées par le contexte de mises à pied massives des années passées suite, notamment, à des ralentissements économiques ou à des situations de fusions, d'acquisitions ou de restructurations dues à la mondialisation de l'économie. Par ailleurs, plusieurs employeurs ont bonifié la retraite anticipée afin de répondre aux demandes syndicales ou de s'ajuster au niveau des régimes de retraite de leurs concurrents pour pouvoir attirer et retenir une main-d'œuvre compétente. Les améliorations des dispositions de retraite anticipée incitent les participants à cesser de travailler plus tôt.

Les règles fiscales favorisent ces incitatifs à la retraite anticipée car leur valeur n'est pas reconnue dans le système des facteurs d'équivalence qui détermine les cotisations maximales que peut verser à son régime enregistré d'épargne-retraite (REER) le participant d'un régime de retraite à prestations déterminées. En effet, un participant qui a droit à des subsides de retraite anticipée a le même facteur d'équivalence qu'un autre participant qui n'a pas de tels subsides. Il peut donc faire la même cotisation à son REER, ce qui lui permet d'accumuler à l'abri de l'impôt une épargne-retraite totale (REER plus prestations du régime de retraite) plus élevée.

Pour un grand nombre de travailleurs, la possibilité de prendre une retraite anticipée subventionnée représente le facteur le plus important dans leur décision de cesser de travailler. Les employés connaissent bien les règles des régimes de retraite à prestations déterminées qui définissent l'admissibilité aux subsides de retraite anticipée telles que « 85 points<sup>1</sup> » ou « 55/30<sup>1</sup> ». Ils font le décompte du moment où ils pourront s'en prévaloir et sont souvent incités par leurs collègues à en bénéficier le plus tôt possible.

Les régimes de retraite à prestations déterminées prévalent dans le secteur public et parmi les employeurs les plus importants du secteur privé. De plus, les subsides à la retraite anticipée sont habituellement plus importants pour les employeurs du secteur public. C'est probablement un facteur important qui explique que l'âge moyen à la retraite dans le secteur public (58,6 ans)<sup>2</sup> est plus bas que celui du secteur privé (61,8 ans)<sup>2</sup>.

Les subsides de retraite anticipée continuent d'être utiles aux employeurs comme moyen de gestion des ressources humaines. Ils doivent donc continuer d'être permis au plan fiscal. Mais les employeurs devraient remettre en question leur utilisation permanente dans un contexte de pénurie anticipée de main-d'œuvre.

<sup>1</sup> Les employés peuvent prendre une retraite anticipée non réduite si la somme de leur âge et de leurs années de service égale 85 ans ou plus ou s'ils ont 55 ans et 30 ans de service ou plus.

<sup>2</sup> Âge moyen à la retraite pour les années 2000 à 2004 selon Statistique Canada.

Des employeurs ont commencé à s'attaquer au problème de cette pénurie en incitant les travailleurs âgés à rester au travail même s'ils ont droit à une retraite anticipée subventionnée. Les employeurs peuvent offrir des incitatifs tels que le paiement de primes de rétention ou la réembauche sur une base contractuelle après la retraite. L'ICA croit que les employeurs utiliseront davantage ces types de mesure à l'avenir pour faire face à la pénurie anticipée de la main-d'œuvre.

Plusieurs employeurs veulent réduire ou éliminer les subsides de retraite anticipée car le contexte économique et démographique a changé depuis leur mise en œuvre. Favoriser les départs hâtifs à la retraite peut ne plus être désirable. Toutefois, ces employeurs font face à de nombreuses difficultés de changements. La loi québécoise sur les régimes de retraite permet de modifier les subsides de retraite anticipée pour la partie de la rente constituée au titre des services futurs. Les subsides pour la partie de la rente constituée au titre des services antérieurs à la date de la modification du régime ne peuvent être enlevés ou réduits qu'avec le consentement du participant même si celui-ci n'a pas encore rempli les conditions d'admissibilité à la rente subventionnée. Les contraintes sont moindres pour la diminution des rentes de raccordement. En Ontario, il est possible d'enlever les subsides au titre des services passés si le participant n'a pas rempli toutes les conditions d'admissibilité. Même si la loi est assouplie pour permettre des réductions aux subsides de retraite anticipée, les employés et les syndicats accordent une grande valeur aux règles de retraite anticipée. Ils ne renonceront pas facilement aux prestations subventionnées de retraite anticipée même si certains employeurs pourraient affecter une partie des économies de coût à une bonification de la retraite normale.

En outre, la réglementation québécoise ne permet pas de définir un âge de retraite normale supérieur à 65 ans ni de restreindre l'admissibilité à la retraite anticipée à un âge supérieur à 55 ans. Ces règles existent depuis de nombreuses années et n'ont pas été assouplies pour tenir compte de l'évolution de la longévité.

#### **Pistes de solution relatives aux régimes de retraite d'employeurs**

- Permettre l'utilisation d'un âge de retraite normale supérieur à 65 ans pour refléter la hausse de l'espérance de vie et l'allongement de la période durant laquelle les personnes sont aptes à travailler.
- Modifier les lois pour ne plus obliger un régime de retraite à permettre la retraite anticipée dès 55 ans.
- Modifier les lois régissant les régimes de retraite pour rendre possible la réduction des subsides de retraite anticipée tout en protégeant les droits des participants qui y sont déjà admissibles ou près de l'être. Par exemple, un employeur pourrait remplacer, sous réserve des dispositions des conventions collectives, la valeur du subside de retraite anticipée des participants qui sont à plus de cinq ans de la date de retraite anticipée par un autre avantage.
- Inciter les gouvernements à réduire les avantages de retraite anticipée accordés par les régimes de retraite du secteur public, ce qui donnerait le signal aux employeurs du secteur privé de prendre la même direction.

- Sensibiliser les employeurs aux coûts des retraites anticipées et aux avantages d'encourager le report de la retraite dans le contexte d'une forte probabilité de pénurie future de main-d'œuvre.

### ***Régimes de retraite d'État***

Les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral parrainent trois types de régimes d'État : la Pension de sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti et les prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

La Pension de sécurité de la vieillesse est payée par le gouvernement fédéral à tout résident du Canada à partir de 65 ans selon des critères de résidence seulement. La pension maximale est de 516,96 \$ en octobre 2009. Le résident canadien a droit à la pension à 65 ans même s'il n'a jamais travaillé ou même s'il n'a pas encore cessé de travailler. Il n'y a donc aucun élément incitatif à travailler plus longtemps.

Le Supplément de revenu garanti est une prestation supplémentaire payée par le gouvernement fédéral aux retraités de plus de 65 ans à faible revenu vivant au Canada. Le montant du Supplément de revenu garanti est déterminé annuellement selon les revenus déclarés de l'année précédente. Le montant maximal de Supplément de revenu garanti pour un célibataire est 652,51 \$ au 1<sup>er</sup> octobre 2009. Le montant de supplément diminue de 0,50 \$ pour chaque dollar de revenu gagné lorsque le revenu annuel excède 15 672 \$ en 2009.

Le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ) offrent des prestations similaires aux travailleurs. Dans les deux régimes, la rente de retraite est basée sur les revenus gagnés pendant la carrière du cotisant en excluant certaines périodes à faible revenu ou hors du marché du travail. Les revenus annuels au-delà d'un certain maximum (46 300 \$ en 2009) ne sont pas considérés. À l'âge de la retraite normale de 65 ans, le cotisant peut demander le versement de sa rente immédiate du RPC/RRQ. Le maximum payable en 2009 est de 908,75 \$ par mois.

Le cotisant au RPC/RRQ peut demander une rente de retraite anticipée dès l'âge de 60 ans avec une réduction de 0,5 % par mois d'anticipation. Par contre, il doit avoir cessé de travailler ou être présumé avoir cessé de travailler pour recevoir une rente anticipée. Il est présumé avoir cessé de travailler si son revenu présumé pour les 12 mois qui suivent le début du paiement de la rente n'excède pas 25 % du salaire maximal de l'année (11 575 \$ en 2009) ou s'il a signé une entente avec son employeur que son revenu sera réduit d'au moins 20 %. La rente de retraite anticipée continue d'être payée même si le cotisant retourne au travail avec un revenu supérieur à 11 575 \$ (pour 2009) un an après le début du service de sa rente.

Symétriquement, le cotisant peut ajourner le paiement de sa rente du RPC/RRQ après 65 ans. Dans ce cas, la rente est augmentée de 0,5 % par mois d'ajournement. Selon des études récentes réalisées par les actuaires du RPC et du RRQ, ce pourcentage d'augmentation est inférieur à une juste augmentation actuarielle. Il en découle que le RPC/RRQ réalise des gains actuariels lorsque des cotisants demandent le service de leur rente après 65 ans. Cet élément incite les cotisants à demander le versement de leur rente

au plus tard à 65 ans même si le cotisant peut ne pas avoir financièrement besoin de cette rente (p. ex. il reçoit toujours un revenu d'emploi).

Les dispositions des régimes d'État envoient le message psychologique qu'il est normal pour les travailleurs de prendre leur retraite au plus tard à 65 ans. Le critère d'âge de 65 ans existe depuis plusieurs décennies et, contrairement aux États-Unis et à certains pays européens, n'a pas été rajusté pour tenir compte de l'évolution de la longévité.

Les régimes d'État comportent d'autres éléments qui n'incitent pas les travailleurs à travailler à un âge avancé. Le Supplément de revenu garanti avec sa faible limite de revenu gagné et son taux de remboursement de 50 % a un effet dissuasif majeur pour les citoyens qui désirent rester sur le marché du travail pour améliorer leur qualité de vie. En outre, couper tout lien d'emploi avec le marché du travail pour 12 mois lors d'une demande de rente anticipée du RPC/RRQ diminue la probabilité de retourner effectivement au travail par la suite.

#### **Pistes de solution relatives aux régimes de retraite d'État**

- Augmenter l'âge d'admissibilité à la Pension de sécurité de la vieillesse et à la rente de retraite normale du Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec pour refléter la hausse de l'espérance de vie et l'allongement de la période durant laquelle les personnes sont aptes à travailler. Une telle modification aurait des répercussions sur l'ensemble du système de la retraite et sur la planification financière de la retraite des travailleurs. Son introduction devrait être graduelle et annoncée à l'avance.
- Éliminer le critère de cessation d'emploi pour toucher une rente du Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec.
- Remplacer les facteurs d'ajustement du RPC/RRQ de 0,5 % par mois d'anticipation ou d'ajournement par des facteurs plus appropriés pour inciter davantage les cotisants aux régimes du RPC ou du RRQ à travailler plus longtemps.
- Réduire le taux de remboursement de 50 % du Supplément de revenu garanti pour revenus d'emploi ou le moduler en un taux graduel selon le revenu effectivement gagné.

#### **Contraintes à la retraite progressive**

Les lois sur les régimes complémentaires de retraite et les lois fiscales ont été récemment modifiées pour permettre aux régimes d'offrir des prestations de retraite progressive. Selon ces modifications, le régime de retraite peut offrir au participant de continuer de travailler et d'accumuler des droits supplémentaires de retraite tout en recevant un versement partiel de sa rente. Cette souplesse accrue est bienvenue mais elle est limitée par les règles fiscales.

La loi de l'impôt exige que le participant ait atteint 60 ans ou qu'il ait droit à une rente de retraite sans réduction pour se prévaloir de la retraite progressive. Le participant qui a droit à une rente subventionnée avant 60 ans, mais néanmoins réduite, ne peut pas bénéficier des dispositions de retraite progressive. En conséquence, les règles fiscales

l'incitent toujours à prendre une retraite complète s'il désire tirer avantage des subsides de retraite anticipée.

À ce jour, peu d'employeurs ont choisi d'instaurer des programmes de retraite progressive. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette faible utilisation, notamment la nouveauté des règles, leur complexité et le contexte économique actuel. La main-d'œuvre dont les employeurs ont besoin est, de façon générale, encore disponible. Il est important pour les employeurs qui désirent conserver les travailleurs âgés de bien cibler ceux admissibles à des ententes de retraite progressive. Cette flexibilité est plus difficile à réaliser dans un contexte syndical.

Les récents changements législatifs permettent une certaine souplesse dans les variations du montant de rente versé à un participant qui demeure ou retourne à l'emploi de l'employeur qui parraine le régime de retraite. Cette souplesse n'existe pas dans le cas d'un employé retraité qui désire travailler à son compte ou chez un autre employeur.

Le système actuel des régimes de retraite est fondé sur le principe d'une rente viagère fixe après le début du versement. À titre d'exemple, un participant retraité ne peut pas demander la suspension du versement de sa rente dans le but de majorer la rente versée ultérieurement. Le participant ne peut pas non plus transférer une partie de la rente reçue dans un régime enregistré d'épargne-retraite afin de reporter l'imposition de la rente. Offrir ces possibilités pour les rentes de régimes de retraite et les régimes d'État inciteraient certaines personnes à retourner travailler ou à prolonger leur carrière.

Les règles régissant l'immobilisation de la valeur des droits et prestations d'un régime de retraite transférée à un instrument d'épargne-retraite sont rigides et compliquées, particulièrement celles se rapportant aux montants minimaux et maximaux de retraits annuels. Permettre la suspension des retraits lors d'un retour au travail favoriserait un tel retour à la vie active.

#### **Pistes de solution relatives aux contraintes à la retraite progressive**

- Assouplir davantage les règles régissant le versement de prestations de retraite progressive à partir d'un régime de retraite.
- Assouplir les règles régissant le versement de rentes par un régime de retraite.
- Assouplir et simplifier les règles régissant les retraits d'un instrument de retraite immobilisé.
- Permettre de transférer des versements périodiques de rente d'un régime de retraite, du Régime de pensions du Canada, du Régime de rentes du Québec et de la Pension de sécurité de la vieillesse dans un régime enregistré d'épargne-retraite.

#### **Estimation inadéquate du revenu nécessaire à la retraite**

Bon nombre de travailleurs prennent une retraite trop hâtive parce qu'ils croient qu'ils ont les revenus nécessaires (incluant le travail à temps partiel) pour satisfaire leurs besoins financiers. Malheureusement, il est possible que plusieurs sous-estiment le capital d'épargne-retraite nécessaire pour générer un revenu de retraite adéquat. Les raisons

suivantes sont les principaux facteurs de prise de décision erronée ou d'estimation inadéquate qui incitent certains travailleurs à quitter le marché du travail trop tôt.

1. Une surestimation des revenus de placement générés par leur capital pendant la retraite. Certaines personnes planifient encore aujourd'hui en fonction de taux de rendement élevés même si les taux d'intérêt sont faibles.
2. Une sous-estimation ou une omission de l'effet de l'inflation sur les dépenses futures.
3. Une sous-estimation de la longévité et des besoins futurs relatifs aux coûts des soins de santé.
4. Une sous-estimation ou une omission des besoins d'un conjoint survivant.

**Piste de solution relative à une estimation inadéquate du revenu nécessaire à la retraite**

- Favoriser une meilleure information sur les aspects financiers de la retraite, surtout pour les personnes dont une source essentielle de revenu à la retraite sera leur épargne accumulée. De meilleures connaissances en matière de planification financière de la retraite (ou même de planification de leur budget) pourraient inciter plusieurs travailleurs à être plus prudents en évitant une retraite trop hâtive. Ces meilleures connaissances pourraient aussi inciter les personnes trop prudentes dans leur planification financière à prendre une retraite plus rapidement que prévu. Globalement, l'ICA croit que cette piste de solution bénéficiera à la société dans son ensemble.

**Mesures fiscales incitant à la retraite**

Les gouvernements accordent certains avantages fiscaux aux personnes à la retraite.

Les conjoints peuvent fractionner entre eux leurs revenus de retraite et bénéficier d'une réduction d'impôt pour le couple surtout lorsqu'il y a une disparité de revenus entre les conjoints. Le fractionnement n'est pas possible pour les revenus d'emploi.

Le gouvernement fédéral accorde un crédit d'impôt non remboursable de 15 % des premiers 2 000 \$ de revenu de retraite, sauf les prestations d'État, sans critère d'âge pour le retraité. Le gouvernement du Québec accorde un crédit d'impôt non remboursable de 20 % sur les premiers 1 500 \$ de revenu de retraite sans critère d'âge. Toutefois, le crédit d'impôt est réduit si le revenu total dépasse un certain seuil.

Les deux gouvernements accordent aussi un crédit d'impôt pour toute personne âgée de 65 ans ou plus. Même si ce crédit s'applique aussi aux travailleurs de plus de 65 ans, cette bonification fiscale renforce la perception que l'âge de 65 ans est l'âge normal pour cesser de travailler.

Finalement, les gouvernements imposent des âges maximums auxquels les prestations de retraite doivent commencer à être versées. Les rentes d'un régime de retraite doivent commencer au plus tard à 71 ans. Un régime enregistré d'épargne-retraite doit être liquidé par un transfert dans un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) ou servir à acheter une rente à 71 ans. Les rentes du RPC et du RRQ doivent commencer au plus tard

à 70 ans. Cette contrainte de 70 ans existe depuis 1972 alors que l'espérance de vie était moindre. Toutes ces règles incitent les travailleurs à cesser leur vie active à 71 ans au plus tard.

**Pistes de solution relatives aux mesures fiscales incitant à la retraite**

- Réévaluer les mesures fiscales actuelles en tenant compte qu'elles peuvent décourager le travail à un âge avancé.
- Permettre le report du début du service de la rente et de la liquidation d'un régime enregistré d'épargne-retraite à un âge supérieur à 71 ans (70 ans pour le RPC/RRQ) pourvu que la personne reçoive un revenu d'emploi.

**Conclusion**

Les obstacles financiers au maintien sur le marché du travail des personnes âgées sont majoritairement des incitatifs à prendre une retraite. Les pistes de solution présentées dans ce document visent à rééquilibrer ces incitatifs en fonction de l'accroissement de la longévité. Nous invitons les parties concernées, notamment les gouvernements, à les prendre en considération. Ces solutions possibles auraient davantage d'impact si elles étaient conjuguées à des mesures valorisant l'allongement de la vie active et en rendant le maintien au travail plus attrayant.