

Université de Montréal

Fin de vie active des travailleurs canadiens :
Une analyse des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition
selon l'industrie, 1993-2010

par
Patrick Charbonneau

Département de démographie
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures et postdoctorales
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès sciences (M. Sc.)
en démographie

octobre, 2013

© Patrick Charbonneau, 2013

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :

Fin de vie active des travailleurs canadiens :
Une analyse des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition
selon l'industrie, 1993-2010

présenté par :
Patrick Charbonneau

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Yves Carrière
président-rapporteur

Jacques Légaré
directeur de recherche

Leroy O. Stone
codirecteur

Tania Saba
membre du jury

Résumé

Avec la vague des départs à la retraite amorcée par la génération des baby-boomers, le marché du travail canadien traversera inéluctablement une période de transition. Le vide laissé par ces départs obligera de nombreuses industries à réajuster leur tir afin de ne pas être secouées par de trop fortes turbulences. À cet effet, l'impact des retraites n'aura pas la même ampleur pour chacune des branches d'activité. S'appuyant sur les données longitudinales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993 à 2010, cette recherche analyse les tendances au fil du temps et entre les industries en regard des départs d'emploi de carrière. Une attention particulière est aussi portée aux emplois de transition selon le secteur d'activité, afin de déterminer si cette pratique peut amoindrir les répercussions des départs d'emploi de carrière.

Les résultats montrent que l'intensité des départs d'emploi de carrière s'accroît au cours de la période considérée et que d'importantes variations existent entre les travailleurs des diverses catégories d'industries examinées. L'industrie des *services professionnels, scientifiques et techniques* affiche la plus faible proportion de travailleurs ayant quitté un emploi de carrière (26 %). À l'autre extrémité du spectre, les travailleurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration présentent la plus forte probabilité d'effectuer un départ d'emploi de carrière (47 %). Au chapitre des emplois de transition, les travailleurs en provenance l'industrie de la construction montrent la plus forte propension à œuvrer au sein d'un tel type d'emploi. Si certaines industries se démarquent des autres, cela s'explique surtout en raison du comportement différentiel des travailleurs les plus âgés (55 à 64 ans).

Mots clés : retraite, industrie, emplois de carrière, emplois de transition, travailleurs âgés, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), Canada

Abstract

With the Baby-boom generation entering upon a retirement wave, the Canadian labour force will ineluctably go through a transition period. Those departures will leave a vacuum that will force many industries to readjust in order to avoid heavy turbulences. The impact of the retirement wave will not have the same impact for each of the industries. Using longitudinal data from the Survey of Labour and Income Dynamics for years 1993 to 2010, this study analyzes trends over time and across industries regarding workers leaving a career job. A particular attention will also be paid to bridge jobs by industry, in order to determine if this type of work may lessen the effects of the loss of many career jobs.

The results show that workers are increasingly leaving career jobs during the period under review and that considerable variations exist between workers of various industries. The industry of *Professional, Scientific and Technical Services* shows the smallest proportion of workers that have left a career job (26%). Conversely, the highest probability of leaving a career job was recorded among workers of the *Accommodation and Food Services* industry (47%). Regarding bridge jobs, workers coming from the *Construction* industry have the greatest propensity to start such a type of work after leaving a career job. If some industries stand out from all the others, this is largely attributable to the distinct behaviour of the eldest workers (55 to 64 years old).

Keywords : retirement, industry, career jobs, bridge jobs, older workers, Survey of Labour and Income Dynamics (SLID), Canada

Table des matières

Résumé.....	iii
Abstract	iv
Table des matières	v
Liste des figures.....	viii
Liste des tableaux.....	ix
Liste des abréviations.....	xi
Remerciements	xii
Introduction	1
Chapitre 1 – Problématique, recension des écrits et objectifs	3
1.1 Problématique	3
1.1.1 Vieillessement de la main-d’œuvre	4
1.1.1.1 Démographie du marché du travail.....	5
1.1.1.1.1 Les caractéristiques démographiques d’une population active vieillissante et l’activité des travailleurs âgés	5
1.1.1.1.2 Implications politiques	8
1.1.2 Pénuries de main-d’œuvre.....	11
1.2 Recension des écrits.....	12
1.2.1 La définition de la retraite	13
1.2.2 Industrie, démographie du marché de l’emploi et retraite	17
1.3 Objectifs de la recherche.....	18
Chapitre 2 – Présentation de l’enquête, méthodologie et limites.....	21
2.1 Présentation de l’enquête	21
2.2 Définition des concepts.....	22
2.2.1 La retraite.....	22
2.2.1.1 L’emploi de carrière	23
2.2.1.2 L’emploi de transition	25
2.3 Méthodologie.....	26
2.3.1 Présentation des bases de données utilisées et élaboration de l’échantillon de départ	26
2.3.2 Définition de la population cible	27
2.3.3 Préparation de l’échantillon final.....	28
2.3.3.2 Juxtaposition de tous les emplois d’un même individu	31

2.3.3.4	Épuration des enregistrements restants.....	33
2.3.3.4.1	Rejets pour cause de non-conformité avec la définition retenue d'un emploi de carrière	34
2.3.3.4.2	Rejets en raison de contraintes méthodologiques	34
2.3.2	La classification des industries	37
2.3.3	Méthodes d'analyse des données et pondération.....	40
2.4	Avantages et limites de L'EDTR	41
2.4.1	Avantages de l'EDTR	42
2.4.2	Limites de l'EDTR	43
2.5	Comparaison des répondants retenus dans l'échantillon final et des répondants exclus	45
Chapitre 3 –	Présentation des résultats.....	50
3.1	Portait global des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition.....	50
3.1.1	Évolution dans le temps des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition....	59
3.1.2	Évolution dans le temps et selon le groupe d'âge des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition	62
3.2	Portait des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition selon la classification agrégée des industries des travailleurs.....	63
3.2.1	Évolution dans le temps des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition en fonction de l'industrie.....	64
3.2.2	Évolution dans le temps et selon le groupe d'âge des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition en fonction de l'industrie	67
3.2.3	Coup d'œil sur les industries et sur certains facteurs ciblés	71
3.3	Portait des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition selon la classification détaillée des industries des travailleurs.....	79
3.3.1	Les départs d'emploi de carrière et les emplois de transition en fonction du groupe d'âge pour certaines industries détaillées sélectionnées	81
3.3.2	Principaux facteurs expliquant les différences entre les industries détaillées	84
3.4	Aperçu complémentaire à propos des emplois de transition.....	88
3.4.1	Industries de provenance et destination des travailleurs au sein de leur emploi de transition	89
3.4.2	Impacts des emplois de transition sur la taille du bassin de la main-d'œuvre	93
3.5	Discussion.....	96
Conclusion	105
Bibliographie	108
Annexe 1 : Industries « à risque » de pénuries de main-d'œuvre	xiii

Annexe 2 : Les facteurs explicatifs de la retraite	xv
Annexe 3a – Évolution de la proportion des travailleurs de 45 à 54 ans ayant effectué un départ d’emploi de carrière selon l’industrie, entre 1993-2001 et 2002-2010.....	xxv
Annexe 3c – Évolution de la proportion des travailleurs de 45 à 54 ans ayant exercé un emploi de transition selon l’industrie, entre 1993-2001 et 2002-2010.....	xxv
Annexe 3b –Évolution de la proportion des travailleurs de 55 à 64 ans ayant effectué un départ d’emploi de carrière selon l’industrie, entre 1993-2001 et 2002-2010.....	xxv
Annexe 3d – Évolution de la proportion des travailleurs de 55 à 64 ans ayant exercé un emploi de transition selon l’industrie, entre 1993-2001 et 2002-2010.....	xxv
Annexe 4 – Répartition des travailleurs selon l’issue de leur emploi de carrière et selon l’existence d’un emploi de transition, en fonction de l’industrie détaillée de leur emploi de carrière et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010	xxvi
Annexe 5 – Répartition des travailleurs selon l’issue de leur emploi de carrière et selon l’existence d’un emploi de transition, en fonction de l’industrie détaillée de leur emploi de carrière et selon le groupe d’âge, 1993-2010	xxx
Annexe 6 : Analyse comparative entre les emplois de carrière et les emplois de transition	xxxiv
Annexe 7 – Proportion entre le nombre d’emplois de transition créés et le nombre d’emplois de carrière quittés, selon l’industrie, 1993-2001 et 2002-2010	xl
Annexe 8 : Description exhaustive des catégories de la classification détaillée des industries	xli

Liste des figures

Figure 1.1 – Âge moyen de la retraite au Canada, selon le sexe, 1976-2012.....	7
Figure 3.1 – Répartition des travailleurs selon leur groupe d'âge en début de panel, 1993-1998 à 2005-2010.....	61
Figure 3.2 – Industrie de destination* des travailleurs ayant occupé un emploi de transition, selon le secteur d'activité de l'emploi de carrière, 1993-2010	90
Figure 3.3 – Industrie de provenance* des travailleurs ayant occupé un emploi de transition, selon le secteur d'activité de l'emploi de transition, 1993-2010	92
Figure 3.4 – Nombre de travailleurs ayant quitté un emploi de carrière et nombre de travailleurs ayant occupé un emploi de transition, selon l'industrie, 1993-2010	95

Liste des tableaux

Tableau 2.1 – Représentation graphique de la base de données avant et après le processus de juxtaposition des emplois	32
Tableau 2.2 – Catégories retenues pour les regroupements d’industries utilisées pour la présentation des résultats	39
Tableau 2.3 – Distribution des travailleurs selon leur statut dans l’échantillon final, en fonction de diverses caractéristiques individuelles, 1993-1998 à 2005-2010.....	46
Tableau 2.4 – Distribution des travailleurs selon leur statut dans l’échantillon final, en fonction de diverses caractéristiques familiales, 1993-1998 à 2005-2010.....	47
Tableau 2.5 – Distribution des travailleurs selon leur statut dans l’échantillon final, fonction de diverses caractéristiques liées à l’emploi, 1993-1998 à 2005-2010.....	48
Tableau 3.1 – Répartition des travailleurs selon l’issue de leur emploi de carrière et selon l’existence d’un emploi de transition, en fonction de diverses caractéristiques individuelles, 1993-1998 à 2005-2010	51
Tableau 3.2 – Répartition des travailleurs selon l’issue de leur emploi de carrière et selon l’existence d’un emploi de transition, en fonction de diverses caractéristiques familiales, 1993-1998 à 2005-2010.....	55
Tableau 3.3 – Répartition des travailleurs selon l’issue de leur emploi de carrière et selon l’existence d’un emploi de transition, en fonction de diverses caractéristiques liées à l’emploi, 1993-1998 à 2005-2010	56
Tableau 3.4 – Répartition des travailleurs selon l’issue de leur emploi de carrière et selon l’existence d’un emploi de transition, en fonction du panel, 1993-1998 à 2005-2010	60
Tableau 3.5 – Répartition des travailleurs selon l’issue de leur emploi de carrière et selon l’existence d’un emploi de transition, en fonction du groupe d’âge et selon le panel, 1993-1998 à 2005-2010	63
Tableau 3.6 – Répartition des travailleurs selon l’issue de leur emploi de carrière et selon l’existence d’un emploi de transition, en fonction de l’industrie de leur emploi de carrière et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010.....	65
Tableau 3.7 – Répartition des travailleurs selon l’issue de leur emploi de carrière et selon l’existence d’un emploi de transition, en fonction de l’industrie de leur emploi de carrière, selon le groupe d’âge et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010.....	69
Tableau 3.8 – Répartition des travailleurs selon quatre variables-clés, en fonction de l’industrie de leur emploi de carrière, 1993-2010	72
Tableau 3.9 – Répartition des travailleurs selon quatre variables-clés, en fonction de la période, 1993-2001 et 2002-2010.....	72
Tableau 3.10 – Répartition des travailleurs selon l’issue de leur emploi de carrière, en fonction du groupe d’âge, pour certaines industries sélectionnées, 1993-2010.....	82

Tableau 3.11 – Répartition des travailleurs selon l’existence d’un emploi de transition, en fonction du groupe d’âge, pour certaines industries sélectionnées, 1993-2010.....	83
Tableau 3.12 – Répartition des travailleurs selon quatre variables-clés, en fonction de l’industrie détaillée de leur emploi de carrière, parmi certains secteurs d’emploi sélectionnés où les <i>comportements en matière de départ d’emploi de carrière sont significativement différents</i> , 1993-2010.....	84
Tableau 3.13 – Répartition des travailleurs selon quatre variables-clés, en fonction de l’industrie détaillée de leur emploi de carrière, parmi certains secteurs d’emploi sélectionnés où les <i>comportements en matière de pratique d’un emploi de transition sont significativement différents</i> , 1993-2010.....	86
Tableau 3.14 – Distribution des emplois de carrière et des emplois de transition selon l’industrie et ratio entre les deux distributions, 1993-2010.....	94
Tableau 3.15 – Tableau récapitulatif des constats se dégageant de l’analyse des résultats	99

Liste des abréviations

AARP : American Association of Retired Persons

BDLC : Base de données sur la longévité canadienne

CCRHC : Conseil canadien des ressources humaines en camionnage

CCRHT : Conseil canadien des ressources humaines en tourisme

CFS : Canadian Forest Industry

CQRHT : Conseil québécois des ressources humaines en tourisme

CRFA : Canadian Restaurant and Foodservices Association

CRHIM : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

CSC : Conseil sectoriel de la construction

CSE : Conseil sectoriel de l'électricité

CSRHSGE : Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance

CSTEC : Canadian Steel Trade & Employment Congress

DAL : Banque de données administratives longitudinales

DES : Diplôme d'études secondaires

EDTR : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

EPA : Enquête sur la population active

ESG : Enquête sociale générale

ISSA : International Social Security Association

ITAO : Interview téléphonique assistée par ordinateur

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

PHRCC : Petroleum Human Resources Council of Canada

PRP : Projet de recherche sur les politiques

RPC : Régime de pensions du Canada

RRQ : Régime de rente du Québec

SV : Sécurité de la vieillesse

SRG : Supplément de revenu garanti

Remerciements

Je tiens d'abord à remercier mon directeur de recherche, Jacques Légaré, pour sa confiance qu'il m'a accordée ainsi que pour ses encouragements ininterrompus qu'il m'a adressés tout au long de cette aventure qui s'est étirée plus longtemps que je ne l'aurais voulu. Aussi, je souhaite lui témoigner ma gratitude pour m'avoir procuré mes premières expériences de recherche en démographie; je lui suis grandement reconnaissant de m'avoir accueilli au sein de son équipe de recherche.

Je tiens aussi à remercier mon codirecteur de recherche, Dr Leroy O. Stone. Ses conseils avisés et sa très grande expertise dans le domaine de la recherche sur la retraite m'ont été d'une aide précieuse pour mettre en branle ce mémoire de maîtrise et pour orienter plusieurs des décisions qui ont dû être prises au cours de son élaboration.

Je veux aussi remercier le corps professoral et le personnel administratif du Département de démographie de l'Université de Montréal. Je leur suis reconnaissant de la formation de grande qualité que j'ai reçue. De plus, le service toujours attentionné offert par le personnel administratif contribue sans conteste au succès des étudiants. Merci spécialement à Louise Faulkner.

Je tiens à remercier mon employeur et mes superviseurs qui ont accepté de mettre en place des dispositions pour mener à terme mon mémoire de maîtrise tout en travaillant à plein temps.

Merci à mes amis et collègues qui m'ont entouré tout au long de mes études. Merci spécialement à Marc-André, Guillaume et Mélanie pour leurs conseils et leurs encouragements.

Merci à ma mère, Michèle, qui m'a toujours inconditionnellement encouragé et qui m'a soutenu durant mon parcours académique.

Enfin, merci à Émilie pour avoir été à mes côtés, pour m'avoir encouragé, pour avoir fait preuve de patience et pour m'avoir remis à l'ordre quand j'en avais besoin, toujours avec optimisme.

Introduction

La retraite, telle qu'on la connaît aujourd'hui, comme dispositif de l'État-providence, n'existe que depuis fort peu longtemps, à l'échelle de l'histoire de l'humanité. Ce n'est qu'en 1889 que le chancelier allemand Otto Von Bismarck introduisit le premier système de pension pour les travailleurs âgés de plus de 70 ans, à une époque où l'espérance de vie avoisinait 45 ans (The Economist, 2009). Dans le siècle qui suivit, d'innombrables transformations ont bouleversé le monde du travail au moment même où une révolution démographique se déroulait. Le XX^e siècle a ainsi vu se diffuser à grande échelle le syndicalisme ainsi que la tertiarisation de l'économie, en plus de marquer l'entrée massive des femmes sur le marché de l'emploi. Parallèlement s'est poursuivie la réduction de la mortalité, entamée déjà depuis le milieu du XVIII^e siècle, sous l'influence d'avancées médicales multiples et de changements dans les modes de vie (Meslé et Vallin, 2000). Ainsi, la hausse accélérée de l'espérance de vie s'est maintenue à un rythme soutenu. Par ailleurs, la manifestation d'un événement sans précédent – le baby-boom – a considérablement stimulé la croissance démographique de plusieurs sociétés occidentales au cours des années 1940 à 1960, dont celle du Canada.

Compte tenu de toutes ces transformations, il ne fait aucun doute que, de nos jours, la retraite survient dans un contexte totalement différent et ne possède désormais que très peu d'attributs communs au mécanisme d'origine élaboré par Von Bismarck. De surcroît, plutôt que de constituer un événement ponctuel survenant à un moment précis dans le temps, comme c'était traditionnellement le cas, la retraite prend de plus en plus la forme d'une transition ou d'un état passager (Deschênes et Stone, 2006; Stone et al., 2006; Atchley, 1982). Par ailleurs, les tendances récentes montrent que les travailleurs sont de plus en plus nombreux à reporter le moment de leur retraite (Carrière et Galarneau, 2012) et à entamer un emploi de transition (Hébert et Luong, 2008 ; Cahill et al., 2009). Ces transformations ne représentent que quelques exemples parmi tant d'autres; les recherches récentes montrent effectivement que le concept de retraite continue d'évoluer et se trouverait donc dans un état de constante mutation (Stone, 2006; Lefebvre et al., 2012). La génération des baby-boomers ayant maintenant entamé sa sortie du marché du travail, plusieurs questions se posent quant au remplacement de la main-d'œuvre. Ainsi, un ralentissement de la croissance de la population active doit être anticipé (Lapointe et al., 2006) et les besoins futurs de travailleurs deviendront de plus en plus attribuables aux départs à la retraite plutôt qu'à la croissance de l'activité économique (Dunn, 2005). En conséquence, l'émergence de

pénuries de main-d'œuvre constitue un scénario hautement envisageable, surtout à l'échelle localisée de certaines géographies ou industries précises (McMullin et Cooke, 2004; Kuhn, 2003).

Le contexte décrit dans les lignes qui précèdent permet à lui seul de justifier la raison d'être de ce mémoire. Afin d'apporter une contribution originale sur un sujet rarement exploré dans la littérature sur la retraite, nous avons choisi d'étudier les départs à la retraite en fonction de l'industrie de l'emploi des travailleurs. Plus précisément, cette étude porte sur les *départs d'emploi de carrière* et sur l'intensité de la pratique d'un *emploi de transition* selon l'industrie¹, au Canada. En effet, très peu de recherches ont traité du passage à la retraite des travailleurs sous la perspective de l'industrie de leur emploi de carrière. Il est vrai que certaines analyses sommaires existent à propos des industries à risque de souffrir de la vague des départs à la retraite (MacKenzie et Dryburgh, 2003; Lapointe et. al., 2006). En outre, certains chercheurs ont réalisé des études exhaustives en mettant à l'avant-scène d'autres variables, comme l'a fait Fortin (2012) avec la profession. Toutefois, du point de vue de l'industrie, il n'existe aucune étude ayant abordé ce sujet en profondeur. De surcroît, aucune recherche n'a traité de cette question sous un angle qui permettrait à la fois de répertorier et d'expliquer les spécificités des comportements des travailleurs en matière de retraite dans chacun des secteurs d'activité, tout en se penchant sur les impacts pour la main-d'œuvre de ces industries. Ce mémoire permettra donc de combler cette lacune. À l'instar de Fortin (2012), le recours à l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) sera également préconisé. Cependant, nous tirerons profit du plein potentiel que recèle l'EDTR en exploitant les données des cinq panels complétés, alors que Fortin avait fait le choix de se concentrer sur le quatrième panel.

Ce mémoire se compose de trois chapitres. D'abord, le premier chapitre fera état de la problématique et comportera une recension des écrits. Il permettra également de cerner les objectifs de la présente recherche. Ensuite, le deuxième chapitre sera consacré à la présentation de l'enquête, de la méthodologie ainsi que des limites associées à l'utilisation de la source de données sélectionnée. Finalement, le troisième et dernier chapitre exposera les résultats de la recherche et inclura une discussion portant sur ceux-ci.

¹ Dans ce mémoire, les termes « *industrie* », « *branche d'activité* » et « *secteur d'activité* » seront utilisés comme synonymes de manière interchangeable et référeront toujours au même concept. De plus, l'industrie de l'emploi des travailleurs se rapportera à l'industrie de l'**emploi de carrière** de ceux-ci, sauf indication contraire.

Chapitre 1 – Problématique, recension des écrits et objectifs

Les personnes âgées occupent une place importante au sein de notre société. Aux yeux de plusieurs, les aînés incarnent avant tout une image positive, celle de mentors ou de sages, par exemple. Ils représentent ainsi la courroie de transmission à la base du savoir et du progrès qui se perpétue d'une génération à une autre. À l'inverse, pour d'autres, les personnes âgées renvoient une image plutôt négative, constituent avant tout une charge sociale. Sans doute y a-t-il une part de vérité dans chacune de ces visions diamétralement opposées. Cette population est loin d'être homogène et cela pourrait être à la base du large spectre d'opinions qui se dégage. Longtemps confinées à un seul groupe d'âge², on s'aperçoit qu'il devient désormais impossible de définir les personnes âgées simplement en comptant le nombre de bougies soufflées au dernier anniversaire... Ainsi, Laslett (1989) affirme qu'*on distingue maintenant quatre phases dans le cycle de vie d'un individu, le nouveau troisième âge allant du moment de la retraite au seuil de la vieillesse, reléguant à un quatrième âge la vieillesse classique*. Dans le cadre de ce mémoire, un éclairage inédit sera porté sur la période qui entoure le commencement de ce nouveau troisième âge.

Ce chapitre comporte trois parties principales. En premier lieu, la problématique de ce mémoire sera exposée en guise de point de départ afin de comprendre les enjeux associés au sujet de cette recherche. Seront ainsi passés en revue les thèmes de la démographie et du marché du travail et des pénuries de main-d'œuvre. Ces éléments constituent en quelque sorte la pierre angulaire permettant de justifier la pertinence de la présente recherche. En deuxième lieu, une recension des écrits permettra de préparer le terrain en vue de préciser les buts de ce mémoire. Pour y arriver, la littérature existante sera passée en revue afin d'expliquer le concept de la retraite et les différentes idéologies qui s'y rattachent. Par ailleurs, une synthèse de la littérature renseignera à propos des principales tendances en matière de retraite selon l'industrie. Enfin, le présent chapitre se conclura par la présentation des objectifs de recherche qui auront été déterminés en fonction de la réflexion qui les aura précédés.

1.1 Problématique

Au cours de la deuxième moitié du XX^e siècle, les sociétés occidentales ont été témoins de changements qui ont considérablement modifié leurs dynamiques démographiques. Le Canada ne fait pas exception à la règle. À la suite de la Deuxième Guerre mondiale, les niveaux de fécondité se

² 65 ans et plus

sont rapidement intensifiés pour ensuite fléchir en deçà du seuil de remplacement des générations une vingtaine d'années plus tard. Les baby-boomers illustrent sensiblement bien cette conjoncture, ceux-ci représentant les individus nés au cours de cette période de l'après-guerre. Parallèlement au déclin de la fécondité qui a suivi le baby-boom, les niveaux de mortalité ont continué leur décroissance, particulièrement aux grands âges.

Comme ils constituent une génération importante, dont les effectifs s'avèrent disproportionnellement plus nombreux en comparaison aux cohortes les précédant et les succédant, l'avancement en âge des baby-boomers s'est toujours accompagné par des modifications au sein des structures et des institutions sociales. Alors que les premiers boomers ont franchi le cap des 65 ans en 2011, l'impact de leur départ du marché du travail commence à se faire sentir. On pourrait donc arguer que cette date marque en quelque sorte le début de la fin d'une « fenêtre d'opportunité », période au cours de laquelle la démographie aura eu un impact nettement positif sur la productivité d'une société.

Bien étendu, le vieillissement démographique a des répercussions sur le marché du travail ainsi que sur notre système de pension. Celles-ci seront examinées de plus près dans les pages qui suivent.

1.1.1 Vieillessement de la main-d'œuvre

Des tendances lourdes permettent de constater que le vieillissement de la population constitue un phénomène inéluctable, défi auquel la société canadienne sera inévitablement confrontée pendant encore de nombreuses années. À titre d'exemple, la part des 65 ans et plus au sein de la population sera multipliée par 2,5 entre 2000 et 2050. Des répercussions affecteront nécessairement le marché de l'emploi. De fait, le ratio entre le nombre de jeunes travailleurs (20-34 ans) et le nombre de travailleurs âgés croîtra tout au long du prochain demi-siècle (Légaré, 2001). Certains dressent un portrait très sombre des contrecoups qui seront engendrés par le vieillissement des travailleurs, qui, selon eux, mettrait en péril la pérennité des systèmes de pensions publics et engendrerait des pénuries de main-d'œuvre en l'absence d'actions proactives (Conference Board of Canada, 2008; Robson, 2001; Congressional Budget Office, 2009). Évidemment, tous ne sont pas de cet avis et de nombreuses voix s'élèvent contre une vision apocalyptique du vieillissement de la population. Plusieurs auteurs, tels que Mérette (2002), considèrent que les retombées économiques du vieillissement de la population pourraient au contraire s'avérer positives au niveau global pour la

population du Canada. D'autres spécialistes abondent dans la même direction, mais gardent certaines réserves, avançant que des contrecoups négatifs du vieillissement demeurent inévitables. Ceux-ci seront toutefois mineurs ou localisés et leurs impacts pourraient être atténués si l'âge de la retraite et les modalités de travail font l'objet d'une révision (Cappelli, 2003; PRP, 2005).

Tout compte fait, nonobstant le point de vue préconisé, on peut déclarer sans se tromper que le vieillissement de la population occasionnera des défis qui devront être gérés convenablement. La quasi-totalité des organisations internationales, des instances politiques, des regroupements d'employeurs ou d'employés s'entendent sur le sujet. Un éditorial de l'OCDE (2002) résume bien ce consensus en prônant une réforme des retraites et de la protection sociale, et en insistant sur la nécessité de changements de mentalités, autant chez les salariés que chez les employeurs.

1.1.1.1 Démographie du marché du travail

La démographie représente un facteur primordial qui influence les dynamiques du marché du travail. De fait, trois éléments peuvent avoir un impact sur l'offre de travailleurs. D'abord, la composante migratoire agit sur l'offre de main-d'œuvre en accroissant le bassin de travailleurs potentiels. Par ailleurs, la composante relative au taux d'activité permet aussi bien d'accroître ou de restreindre le nombre des effectifs sur le marché du travail. Enfin, la composante démographique, déterminée principalement en fonction des niveaux de fécondité passés, constitue sans l'ombre d'un doute le facteur ayant l'impact le plus direct et le plus certain sur l'offre de travailleurs future. En effet, la démographie du marché du travail relève largement de l'inertie du moment qui peut s'observer à partir de la forme de la pyramide des âges (Sunter, 2001).

1.1.1.1.1 Les caractéristiques démographiques d'une population active vieillissante et l'activité des travailleurs âgés

De nombreux rapports et articles confirment que les tendances démographiques continuent d'évoluer dans la même direction depuis plusieurs années. En effet, d'un point de vue strictement structurel, le vieillissement de la population s'est accentué au cours de la dernière décennie, comme en témoigne la hausse de 2,4 ans de l'âge médian entre 2002 et 2012, s'établissant maintenant à 40,0 ans pour l'ensemble de la population canadienne (Statistique Canada, s.d.(1)). De manière similaire, l'âge médian de la population en âge de travailler s'est aussi accru au cours des dernières années, passant de 38,4 à 40,5 ans entre 1999 et 2009. Du coup, la proportion des personnes de 45 à

64 ans au sein de la population en âge de travailler a progressé considérablement pour atteindre un sommet de 40,4 % en 2009 (Statistique Canada, 2009). Les perspectives réalisées par le Ministère des Ressources Humaines et Développement Social Canada (RHDSC) laissent entrevoir un ralentissement de la croissance de la population active, qui passera de 17,3 à 19,1 millions de travailleurs entre 2005 et 2015 (Lapointe et. al., 2006). Par la suite, jusqu'en 2031, tout porte à croire que l'essor du nombre de travailleurs plafonnera, sans toutefois ne jamais décliner. Les taux d'accroissement annuel moyen de la population active demeureront bas pendant encore au moins deux décennies, oscillant entre 0,1 % et 0,8 %, alors que ces taux se chiffraient plutôt à 1,5 % entre 1980 et 2005 (Martel et. al, 2007).

La taille du bassin de la population active est en partie tributaire des taux globaux d'activité. L'âge et le sexe constituent deux variables clés à considérer lorsque l'on désire suivre l'évolution dans le temps de ces taux. Chez les hommes de moins de 55 ans, les tendances sont demeurées relativement stables au cours des dernières années. Ce n'est pas le cas des femmes, dont l'accès au marché de l'emploi ne s'est généralisé que récemment. La participation accrue des femmes au marché du travail représente d'ailleurs le facteur le plus important qui explique la hausse de l'activité globale au cours des 50 dernières années (Sunter, 2001). Chez les personnes âgées de 55 à 64 ans, la tendance paraît beaucoup moins nette. À partir des années 1970, le taux d'activité global pour ce groupe d'âge a commencé à diminuer légèrement année après année. Puis, au milieu des années 1990, un renversement de la tendance s'est produit lorsque le taux d'activité global des 55-64 ans a entrepris une remontée. Cette situation masquait toutefois deux réalités distinctes chez les hommes et chez les femmes. Alors que les femmes se démarquent en vertu d'une participation toujours plus accrue sur le marché du travail au fil du temps, il en est tout autrement chez les hommes. Leur taux d'activité a connu une chute brutale entre 1976 et 1995, passant de 76 % à 58 %. Depuis, la tendance s'est rapidement renversée de sorte que leur taux d'activité a récupéré la moitié des points qu'il avait perdus entre 1976 et 1995, se situant récemment à 67 % (Marshall et Ferrao, 2007). Une hausse de l'emploi des personnes âgées de 65 ans et plus a également été constatée depuis le milieu des années 1990 (Uppal, 2010). Ces deux résultats semblent tout à fait cohérents l'un avec l'autre et dénotent clairement que les perceptions et les agissements des travailleurs s'éloignent de plus en plus du soi-disant standard de « Liberté 55 ».

En outre, selon les résultats de projections réalisées par le logiciel de microsimulation LifePaths, Denhez (2007) rapporte que le nombre d'heures de travail par personne demeurera élevé au cours des prochaines années. Cet indicateur atteindra un sommet de plus de 1000 heures par

personne au début de la prochaine décennie avant de commencer à décroître. Les niveaux ne reviendront toutefois pas inférieurs à ceux qui étaient observés dans les années 1970 et 1980.

Par ailleurs, l'âge à la retraite des travailleurs canadiens a fluctué de manière très similaire aux variations observées pour le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus. Comme le montre la figure 1.1, l'âge moyen à la retraite a constamment diminué de 1976 jusqu'à la fin des années 1990, alors qu'une remontée prend forme depuis. Or, cette tendance concorde, presque identiquement, à celle observée pour les taux d'activité commentés précédemment.

Figure 1.1 – Âge moyen de la retraite au Canada, selon le sexe, 1976-2012



Source : Statistique Canada, Tableau CANSIM 282-0051 : Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'âge de la retraite selon la catégorie de travailleur et le sexe, annuel (années). (Consulté le 25 août 2013)

Il importe de mentionner que les constats d'une recrudescence de l'activité des personnes âgées ne constituent pas une exception canadienne. Les États-Unis ont également été témoins d'une hausse récente de l'activité des aînés (Gendell, 2008).e4

Enfin, cette section ne serait pas complète sans avoir brièvement discuté de la situation des travailleurs âgés dans le contexte de la récente crise économique qui a sévi à la fin de la dernière décennie. À l'échelle globale, le marché de l'emploi au Canada a encaissé un dur coup. De fait, 400 000 emplois de moins étaient répertoriés en octobre 2009 par rapport au sommet de 2008, soit une diminution de 2,3 %. Le groupe d'âge des 55 ans et plus constituerait toutefois le seul au sein duquel l'emploi a progressé, avec des gains substantiels de 6,0 % chez les femmes et de 1,9 % chez

les hommes (LaRochelle-Côté et Gilmore, 2009). La crise économique semble toutefois avoir touché plus durement les travailleurs âgés aux États-Unis. En effet, les taux de chômage des 55-64 ans et des 65 ans et plus ont culminé à des sommets inégalés en 2009 (Johnson et Mommaerts, 2010).

Malgré ces signes globalement encourageants, qui témoignent d'un regain de l'activité des aînés, de nombreux experts rétorquent que les travailleurs devront rester en emploi encore plus longtemps pour assurer le maintien de la croissance économique à un niveau souhaitable (Castonguay et Laberge, 2010; Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, 2008). La section suivante exposera en détail comment ces recommandations pourraient se traduire si des gestes politiques concrets avaient à être posés.

1.1.1.1.2 Implications politiques

Tout en gardant en tête qu'il est toujours périlleux de spéculer sur le futur et que les avis ne sont pas unanimes quant aux conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre, il importe néanmoins de passer en revue divers scénarios que les décideurs publics envisageront vraisemblablement dans un futur rapproché.

D'abord, mentionnons que l'intérêt grandissant des gouvernements par rapport au vieillissement des travailleurs est probablement attribuable en grande partie aux craintes qui émergent relativement au financement des systèmes de pensions publics. En effet, la durée de la retraite continue son expansion principalement en raison de la hausse de la survie aux grands âges. En 1966, année d'instauration du Régime de pensions du Canada (RPC) et du Régime de rentes du Québec (RRQ), l'espérance de vie à 60 ans³ était de 18,8 ans. En 2007, ce chiffre s'élevait alors à 24,1 ans, soit une augmentation de plus de 25 % en l'espace de 40 ans (BDLC, s.d.). De surcroît, la viabilité des systèmes de type « *pay-as-you-go* » (systèmes par répartition) est remise en question considérant que le nombre de cotisants augmentera à un rythme beaucoup moins soutenu que le nombre de prestataires (ISSA, 2010; Légaré, 2001).

En outre, les régimes de pensions publics et privées à cotisations déterminées risquent de gagner en popularité au détriment des régimes à prestations déterminées. Cette orientation est d'ailleurs déjà bien entamée (Schembari, 2003; PRP, 2005). Avec de telles initiatives, le risque lié au revenu de retraite est transféré de la collectivité à l'individu (Légaré, 2010). Une réduction du

³ L'âge de 60 ans constitue actuellement l'âge minimum à partir duquel il est possible de recevoir le premier versement mensuel auquel ont droit les cotisants au Régime de pensions du Canada (RPC) ou au Régime de rentes du Québec (RRQ).

montant total des prestations ou une hausse du taux des cotisations pourrait aussi constituer des options envisageables par l'État afin de réduire le fardeau des dépenses liées à la retraite. De plus, en diminuant le montant des prestations, les travailleurs seraient incités à rester en poste plus longtemps. L'impact de cette mesure pourrait néanmoins s'avérer minime, puisque les revenus de pensions publiques ne représentent qu'une seule source de rétribution parmi l'ensemble des revenus de retraite (Cooke, 2006).

La hausse de l'âge de la retraite représente un moyen recommandé par plusieurs experts en vue de protéger la durabilité des systèmes de pensions publics et de prolonger la vie active des travailleurs (Hering et Klassen, 2010; Gendell, 2008). Cette avenue a d'ailleurs déjà été mise à exécution en Allemagne, où l'âge de la retraite sera progressivement relevé à partir de 2012 pour atteindre 67 ans en 2029 (Régie des rentes du Québec, 2007). En France, un débat de société sur la nécessité du report de l'âge de la retraite a suivi le dépôt du *Document d'orientation sur la réforme des retraites* (Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, 2010). Ce rapport propose un recul graduel de l'âge légal de départ à la retraite combiné à une augmentation de la durée des cotisations, mais exclut des scénarios de baisses des pensions et de hausse des impôts. La réforme des retraites en France pourrait être ponctuée de certaines exceptions afin de prendre en compte la pénibilité propre à certaines carrières professionnelles. Cette modalité est cohérente avec le discours prôné par plusieurs, tel Légaré (2009), qui soutient que l'âge de la retraite devrait être modulé en fonction de l'espérance de vie. Au Canada, le gouvernement a décidé en 2012 de repousser de 65 à 67 ans l'âge d'admissibilité à la pension de la sécurité de la vieillesse (Grammond, 2012).

Les mesures exposées ci-dessus présentent des attributs communs, en ce sens qu'elles contiennent toutes un caractère répressif et coercitif, dans le but de décourager les départs hâtifs. Certes, il demeure plausible que ces dispositions soient envisagées et éventuellement appliquées dans le cadre de politiques prochaines. Cependant, au-delà de ces mesures à caractère plutôt répressif, il y aurait lieu de se demander si des dispositions plus positives et constructives pourraient être mises de l'avant.

À cet effet, soulignons que les approches dont la vision s'axe sur la perspective de « *cycle de vie* » gagnent en popularité et sont dans la mire des décideurs de politiques publiques. Ainsi, des politiques prenant en compte le cycle de vie engloberaient des mesures favorisant la conciliation travail-famille et la formation continue dans une optique de flexibilité tout au long de la vie active, qui s'étalerait sur une période légèrement plus longue (PRP, 2004). Une autre spécificité de

l'approche de type « cycle de vie » réside dans le fait qu'elle valorise la retraite progressive. Or, permettre aux travailleurs de partir à la retraite graduellement constituerait une solution de premier plan afin de prolonger la vie active des travailleurs (Castonguay, 2010; PRP, 2005; McMullin, et Cooke, 2004). De surcroît, la retraite progressive constituerait une avancée que les travailleurs et les aînés réclament de leur propre volonté (Jalette et Villeneuve, 2003; Conseil des aînés, 2009) et qui obtiendrait l'appui des gouvernements (Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale, 2005). Pour assurer le succès de la retraite progressive, encore faudrait-il que les résolutions des gouvernements se soldent par des actions concrètes et que les employeurs se réajustent afin de soutenir cette pratique.

Dans un cadre plus large, les mesures promouvant une plus grande flexibilité en fin de vie active s'insèrent dans un courant plus large qu'est le *vieillessement actif*. Ce concept stipule que chaque individu devrait mener une existence active satisfaisante, y compris à un âge avancé. Chez la personne âgée, cela pourrait se traduire par une poursuite du travail si la personne en est capable et qu'elle en éprouve l'envie, mais cela peut également se traduire par l'exercice d'activités qui ne génère pas nécessairement de revenus (Castonguay, 2010). Dans le même ordre d'idées, Guillemard (2004) soutient quant à elle que le vieillissement actif doit être favorisé par l'État, notamment par des actions préventives tout au long de la vie professionnelle, telle la formation continue.

Toutes ces réflexions relatives aux implications politiques éventuelles du vieillissement de la main-d'œuvre soulèvent certaines questions à propos de l'équité intergénérationnelle. Selon l'économiste français Jean-Philippe Cotis (2003), il appert évident que celle-ci n'est pas totalement assurée et que les dispositifs actuels ne répondent pas encore aux exigences du contrat social moderne. Seul un *compromis social* pourrait permettre de garantir le respect du contrat social et le succès de la réforme des retraites. Les baby-boomers n'ayant pas fait assez d'enfants, Légaré (2009) suggère quant à lui qu'un bon dosage de solidarité intergénérationnelle et d'équité intergénérationnelle s'avère indispensable.

Enfin, n'oublions pas que le vieillissement de la population surviendra de manière inégale au Canada. De fait, il risque de se produire à un rythme plus rapide dans les provinces de l'Atlantique et au Québec (Denhez, 2007). Cette fracture régionale pourrait entraîner des divergences quant à l'assiduité et la volonté qu'auront les administrations provinciales et fédérale à légiférer sur d'éventuels projets de loi.

1.1.2 Pénuries de main-d'œuvre

Aux yeux de plusieurs observateurs, la menace d'une pénurie de main-d'œuvre généralisée est imminente (par exemple, Conference Board du Canada, 2008). Cette vision est toutefois loin de faire l'unanimité. Affirmer que ces éventuelles pénuries découleront directement des conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre constituerait une déclaration encore plus discutable.

Avant toute chose, définir ce qu'est une pénurie de main-d'œuvre constituerait un bon point de départ pour cette sous-section. La définition proposée par Roy, Henson et Lavoie (1996) est particulièrement reconnue dans la littérature, à tout le moins d'un point de vue strictement économique. Ceux-ci affirment qu'il y a pénurie de main-d'œuvre lorsque la quantité d'une compétence donnée de la main-d'œuvre et la quantité demandée par les employeurs divergent aux conditions de marché existantes.

« The quantity of a given skill supplied by the workforce and the quantity demanded by employers diverge at the existing market conditions » (Roy, Henson et Lavoie, 1996, cité dans McMullin, et Cooke, 2004)

Dans une publication ultérieure, Gingras et Roy (1998) concèdent que le terme de pénurie de main-d'œuvre est souvent vague et mal défini, contribuant ainsi à embrouiller les discussions. Dans un effort de fournir une définition juste, ils ajoutent ceci :

« [...] au sens le plus large, le concept de pénurie de main-d'œuvre qualifiée désigne la présence d'un écart entre la disponibilité de main-d'œuvre et un repère ou un point de référence quelconque. » (Gingras et Roy, 1998)

À ce moment-là, le choix du point de référence prend donc une importance capitale. Par ailleurs, la dimension temporelle constitue également un facteur primordial à considérer afin de distinguer différents types de pénuries. Ainsi, les pénuries de travailleurs qui durent d'un à trois ans relèveraient du court terme tandis que celles qui persisteraient plus de 5 ans représenteraient des pénuries de long terme (Montmarquette et Thomas, 2005).

Spéculer sur d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre nécessite une connaissance exemplaire de l'offre et de la demande futures de travailleurs. Si les projections relatives à l'offre de main-d'œuvre sont relativement robustes, on ne peut en dire autant des projections de la demande de travailleurs; cette demande s'avérant hautement conjoncturelle (McDonald et Kippen, 2001). Sans quantifier la demande future, Dunn (2005) souligne qu'au cours des années à venir, les besoins

de travailleurs seront de plus en plus attribuables aux départs à la retraite (demande de remplacement) qu'à la croissance de l'activité économique (demande d'expansion).

Contrairement à plusieurs idées reçues, le vieillissement de la main-d'œuvre n'aurait qu'un impact minime dans l'avènement d'éventuelles pénuries. Cela s'expliquerait entre autres parce que ce phénomène survient de manière trop graduelle. Ainsi, des facteurs tels les cycles économiques, les cultures et les politiques de retraite, la nature du travail et les formations nécessaires au sein des industries et des professions représentent des facteurs tout au moins autant importants (sinon plus) que le vieillissement de la main-d'œuvre pour prévoir les pénuries de main-d'œuvre (McMullin, et Cooke, 2004; Freeman, 2007). De surcroît, le contexte actuel de mondialisation fait en sorte qu'il s'avère encore plus difficile qu'auparavant de prévoir des pénuries ou des surplus de main-d'œuvre (Freeman, 2007). En outre, il n'existerait aucune preuve attestant que le Canada se trouve actuellement confronté à une pénurie **généralisée** de main-d'œuvre (McMullin, et Cooke, 2004; Lapointe et. al., 2006). Toutefois, certaines industries particulières ou certaines zones géographiques bien précises seraient en moins bonne posture, de telle sorte que l'on pourrait parler de pénuries localisées ou de points chauds (« *hot spots* ») (McMullin et Cooke, 2004; Kuhn, 2003). Afin d'avoir un aperçu des industries particulièrement vulnérables face à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre, le lecteur pourra se référer à l'annexe 1.

1.2 Recension des écrits

Cette section constitue un prélude indispensable pour la suite de ce mémoire, notamment pour l'élaboration des objectifs de recherche et pour la préparation d'une méthodologie adéquate. Dans un premier temps, les critères ayant déjà été retenus dans la littérature pour définir la retraite seront exposés. Cette sous-section permettra de constater à quel point la retraite constitue un concept en perpétuelle mutation et dont les balises ne sont pas clairement délimitées. De plus, cette revue des multiples définitions de la retraite s'avérera fondamentale dans le choix d'une définition pour la présente recherche. Dans un deuxième temps, nous nous efforcerons de synthétiser les principaux constats de la littérature concernant les tendances en matière de retraite selon l'industrie. Étant donné le sujet de la présente recherche, l'industrie de l'emploi du travailleur constituera l'unique déterminant de la retraite qui sera traité en profondeur dans cette recension des écrits⁴.

⁴ Pour une revue plus fouillée de l'ensemble des facteurs explicatifs et des variables associées à la prise de la retraite, l'annexe 2 pourra être consultée.

1.2.1 La définition de la retraite

Qu'est-ce que la retraite? À quel moment débute-t-elle? S'agit-il d'un état irréversible? Ces questions peuvent paraître banales à première vue. Toutefois lorsque l'on se penche de plus près sur ces interrogations, on s'aperçoit rapidement que les réponses peuvent s'avérer beaucoup plus complexes qu'elles n'en ont l'air.

Historiquement, l'âge de 65 ans constitue probablement le seuil le plus universellement reconnu afin de délimiter deux périodes distinctes de la vie : celle caractérisée par une implication active sur le marché du travail et la retraite. Or, dans les faits, cette vision se révèle largement désuète pour deux raisons majeures. D'une part, le critère de l'âge semble maintenant impossible à déterminer, car les comportements ont évolué de telle sorte que la retraite peut survenir au cours d'une phase qui de la vie qui s'échelonne sur plusieurs années. D'autre part – et cela explique en partie l'affirmation précédente –, la délimitation entre activité et retraite est beaucoup moins claire qu'auparavant, rendant ainsi hasardeuse toute tentative de classification de la population entre les statuts d'actif et de retraité. Autrefois évènement ponctuel, la retraite constitue dorénavant une transition (Deschênes et Stone, 2006).

Afin d'illustrer à quel point le concept de la retraite est en pleine mutation, dans le cadre de son mémoire de maîtrise, Deschênes (2005) citait Han et Moen (1999). Ceux-ci ont le mérite d'être parvenus à expliquer de manière très concise les transformations qui révolutionnent la retraite :

« The age-graded norm in retirement has become blurred, and the actual range of retirement age has expanded, making the transition "longer and fuzzier" ». (Han et Moen, 1999)

Toutes les études traitant de près ou de loin de la retraite sont inévitablement confrontées à un défi de taille : définir la retraite. Certains auteurs ont déjà émis l'hypothèse que la difficulté à définir la retraite tire son origine de la connotation négative qui lui est généralement associée. De fait, ce statut réfère souvent à ce que les gens ne font pas, à savoir qu'ils ne travaillent pas, ou moins (Denton et Spencer, 2009). Le flou entourant cette notion rend d'emblée ardue toute démarche visant à circonscrire une définition consensuelle. De surcroît, dans le domaine des sciences sociales quantitatives, une contrainte supplémentaire nous est souvent imposée par la nécessité de travailler avec des bases de données dont les variables ont déjà été préétablies. Il devient alors très difficile, voire impossible, d'élaborer une définition normalisée à usage général. Ainsi, toutes les recherches à propos de la retraite ne sont pas forcément comparables entre elles. Pour les besoins de la cause, il

convient de passer en revue les multiples définitions de la retraite qui ont déjà été utilisées dans la littérature. Le contexte dans lequel ces définitions furent employées mérite également une attention particulière.

Adopter la définition officiellement retenue par Statistique Canada pourrait représenter une option idéale, à première vue. Selon la définition standard de l'organisme, *le terme retraité(e) désigne une personne de 55 ans ou plus qui n'est pas sur le marché du travail et qui reçoit 50 % ou plus de son revenu total de sources associées à la retraite*⁵ (Statistique Canada, s.d.(2)). Pourtant, aucune statistique régulière n'est produite sur la population retraitée à Statistique Canada (Bowlby, 2007). De surcroît, parmi les multiples rapports et études que publie l'organisme dans le domaine de la retraite, rarement leurs auteurs ne fondent leur travail sur les critères standards exposés ci-dessus. Le choix de la définition appropriée leur est plutôt souvent imposé en fonction de la base de données utilisée. Par exemple, les chercheurs qui optent pour l'Enquête sur la population active (EPA) ont l'obligation de se plier aux contraintes inhérentes à cette source, comme le fait que très peu de données sont recueillies sur les inactifs. Le statut de retraité est donc attribué aux répondants qui ne travaillent pas, qui ont cessé de travailler au cours de la dernière année et qui donnent comme raison la retraite pour avoir quitté leur dernier travail. Cette définition pourrait pourtant être critiquée sur chacun de ses critères. Certains voudraient inclure les individus ayant quitté un emploi de carrière pour se consacrer à un petit boulot à temps partiel. D'autres argueront sûrement qu'il faudrait attendre plus d'un an avant de déclarer qu'un individu est bel et bien retraité, le risque d'un retour au travail étant relativement élevé au cours des deux premières années suivant le départ d'un emploi (Dunn, 2005). Enfin, d'autres jugeront qu'il ne faudrait pas seulement se limiter aux personnes ayant spécifiquement indiqué la retraite comme motif pour avoir quitté leur travail puisque, dans certains cas, même des départs involontaires peuvent se transformer en une retraite permanente (Pyper et Giles, 2002). Concluons qu'une définition de la retraite ne pourra jamais faire l'unanimité et ne mesurera que la réalité que l'on désire exposer.

Quelques auteurs ont déjà relevé le défi de répertorier diverses définitions déjà utilisées dans la littérature. Smeeding et Quinn (1997) ont identifié quatre conditions pouvant servir à cerner la retraite :

⁵ *Les sources associées à la retraite comprennent la pension de Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, les prestations du Régime de pension du Canada ou du Régime des rentes du Québec, les investissements et les dividendes ainsi que les pensions de retraite et rentes.*

- Le retrait complet du travail (mesuré par l'absence d'un revenu de travail)
- La réception d'un revenu de retraite (public ou privé)
- Le déclin significatif en termes d'heures travaillées ou de revenu de travail
- Un changement d'emploi tardif dans le cycle de vie

Sans grande surprise, les auteurs ont démontré que, selon les conditions retenues, le nombre de personnes retraitées devient sujet à de profondes fluctuations.

Toujours dans la sphère de l'analyse théorique de la retraite, Denton et Spencer (2009) ont réalisé une étude faisant partie des plus étoffées et des plus rigoureuses à avoir été produite aux cours des dernières années. En adoptant une stratégie similaire à celle de Smeeding et Quinn, les auteurs raffinent la liste des critères ayant déjà été mentionnés dans la littérature scientifique pour caractériser la retraite. Huit modalités fixant l'atteinte du statut de retraité sont proposées :

1. La non-participation au marché du travail
2. Une réduction en termes du nombre d'heures travaillées et/ou du revenu
3. Le passage du nombre d'heures travaillées ou du revenu en deçà d'un seuil minimum prédéfini
4. La réception d'un revenu de retraite
5. Le fait d'avoir quitté son employeur principal
6. Un changement de carrière ou un nouvel emploi tardif au cours de la vie
7. Le fait de s'être autodéclaré à la retraite
8. Une combinaison de plusieurs indicateurs mentionnés ci-dessus

Lorsque les chercheurs ont recours à un seul de ces critères, il s'agit le plus souvent de celui de la non-participation au marché du travail. Par contre, parmi les recherches qui incorporent plus d'une condition, la modalité de la réception d'un revenu de retraite s'avère celle dont l'usage est le plus fréquent, devançant le critère d'un seuil minimal pour le revenu ou le nombre d'heures travaillées et celui d'une réduction en matière de participation au marché du travail – incluant la non-participation (Denton et Spencer, 2009).

Cela va sans dire, le choix du critère privilégié dépend de ce que l'on veut mesurer. Si la préoccupation première du chercheur repose sur la mesure de l'impact global de la retraite sur la société, le critère du statut sur le marché du travail s'avérerait probablement le plus approprié. Cependant si le chercheur adopte une perspective centrée sur l'individu, il vaudrait alors mieux de recourir à la condition d'une réduction du nombre d'heures travaillées ou du revenu d'emploi. Par ailleurs, le critère de la réception d'un revenu de retraite permet de fournir un indicateur

approximatif de la retraite, à la fois selon une perspective sociétale et individuelle. Enfin, les conditions impliquant de quitter un employeur principal ou un changement de carrière tardif se révèlent utiles lorsque l'intérêt est porté sur une seule compagnie (Denton et Spencer, 2009).

Plusieurs recherches délimitent la population retraitée de celle des non-retraités en faisant appel au statut tel déclaré par les répondants. En effet, dans le cadre de certaines enquêtes, comme l'Enquête sociale générale (ESG), la question du statut est posée directement au répondant. Faire usage de ce type de variable facilite énormément la tâche de circonscrire la population retraitée. Toutefois, une large part de subjectivité doit lui être associée, au même titre que lorsque l'on a recours aux indices de l'état de santé autodéclaré (Bowlby, 2007). De fait, la perception personnelle de l'individu y joue alors un rôle considérable. D'un point de vue global, il a été démontré que les indicateurs de retraite autodéclarée produisent des estimations de retraités relativement faibles comparativement à celles se fondant sur les autres critères déjà discutés (Gower, 1997; Dunn, 2005; Rowe et Nguyen, 2002). Gower (1997) avance notamment que les personnes à l'extérieur du marché de l'emploi pour des raisons de santé ou suite à une mise à pied seraient moins enclines à se considérer comme retraités. Pourtant, une fraction considérable de cette population ne retournera jamais sur le marché du travail.

En résumé, retenons que la complexité croissante de l'état de retraité rend irréalisable l'élaboration d'une définition qui pourrait incontestablement être généralisée à toutes les époques ou être appliquée peu importe la base de données utilisée. L'ambiguïté qui entoure ce statut explique en bonne partie l'absence de définition consensuelle et vice versa. Qui plus est, nous assistons présentement à l'émergence d'une période de la vie au cours de laquelle un individu pourrait être qualifié à la fois de retraité et de travailleur. La retraite en tant qu'évènement se raréfie; le terme « processus » devient de plus en plus approprié afin de qualifier cette étape (Pyper et Giles, 2002). Cet état de fait nous permet également de constater à quel point la notion de *retrait* est largement « élastique », ce terme pouvant faire référence à une cessation de l'activité sur le marché du travail ou à une réduction significative de cette activité (Denton et Spencer, 2009). Enfin, retenons qu'un nombre très limité de critères font l'unanimité dans les efforts pour définir la retraite⁶. Cela présente néanmoins un avantage de taille pour les chercheurs, à savoir ne pas devoir se plier à des standards préétablis. Au contraire, la voie est libre pour l'innovation et la créativité.

⁶ Un consensus semble exister sur deux seuls critères, largement imprécis. Ainsi, pour qu'un individu soit considéré comme retraité, il faudrait tenir compte de ces deux éléments (Bowlby, 2007) :

1. L'âge « avancé » de la personne
2. L'activité antérieure et actuelle de la personne

1.2.2 Industrie, démographie du marché de l'emploi et retraite

Une panoplie de facteurs peuvent être associés au départ à la retraite. L'industrie des travailleurs constitue l'une de ces variables. Puisque ce mémoire abordera spécifiquement la question des départs d'emploi de carrière selon le secteur d'activité, il s'avère nécessaire de scruter plus en détail les liens unissant industrie, démographie du marché de l'emploi et retraite. Pour obtenir un portrait global de l'ensemble des déterminants de la retraite, l'annexe 2 peut être consultée. Bien que la lecture de cette annexe ne soit pas essentielle à la compréhension du reste du texte, elle permet néanmoins de justifier plusieurs décisions qui seront ultérieurement effectuées, notamment le choix des variables dépendantes dans la présentation des résultats.

L'interaction des thèmes de l'industrie, du marché de l'emploi et de la retraite intéresse les chercheurs depuis longtemps⁷. Pourtant, un nombre très limité d'études a porté sur les problématiques liant retraite et secteurs d'activité des travailleurs.

Quelques rapports gouvernementaux et documents analytiques d'organismes comme Statistique Canada ou RHSDC se sont penchés sur cette question, mais n'offrent qu'une vue d'ensemble, quasi exclusivement descriptive, dénuée de tout contenu explicatif. On y apprend néanmoins plusieurs faits révélateurs. Par exemple, les constats sont unanimes en ce qui concerne les industries de l'enseignement, de la santé et des administrations publiques. Ces trois branches d'activité se caractérisent par un âge médian à la retraite en deçà de la moyenne nationale (Statistique Canada, 2003). De plus, le *taux d'approche à la retraite* est particulièrement élevé dans les secteurs de l'enseignement et des administrations publiques (Statistique Canada, 2004). Cela signifie qu'une proportion importante de travailleurs au sein de ces industries est à 10 ans ou moins de l'âge médian à la retraite. En ce qui concerne l'industrie des administrations publiques, elle se démarque en raison d'une sous-représentation des travailleurs âgés au sein de sa main-d'œuvre (Uppal, 2010). La retraite hâtive des employés de ce secteur constituerait la principale raison responsable de cette situation. Dans une moindre mesure, les industries de certains secteurs primaires (foresterie, extraction minière, pétrole et gaz) et les industries des communications et autres services publics sont dans une posture délicate, principalement due à leurs effectifs plus âgés (MacKenzie et Dryburgh, 2003).

⁷ La relation entre la retraite et l'industrie des travailleurs faisait déjà l'objet d'un article scientifique il y a plus de 40 ans. De fait, dans un article publié dans la revue *Demography*, Jaffe (1967) établissait des liens entre le rythme de croissance des branches d'activité et les taux de départ à la retraite des travailleurs.

L'analyse des perspectives du marché du travail canadien laisse entrevoir une croissance de l'emploi dans les secteurs de la santé, de la conception de systèmes informatiques et des services professionnels (Lapointe et. al., 2006). À ce propos, l'avenir de l'industrie de la santé peut sembler particulièrement préoccupant. En effet, plusieurs conditions sont réunies pour accroître la demande future de travailleurs. D'ailleurs, les prévisions de RHSDC indiquent que le secteur de la santé constitue déjà la branche d'activité où il y a le plus grand nombre d'emplois pour lesquels la demande dépasse l'offre (Lapointe et. al., 2006). Dans l'ensemble, une croissance plus élevée est attendue dans le secteur des services (1,2%) que dans celui de la production de biens (0,8%) (Lapointe et. al., 2006).

Malgré tout l'intérêt et la pertinence que peuvent renfermer les études sur la retraite et la branche d'activité des travailleurs, il importe de garder en tête une limite non-négligeable à propos des industries, à savoir l'hétérogénéité des groupes d'employés au sein de chaque classe d'industrie (MacKenzie et Dryburgh, 2003).

1.3 Objectifs de la recherche

Ce chapitre nous a d'abord permis de prendre conscience des défis engendrés par le vieillissement de la population. La vague des départs à la retraite attendue au cours des décennies 2011-2020 et 2021-2030 entraînera certainement des bouleversements sur le marché de l'emploi canadien. Par contre, on peut s'attendre à ce que certaines branches d'activité soient plus touchées que d'autres. Cette hypothèse est conforme à la théorie des « hot spots » (points chauds), thèse à laquelle adhèrent plusieurs spécialistes (McMullin, et Cooke, 2004; Kuhn, 2003).

Malheureusement, trop peu d'efforts ont été consacrés à une étude approfondie de la retraite, tout en mettant à l'avant-plan l'industrie des travailleurs. Outre certains portraits d'ensemble très succincts et dénudés de toute tentative d'analyse explicative, ce type de travail n'a presque jamais été mené, au Canada ou ailleurs. En 1988, Mitchell et. al. étaient parvenus à tirer quelques grandes conclusions afin d'expliquer les variations professionnelles et industrielles en matière de retraite aux États-Unis. Ainsi, les auteurs avaient montré que deux facteurs permettaient de comprendre une partie de cette variabilité : le degré de risque lié à l'emploi selon l'âge et la productivité selon l'âge. Plus récemment, MacKenzie et Dryburgh (2003) ont dressé le portrait des industries et des professions courant de plus grands risques d'être particulièrement affectées par la vague imminente des départs à la retraite. Cette étude a permis de faire ressortir la plus grande vulnérabilité des secteurs de l'enseignement et des services publics.

Certes, les recherches existantes s'avèrent d'une utilité incontestable et représentent une contribution appréciable dans le champ de la recherche sur la retraite et de ses déterminants. Elles ont surtout le mérite d'avoir accordé la priorité à des variables telles que l'industrie. En revanche, aucune n'a permis à ce jour de faire un **examen global** des **dynamiques** de la **retraite** en fonction de l'**industrie**. Or, c'est précisément ce à quoi ce mémoire de maîtrise s'attardera.

Cet examen détaillé comportera trois axes principaux, chacun permettant de répondre à plusieurs questions de recherche :

1. Observer les tendances au cours des deux dernières décennies en matière de départ d'emploi de carrière⁸ et de transition vers la retraite.

Constate-t-on une hausse des départs d'emploi de carrière? Est-ce que les travailleurs exercent de plus en plus souvent un emploi de transition? Est-ce que les tendances dans le temps sont similaires, peu importe l'âge des travailleurs? Comment les caractéristiques des travailleurs influencent-elles leurs choix de quitter un emploi de carrière et d'exercer un emploi de transition?

2. Examiner les spécificités relatives à l'industrie des travailleurs (d'abord selon une classification agrégée, puis selon une classification détaillée) en matière de départ d'emploi de carrière et de transition vers la retraite.

De quelles industries proviennent les travailleurs quittant un emploi de carrière plus hâtivement ou plus tardivement? Les travailleurs issus de quels secteurs d'activité pratiquent le plus souvent et le moins souvent des emplois de transition? Existe-t-il des différences marquées lorsque l'on désagrège le bassin des travailleurs selon l'âge? Quels sont les principaux facteurs expliquant les différences entre les industries?

3. Étudier les attributs des travailleurs pratiquant un emploi de transition et quantifier l'impact de ces emplois en matière d'offre de main-d'œuvre.

Quel est le profil des travailleurs exerçant un emploi de transition? Ce profil varie-t-il en fonction de l'industrie de provenance des travailleurs? Les emplois de transition sont-ils généralement exercés dans la même industrie que celle de l'emploi de carrière? Existe-t-il des industries plus populaires pour la pratique d'un emploi de transition? Les emplois de transition pourraient-ils aider à freiner l'émergence de pénuries de main-d'œuvre?

⁸ Le concept de *départ d'emploi de carrière* sera expliqué plus en détail dans le prochain chapitre. La notion de *départ d'emploi de carrière* occupera une place centrale pour le reste de ce mémoire de maîtrise.

L'investigation de chacun des trois axes de recherche apportera un éclairage nouveau sur la situation canadienne en matière de retraite. L'approfondissement du premier axe fournira un portrait actuel et exhaustif de l'état de la situation de la retraite, sous la perspective des départs d'emploi de carrière. Cela nous servira de mise en contexte pour la suite et fournira de nombreux points de référence afin de mieux comprendre les spécificités de chacune des industries examinées. L'achèvement du second axe permettra de détecter des tendances propres à certains secteurs d'activité, ce qui pourra servir à mieux guider certaines politiques publiques, de manière à concentrer les actions sur certaines industries ciblées. Finalement, le développement du troisième et dernier axe fera la lumière sur le phénomène récent des emplois de transition. Ce segment sera d'un intérêt particulier afin de déterminer si l'apparition des pénuries de main-d'œuvre peut être partiellement endiguée.

Le chapitre qui s'achève sera d'une utilité certaine en vue de l'édification des aspects méthodologiques qui seront abordés dans la prochaine section. D'une part, la recension des écrits aura permis de rendre compte de l'immense variété de critères pouvant servir à définir la retraite. Nous nous servirons de la littérature existante afin de délimiter la définition de la retraite qui sera privilégiée en vue des diverses analyses menées dans le cadre de cette recherche.

D'autre part, la recension des écrits aura permis de brosser le portrait des tendances en matière de retraite selon l'industrie tandis que l'annexe 2 a fourni une description exhaustive des déterminants de la retraite. Ainsi, il s'avérera maintenant beaucoup plus simple d'orienter la présente étude, particulièrement lorsque viendra le temps de cibler les variables associées au départ d'un emploi de carrière, qui seront sélectionnées afin d'étudier les profils des travailleurs des différentes industries.

Chapitre 2 – Présentation de l'enquête, méthodologie et limites

Ce présent chapitre se compose de quatre parties distinctes. Dans un premier temps, une description de l'enquête utilisée sera fournie. La seconde partie de chapitre permettra ensuite de définir les concepts à la base même de cette recherche. Le troisième bloc, qui est également le plus volumineux, procurera au lecteur une vision d'ensemble de la méthodologie qui sous-tend les analyses. Y seront notamment abordés les processus ayant mené à l'élaboration de l'échantillon final, le système de classification des industries ainsi que les techniques préconisées pour l'analyse des données. La dernière partie de ce chapitre permettra de dresser la liste des avantages et des limites de l'EDTR.

2.1 Présentation de l'enquête⁹

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une enquête longitudinale réalisée par Statistique Canada depuis 1993. Les principaux objectifs de cette enquête consistent à fournir des renseignements relatifs au bien-être économique des Canadiens, à leur revenu, de même qu'à propos de leur activité sur le marché du travail.

Il s'agit d'une enquête menée auprès des ménages couvrant l'ensemble de la population du Canada, à l'exception des territoires et des individus qui n'habitent pas dans un ménage privé. En ce qui concerne les échantillons, ceux-ci sont sélectionnés à partir de la base de sondage de l'EPA, laquelle s'appuie sur un plan stratifié à plusieurs degrés selon un échantillonnage probabiliste. En tout temps, deux panels font partie de l'échantillon de l'EDTR. Cela s'explique par le fait que les membres de chaque panel sont suivis pour une période de six années consécutives et qu'un nouveau panel est introduit tous les trois ans. Chaque panel se compose d'environ 17 000 ménages, soit près de 34 000 adultes. La collecte de données est réalisée par le biais d'interviews téléphoniques assistées par ordinateur (ITAO). Celles-ci sont réalisées de janvier à mars suivant l'année de référence. Il est important de prendre note que les réponses par personne interposée sont acceptées dans le cadre de cette enquête. Cela signifie que la personne interrogée peut fournir des réponses au nom de n'importe quel autre membre du ménage, s'il donne son accord. Depuis l'instauration de l'EDTR, le taux de réponse à cette enquête a oscillé entre 70,1 % (2009) et 85,9 % (1996). Depuis 2000, le taux de réponse n'a jamais franchi la barre des 80 %.

⁹ Plusieurs renseignements exposés dans cette section sont tirés du document de Statistique Canada intitulé « Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) : un aperçu de l'enquête » (2011).

Actuellement, les opérations de collecte de données sont terminées pour cinq panels de l'EDTR. Les premier, deuxième, troisième, quatrième et cinquième panels couvrent respectivement les périodes 1993-1998, 1996-2001, 1999-2004, 2002-2007 et 2005-2010. Bien que des données pour le panel 6 soient disponibles pour les 3 premières années d'observation (2008 à 2010), celles-ci ne seront pas utilisées puisque le panel est inachevé. Or, pour les besoins des analyses qui seront ultérieurement menées, il est absolument nécessaire de détenir un ensemble de données couvrant l'ensemble de la durée d'un panel. Dans le cadre de la présente recherche, nous aurons recours aux données des cinq panels complets.

Dans la présentation des résultats, lorsque les données seront comparées dans le temps, on pourra avoir recours des regroupements de panels. Particulièrement lorsque les résultats seront désagrégés selon l'industrie, afin de s'assurer de disposer d'une taille d'échantillon suffisante, il nous arrivera de regrouper les deux premiers ensemble et de faire de même avec les deux derniers pour ensuite les mettre en opposition.

2.2 Définition des concepts

La recension des écrits du chapitre précédent a permis de rendre compte de la complexité extrême qui entoure la notion de retraite. Afin de mesurer correctement ce concept dans la cadre de cette recherche, tout en poursuivant l'objectif d'identifier les industries les plus à risque et les facteurs expliquant cet état des choses, des compromis acceptables ont dû être trouvés.

2.2.1 La retraite

La perspective adoptée par ce mémoire – qui pour but d'apporter une attention particulière au secteur d'emploi des travailleurs – a considérablement orienté les décisions qui ont été prises dans le choix d'une définition de la retraite. L'intérêt particulier porté aux branches d'activité des travailleurs tire son origine dans l'appréhension générée par une baisse du rythme de croissance de la population active et par les pénuries de main-d'œuvre localisées qui pourraient surgir. Dans cette optique, la retraite, du point de vue de l'industrie, ne sera réellement effective que lorsqu'un travailleur aura quitté son emploi pour de bon. Ce n'est qu'une fois cette étape franchie que son apport pour son secteur d'emploi deviendra nul. On ne cherchera donc pas à englober dans notre bassin de retraités des travailleurs qui, d'une manière ou d'une autre, auraient entamé une transition vers la retraite. La raison est fort simple; du point de vue de leur

branche d'activité, ils demeurent encore des facteurs de production. De surcroît, une définition à caractère dichotomique permettra de classer et de distinguer avec plus de facilité les travailleurs des retraités.

Comme la mesure de la retraite dans une perspective de transition n'était pas envisagée, les définitions fixant la retraite en fonction d'une réduction du nombre d'heures travaillées et/ou du revenu ont été exclues. Il en est de même pour les définitions qui déterminent la retraite selon le passage d'un nombre d'heures travaillées ou du revenu en deçà d'un seuil minimum prédéfini. L'option de mesurer la retraite en fonction du statut autodéclaré par le répondant a rapidement été rejetée en raison de la trop grande subjectivité qui lui est associée. La réception d'un revenu de retraite en tant qu'unique condition déterminant le statut de retraité ne figure pas parmi les options retenues. En effet, certains travailleurs âgés atteignant l'âge de 55, 60 ou 65 ans pourraient commencer à recevoir des prestations de retraite, tout en demeurant fortement actifs sur le marché de l'emploi (et, par extension, actifs du point de vue de leur secteur d'emploi). Finalement, la non-participation au marché du travail ne constitue pas une condition *sine qua non* pour attribuer le statut de retraité aux travailleurs dans le contexte de la présente recherche. De fait, il est possible qu'un travailleur ait choisi de demeurer actif sur le marché du travail par l'entremise d'un emploi d'après-carrière après avoir quitté un emploi qu'il a occupé toute sa carrière. Or, du point de vue de l'industrie de son emploi principal, il serait intéressant de considérer ce travailleur comme retraité.

2.2.1.1 L'emploi de carrière

Pour définir correctement le statut de retraité dans le cadre de ce mémoire de maîtrise, il fut nécessaire de recourir à la notion de *l'emploi de carrière*. Il s'agit là d'un concept fondamental de la présente recherche, auquel on aura d'ailleurs recours afin d'élaborer la variable d'intérêt. C'est par l'entremise des départs d'emploi de carrière que des retraités selon le secteur d'emploi seront estimés et analysés. Dans leur recension des écrits au sujet de la définition de la retraite, Denton et Spencer (2009) avancent que la condition d'« *avoir quitté son emploi principal* » constitue l'indicateur de retraite le plus approprié lorsque l'on adopte une perspective orientée vers l'employeur. Or, on assimilera ici en quelque sorte le secteur d'emploi à un employeur. Dans un cas comme dans l'autre, l'employeur, tout comme le secteur d'emploi, sera affecté par le départ d'un travailleur.

Dans le cadre de cette recherche, on dira qu'un départ d'emploi de carrière survient lorsqu'un travailleur âgé d'au moins 50 ans quitte un emploi qu'il a occupé pour une durée d'au moins 5 ans. Le seuil de 50 ans a été choisi de manière à englober un nombre suffisamment élevé de travailleurs dans la population cible, tout en demeurant cohérent avec les recherches récentes dans le domaine de la retraite (Compton, 2001; Deschênes et Stone, 2006; Pyper et Giles, 2002; Rowe et Nguyen, 2002; Giandrea et. al., 2009, etc.). Parmi les départs survenus avant la cinquantaine, il est plausible qu'une part importante de ceux-ci ne mènent pas à la retraite, mais constituent plutôt une réorientation de carrière, volontaire ou non. Quant à la durée en emploi d'au moins 5 ans, il s'agit d'un choix à la fois arbitraire et basé sur des éléments de la littérature existante. Plutôt que d'utiliser la durée en emploi, la variable de l'EDTR qui identifie l'*emploi principal* aurait pu être utilisée. Toutefois, ce choix n'aurait pas permis de tenir compte des travailleurs qui auraient traversé une transition vers la retraite au cours de laquelle ils auraient changé d'emploi principal avant de quitter définitivement leur emploi de carrière¹⁰.

Peu de recherches ont cherché à quantifier le nombre d'années nécessaires afin de caractériser un emploi de carrière. L'économiste Quinn est l'un des principaux chercheurs à avoir abondamment utilisé le concept d'emploi de carrière. Plus spécifiquement, dans leurs études à propos de la transition vers la retraite, les travaux réalisés par Quinn et ses collègues font usage de l'expression « emploi de carrière à plein temps ». Ils définissent généralement ce terme comme étant un emploi d'*au moins 1600 heures par année* ayant été occupé pour une *durée d'au moins 10 ans* (Giandrea et. al., 2009 ; Cahill et. al., 2005 ; etc.). Le critère du nombre d'heures de l'emploi à temps plein ne s'applique pas dans le cadre de la présente recherche, car on souhaite comptabiliser les départs d'emploi de carrière qu'à partir du moment définitif de leur cessation. Quant à la durée minimale de l'emploi, elle a été fixée à 5 ans pour ce mémoire de maîtrise. Il aurait été souhaitable d'utiliser le seuil de 10 ans afin de demeurer cohérent avec la littérature existante. Néanmoins, l'usage d'un seuil fixé à 5 ans est tout à fait justifiable, et ce, pour trois raisons principales. D'abord, le seuil de 10 ans avec lequel Quinn et ses collègues ont l'habitude de travailler constitue une limite arbitraire en soi. Aucun élément théorique ne permet de justifier l'usage exclusif d'un seuil exclusif de 10 ans. D'ailleurs, Quinn a déjà mené certaines recherches exploratoires en fixant ce seuil à 8 et 5 ans. En outre, le marché du travail est en constante

¹⁰ Voici un exemple concret : un individu ayant occupé le même emploi *x* pendant 30 ans réduit graduellement son temps de travail à quelques heures par semaines. Au cours de cette transition, il commence un emploi d'après-carrière *y*. Le nombre d'heures consacrées à cet emploi d'après-carrière *y* vient à surpasser celui de son emploi de carrière *x*, de sorte que ce dernier ne sera plus codé comme *emploi principal* lorsqu'il le quittera.

évolution, de sorte qu'une part croissante de travailleurs est confrontée à des situations de forte mobilité en emploi. De plus en plus de travailleurs changent fréquemment d'employeurs, que ce soit par choix ou en raison des conjonctures économiques ou des contrats de travail davantage orientés sur des bases contractuelles¹¹. Enfin, en recourant à un seuil de 5 ans plutôt que de 10 ans, la taille de l'échantillon retenu s'en trouvera grandement augmentée. Ainsi, des analyses plus robustes pourront être effectuées, et ce, en utilisant un découpage plus détaillé au niveau du secteur d'emploi.

2.2.1.2 L'emploi de transition

En vue de réaliser certaines analyses complémentaires relatives à l'activité sur le marché du travail après un départ d'emploi de carrière, le concept de l'emploi de transition sera abordé. Toujours en se référant aux travaux de Quinn et de ses collègues, il sera pertinent d'observer les comportements des travailleurs qui ont quitté un emploi de carrière. Les recherches de Quinn et al. indiquent qu'une proportion croissante des individus délaissant un emploi de carrière retournent sur le marché du travail au sein d'un emploi de transition (« *bridge job* »). Ce terme fait référence à un emploi d'après-carrière durant une période transitionnelle au cours de laquelle un individu n'est ni actif, ni retraité. Un emploi de transition est généralement défini comme étant un emploi à temps partiel qui s'échelonne sur une courte durée. Un des premiers chercheurs à s'être intéressé au concept d'emploi de transition, Ruhm, affirme pour sa part que l'expression « emploi de transition » désigne toute activité rémunérée après qu'une personne ait pris sa retraite ou ait commencé à toucher une pension (Ruhm, 1990). Dans le cadre de ce mémoire, deux critères permettront de circonscrire les emplois de transition. D'abord, un tel emploi devra absolument être occupé à un moment ou à un autre après la fin de l'emploi de carrière¹². Ensuite, un emploi de transition devra être d'une durée inférieure à celle de l'emploi de carrière¹³.

¹¹ Qui plus est, la variable de la durée de l'emploi dans l'EDTR est codée en fonction de la durée travaillée pour un même employeur. Or, la présente recherche porte une attention spéciale au secteur d'emploi des travailleurs et non à l'employeur. En fixant le seuil à 5 ans, on évite donc d'exclure de l'échantillon utilisé des travailleurs qui auraient œuvré dans la même branche d'activité tout au long de leur carrière, mais qui auraient connu de nombreux changements d'emplois.

¹² C'est-à-dire que l'emploi de transition peut avoir débuté avant OU après la date de cessation d'emploi de carrière, pourvu qu'il ait été occupé pendant au moins une journée après la cessation de l'emploi de carrière.

¹³ Les emplois de transition qui auraient une durée de plus de 10 ans, mais qui répondraient néanmoins aux deux critères énoncés seront toutefois exclus. En effet, le dépassement du seuil d'une durée de 10 ans pourrait nous faire douter quant au caractère transitionnel de ces emplois.

Le caractère à temps partiel ou à temps plein ne sera pas pris en compte afin de discriminer les emplois de transition. En effet, bien que ce type d'emploi soit habituellement associé à un horaire de travail réduit, il est possible que certaines personnes occupent un emploi de transition à temps plein. Pour cette raison et afin de ne pas trop restreindre le bassin de retraités ayant occupé un emploi de transition, il a été décidé que le caractère à temps partiel de l'emploi ne constituerait pas un critère discriminatoire.

2.3 Méthodologie

2.3.1 Présentation des bases de données utilisées et élaboration de l'échantillon de départ

Afin d'exploiter judicieusement les microdonnées longitudinales de l'EDTR, plusieurs séries d'ajustements, de transformations et de créations de variables ont dû être effectuées. Il importe de savoir que les données de l'EDTR peuvent être exploitées selon plusieurs points de vue. Ainsi, il est possible d'analyser spécifiquement les caractéristiques des individus. D'autre part, l'intérêt peut également se situer au niveau des emplois, si l'on cherche à connaître ses attributs et ses spécificités. Dépendamment de l'angle sous lequel l'analyse est abordée, une base de microdonnées distincte doit être utilisée. Dans le cas d'une analyse où l'individu constituera l'unité d'intérêt, chaque ligne de la base de données représente un répondant (cette base de microdonnées est appelée le « *fichier individu* »). Par contre, afin de mener le second type d'analyse où l'emploi représente l'unité d'intérêt, une base de données différente doit être mise à profit, où chaque ligne équivaut à un emploi (cette base de microdonnées est appelée le « *fichier emploi* »). Ainsi, le *fichier emploi* peut contenir plusieurs lignes qui se rapportent à un même individu, si celui-ci a occupé plus d'un emploi pendant la durée du panel.

Pour les besoins de cette recherche, les variables relatives à l'individu s'avèreront toutes aussi importantes que celles relatives à l'emploi. Ainsi, une fusion des bases de données du *fichier individu* et du *fichier emploi* a été réalisée en utilisant la variable de l'identificateur unique du répondant pour lier les informations des deux fichiers. Dans la base de données issue de la fusion, certains enregistrements du *fichier individu* ne pourront avoir été liés à aucun enregistrement du *fichier emploi*. Cela surviendra chez les répondants n'ayant occupé aucun emploi pendant toute la durée du panel. Par ailleurs, il sera possible que plus d'un enregistrement se rapporte au même répondant, étant donné que certains individus auront occupé plus d'un emploi tout au long du panel. Lors des traitements ultérieurs de l'échantillon qui permettront de structurer la population cible et la population à risque, une des priorités sera de veiller à ce qu'ultimement chaque

répondant soit représenté par un seul et unique enregistrement. Il faudra évidemment aussi que les enregistrements conservés dans l'échantillon final répondent aux critères des définitions retenues.

Ainsi, entre le moment de la mise sur place de l'échantillon de départ et du parachèvement de l'échantillon final, une panoplie d'actions seront accomplies. Délimitation de la population cible, créations de variables dépendantes et indépendantes, restructuration de la base de données afin de permettre l'analyse des emplois de transition, suppressions de certains enregistrements pour des motifs d'ordres conceptuel et méthodologique : les sections qui suivent permettront d'expliquer en détail toutes ces actions.

2.3.2 Définition de la population cible

La délimitation de la population cible a été directement influencée par les critères concernant le concept de l'emploi de carrière. Comme déjà mentionné maintes fois, ce concept s'avérera crucial dans cette recherche. La première étape vers l'édification de la population cible consiste à retirer de l'échantillon tous les enregistrements qui, à la suite de la fusion des deux bases de données, n'avaient aucun emploi qui leur était associé. Puisque les individus n'ayant occupé aucun emploi ne seront d'aucun intérêt dans le cadre de la recherche, il convient de retirer ces cas de l'échantillon dès maintenant.

Ensuite, le critère de l'âge sera utilisé afin de restreindre davantage la population cible. Dans les lignes qui précèdent, le choix de limiter la population d'intérêt aux 50 ans et plus a déjà été expliqué. Ainsi, les répondants qui feront partie de la population cible devront avoir minimalement 45 ans en date du 31 décembre de la première année du panel. Effectivement, puisque la durée du panel est de 6 ans, cela signifie que les plus jeunes répondants fêteront leur 50^e anniversaire au cours de la dernière année du panel¹⁴. Même si certains individus auront moins de 50 ans lors de certaines années du panel, il n'en demeurera pas moins que les analyses

¹⁴ Le critère d'avoir 45 ans lors de la première année du panel a été préféré à celui d'avoir 50 ans à la fin du panel, puisque cette alternative n'aurait pas permis d'inclure les individus qui, lors des 5 années du panel, auraient effectué un départ d'emploi de carrière et qui seraient décédés par la suite (dans ces circonstances, l'âge au 31 décembre de la dernière année du panel est codé comme une valeur manquante.)

ne porteront que sur les événements ayant eu lieu à partir de 50 ans¹⁵. Ainsi, tous les répondants de moins de 45 ans seront retranchés de la base de données.

Les individus qui sont décédés pendant la durée du panel, avant l'âge de 50 ans, seront également exclus d'emblée de l'échantillon, car ceux-ci ne feront assurément jamais partie de la population cible.

2.3.3 Préparation de l'échantillon final

Une fois la population cible correctement délimitée, il reste encore plusieurs étapes de nettoyage et de transformation à apporter à la base de données avant d'en arriver à l'échantillon final. Il faudra d'abord créer les variables dépendantes et indépendantes, indispensables à l'analyse des données. Il faudra également procéder à un remaniement de la base de données afin de rendre possible l'étude conjuguée des emplois de carrière et des emplois de transition. Finalement, il faudra retrancher certains enregistrements de la base de données, car ils dérogeront à un ou plusieurs critères des définitions retenues ou, car des contraintes méthodologiques nous obligeront à ne pas les conserver.

2.3.3.1 Création des variables dépendantes et indépendantes

Dans les pages qui précèdent, il a été convenu que l'évènement de la retraite se produira au moment du départ d'un emploi de carrière. Ce faisant, ce choix désignait implicitement le départ d'un emploi de carrière comme variable dépendante. Cette variable n'existant pas dans la base de données originale de l'EDTR, il a fallu la construire de toutes pièces en utilisant les autres variables disponibles.

Tel que défini en fonction des besoins de cette recherche, la présence d'un départ d'un emploi de carrière résultera d'une combinaison de deux facteurs, l'un individuel et l'autre lié à l'emploi, c'est-à-dire avoir au moins 50 ans au moment du départ et quitter un emploi d'une durée d'au moins cinq ans. D'une part, les variables incluses dans la base de données originale permettent de connaître avec précision la date de naissance de chaque individu (*dob21*) ainsi que

¹⁵ Nous verrons plus loin que les enregistrements où un départ d'emploi de carrière sera survenu avant 50 ans seront supprimés.

la date de fin (*enddat9*) de chaque emploi¹⁶. Ayant en main ces informations, l'âge exact au moment du départ d'emploi peut aisément être calculé. D'autre part, une variable de la base de données permet de connaître la durée de chaque emploi, et ce, au mois près¹⁷. Ainsi, une nouvelle variable a été conçue dans l'objectif d'attribuer un statut à chaque emploi, où trois issues sont possibles. Premièrement, il y aura **départ d'emploi de carrière** dans les cas où un emploi d'une durée d'au moins cinq ans aura été quitté à un âge d'au moins 50 ans. Deuxièmement, il y aura **poursuite d'emploi de carrière** dans les cas où un emploi d'une durée d'au moins cinq ans sera encore occupé lors de la dernière journée de la période de référence. Enfin, des cas résiduels ne satisferont à aucun des critères susmentionnés. Néanmoins, ceux-ci seront conservés dans l'échantillon en vue des prochaines étapes, car ils sont susceptibles de répondre à la définition d'emploi de transition¹⁸.

Les variables indépendantes seront créées de manière à refléter le mieux possible le contexte au moment de la cessation d'emploi. Il faut garder en tête qu'avec l'EDTR, nous disposons de variables annuelles en regard des caractéristiques de l'emploi et des caractéristiques individuelles du répondant. Afin d'assurer une cohérence optimale des analyses ultérieures qui examineront les tendances relatives aux départs d'emploi de carrière à l'aide des variables indépendantes, il faut déterminer un protocole standard qui fixerait laquelle des valeurs annuelles (parmi les 6 années du panel) serait retenue. Pour chacune des variables indépendantes, il a été convenu d'attribuer la valeur observée lors de l'année du départ d'emploi de carrière. Ainsi, chez un individu ayant quitté un emploi de carrière en 2006, chacune des variables indépendantes qui lui auront été assignées équivalra à la valeur observée lors de l'année 2006. Cette manière de procéder permettra de rendre une image plus juste des circonstances entourant la fin d'un emploi de carrière. Toutefois, pour certaines variables, la valeur de la variable indépendante l'année précédant le départ d'emploi de carrière sera également examinée¹⁹. Dans le cas des emplois continus, les variables indépendantes rendront compte de la valeur observée

¹⁶ Il convient de rappeler qu'à ce stade de la préparation de l'échantillon final, chaque enregistrement représente uniquement un emploi, et non un individu.

¹⁷ Si l'emploi a pris fin au cours du panel, il s'agira de la durée au moment de la cessation de l'emploi. Si l'emploi était toujours occupé lors du 31 décembre de la dernière année du panel, la durée sera représentative de cette date.

¹⁸ À l'exception des départs d'emploi survenus avant 50 ans qui, nous le verrons un peu plus loin, seront supprimés avant de procéder aux prochaines transformations de la base de données.

¹⁹ Par exemple, afin de mieux cerner l'influence du revenu d'emploi, il convient de considérer la valeur observée un an avant le départ d'emploi de carrière. En effet, ce montant s'avérera plus révélateur comparativement à celui observé l'année du départ d'emploi de carrière, qui sera probablement non représentatif si le départ est survenu tôt dans l'année.

lors de la dernière année du panel. De cette manière, les caractéristiques des variables indépendantes seront les plus représentatives et les plus à jour que possible. Malgré que le protocole permettant de définir le choix des valeurs annuelles diffère selon l'issue de l'emploi de carrière (départ ou poursuite), celui-ci s'avère le mieux adapté dans le but de cerner le contexte entourant les décisions de départ ou de poursuite d'un emploi de carrière.

Outre l'industrie, qui constituera évidemment un thème de prédilection de l'analyse des résultats, une vaste gamme de variables indépendantes seront considérées afin de mieux comprendre les tendances récentes en matière de départ d'emploi de carrière. Celles-ci permettront notamment d'expliquer les variations intersectorielles qui auront été relevées. Les variables indépendantes peuvent être subdivisées en sous-groupes, de manière similaire à la classification qui a été décrite en ce qui a trait aux facteurs explicatifs de la retraite (voir l'annexe 2). Ainsi, comme expliqué dans cette annexe, ces variables sont d'ordre individuel, reliées au contexte familial, reliées à l'emploi, ou de nature institutionnelle.

D'abord, le premier ensemble de variables indépendantes est constitué des caractéristiques intrinsèques à l'individu. L'âge, le sexe, le statut matrimonial et le niveau de scolarité constituent des exemples classiques de variables individuelles auxquelles on aura recours pour expliquer les tendances en matière de départ d'emploi de carrière. La province de résidence et le statut d'immigrant font également partie des variables individuelles qui seront considérées. Les variables de l'état de santé et de la présence d'une incapacité compléteront la série des variables individuelles et permettront de jauger le bien-être du répondant.

Ensuite, le second groupe de variables indépendantes regroupera les attributs liés au contexte familial et au ménage. Le statut par rapport au logement fera partie des variables considérées. De plus, on examinera l'impact de l'existence d'une hypothèque sur le logement. Le fait d'habiter avec un/des enfant(s) ou le fait de vivre avec un/des membre(s) de la famille avec une incapacité représenteront également des variables indépendantes qui seront examinées.

Quant au troisième groupe de variables indépendantes, il englobera les caractéristiques spécifiques de l'emploi et du travail en général. Ainsi, les variables reliées à l'emploi qui ont été retenues sont les suivantes : la catégorie de travailleur (employé du secteur public, employé du secteur privé ou travailleur autonome), la participation à régime de pension lié à l'emploi, le taux horaire, l'adhésion syndicale, la profession et, bien sûr, l'industrie.

Malheureusement, avec les données dont on dispose, il s'avèrera impossible de considérer les facteurs de nature institutionnelle parmi le lot des variables indépendantes. Bien qu'il soit raisonnable de croire que ces facteurs puissent avoir eu une influence dans le choix de quitter un emploi de carrière, en faire la preuve à l'aide des variables disponibles dans la base de données aurait constitué un exercice plutôt périlleux. D'une part, les facteurs institutionnels sont souvent grandement corrélés à d'autres variables, tels l'âge et le revenu en ce qui a trait à l'admissibilité aux programmes de sécurité de la vieillesse. D'autre part, l'inclusion des variables comme la prestation d'indemnités liées aux programmes d'assurance-chômage et d'assurance-invalidité aurait théoriquement pu être envisagée pour certaines analyses, mais l'opérationnalisation complexe qu'aurait nécessitée la préparation de la base de données a mis un frein à cette visée. De plus, bien que l'on aurait possiblement pu tracer certains parallèles entre la réception de ces prestations et les départs d'emploi de carrière, ces liens se seraient appuyés sur des suppositions selon lesquelles les individus auraient usé de stratégies leur permettant de transiter plus aisément vers le statut de retraité. Or, ces suppositions seraient demeurées fortement hypothétiques et auraient pu être discréditées facilement. Pour toutes ces raisons, les variables indépendantes retenues se limiteront à celles déjà énumérées précédemment.

2.3.3.2 Juxtaposition de tous les emplois d'un même individu

Une fois que tous les enregistrements se seront vu attribuer les variables dépendantes et indépendantes décrites dans les lignes qui précèdent, la prochaine étape de structuration de la base de données consistera à juxtaposer tous les emplois d'un même individu. Ainsi, il faudra procéder à un remaniement de la base de données afin qu'ultimement, chaque ligne représente un individu plutôt qu'un emploi. Plutôt que d'effectuer cette réorganisation, il aurait été beaucoup plus simple de ne conserver que les emplois « d'intérêt », ceux où un **départ d'emploi de carrière** ou une **poursuite d'emploi de carrière** fut constaté, tel que défini à la section 2.3.3.1. Si des efforts substantiels ont été consentis à une telle restructuration de la base de données, c'est que cette démarche rendra possible l'étude des emplois de transition, occupés après le départ d'un emploi de carrière. Il s'agit là d'un avantage de taille, surtout dans la perspective des analyses différentielles qui pourront être menées en fonction de l'industrie de l'emploi de carrière.

Avant de procéder au remaniement de la base de données, certains enregistrements seront supprimés, plus précisément tous les emplois dont le départ est survenu avant l'âge de 50 ans. Le rejet de ces cas ne pouvait être mené à terme plus tôt, car il fallait d'abord connaître l'issue

de la variable dépendante (départ ou poursuite d'emploi de carrière). Ces enregistrements sont supprimés, car, en plus de ne pas constituer un départ d'emploi de carrière valide (le critère de l'âge n'étant pas respecté) et de ne pas être une poursuite d'emploi, ceux-ci ne pourront pas non plus faire office d'emploi de transition (par définition, il est impossible qu'un emploi de transition soit quitté avant 50 ans, puisqu'il doit avoir été occupé après le départ d'emploi de carrière).

Tableau 2.1 – Représentation graphique de la base de données avant et après le processus de juxtaposition des emplois

Base de données avant la juxtaposition des emplois		
Numéro d'enregistrement	Variables relatives à la personne	Variables relatives à l' <i>emploi d'intérêt</i>
Enregistrement 1	Répondant <i>I</i>	Emploi A
Enregistrement 2	Répondant <i>I</i>	Emploi B
Enregistrement 3	Répondant <i>I</i>	Emploi C
Enregistrement 4	Répondant <i>II</i>	Emploi A
Enregistrement 5	Répondant <i>III</i>	Emploi A
Enregistrement 6	Répondant <i>III</i>	Emploi B
...

Base de données après la juxtaposition des emplois						
Numéro d'enregistrement	Variables relatives à la personne	Variables relatives à l' <i>emploi d'intérêt</i>	Variables relatives à l'emploi <i>e2</i>	Variables relatives à l'emploi <i>e3</i>	Variables relatives à l'emploi <i>e4</i>	...
Enregistrement 1	Répondant <i>I</i>	Emploi A	Emploi B	Emploi C	-	...
Enregistrement 2	Répondant <i>I</i>	Emploi B	Emploi A	Emploi C	-	...
Enregistrement 3	Répondant <i>I</i>	Emploi C	Emploi A	Emploi B	-	...
Enregistrement 4	Répondant <i>II</i>	Emploi A	-	-	-	...
Enregistrement 5	Répondant <i>III</i>	Emploi A	Emploi B	-	-	...
Enregistrement 6	Répondant <i>III</i>	Emploi B	Emploi A	-	-	...
...

L'objectif ultime de parvenir à une base de données où chaque ligne représente uniquement un individu plutôt qu'un emploi sera atteint graduellement. D'abord, la juxtaposition des emplois sera effectuée en procédant à l'apposition des variables liées à l'emploi pour tous les emplois valides d'une même personne, et ce, pour chacun des enregistrements. Le tableau 2.1 permet d'illustrer graphiquement ce travail de juxtaposition. À ce stade-ci du processus, il

demeure donc tout à fait possible que deux enregistrements ou plus de la base de données fassent référence à un même répondant. Considérons cet exemple fictif (illustré par les enregistrements 1 à 3 dans le tableau 2.1) : un individu quitte un emploi de carrière (A) en début de panel, commence ensuite un emploi d'après-carrière (B) qu'il quitte un an plus tard, avant d'occuper un autre emploi d'après-carrière (C) qu'il conservera jusqu'à la fin du panel. Une fois que la procédure de juxtaposition des emplois sera complétée, trois enregistrements associés à ce même individu seront toujours présents dans la base de données. Tel que montré au tableau 2.1, ces trois enregistrements ne se distingueront que par l'ordre dans lequel les caractéristiques des emplois seront listées.

La base de données définitive ne sera finalisée qu'après avoir effectué une série de suppressions, selon diverses conditions qui viseront à ne conserver qu'un seul enregistrement par individu. La section suivante s'attardera spécifiquement à décrire les raisons de ces rejets et les procédures retenues pour les mettre en œuvre.

2.3.3.4 Épuration des enregistrements restants

Afin de mettre en contexte les suppressions d'enregistrements qui ont été réalisées et afin de mieux comprendre pourquoi ces rejets étaient nécessaires, on reviendra sur l'exemple qui vient d'être abordé (illustré par les enregistrements 1 à 3 dans le tableau 2.1).

Dans l'exemple en question, l'emploi qui est listé en premier sera désigné comme étant *l'emploi d'intérêt*. Il est possible de constater que chacun des trois enregistrements a un emploi d'intérêt distinct.

En considérant uniquement les caractéristiques de l'emploi d'intérêt, une série de conditions ont été programmées de manière à supprimer les cas superflus et à ne conserver qu'un seul enregistrement par individu. Rappelons que les analyses subséquentes cibleront prioritairement à documenter les départs d'emploi de carrière, en opposition aux poursuites d'emploi de carrière. Quant à l'étude des emplois de transition, cela constituera davantage un objectif secondaire des analyses qui suivront. Ainsi, par le biais des mécanismes qui conduiront au rejet des duplicatas, on cherchera à exclure les enregistrements où l'emploi d'intérêt ne constitue pas un emploi de carrière. Concrètement, cette stratégie aura pour effet de supprimer les enregistrements 2 et 3 de l'exemple ci-dessus tandis que l'enregistrement 1 fera partie de la base

de données finale²⁰. Bien sûr, parmi les cas de duplicatas, il est également possible qu'un individu puisse avoir plus d'un emploi de carrière valide (au sens de la définition retenue), rendant plus complexe le choix de l'enregistrement devant être conservé. Néanmoins, les mécanismes de suppressions d'enregistrements multiples prévoient aussi une marche à suivre pour parvenir à ne garder qu'un seul cas advenant ces types de scénarios plus rares.

Dans les lignes qui suivent, les différentes situations menant à un rejet d'enregistrements seront passées en revue. Il existe deux grandes raisons qui justifient le rejet d'enregistrements. D'une part, la suppression de cas peut se motiver par le non-respect de la définition retenue de l'emploi de carrière. D'autre part, le rejet de certains enregistrements sera attribuable à diverses contraintes méthodologiques. Une sous-section sera consacrée à chacune des deux sources principales de suppression de cas.

2.3.3.4.1 Rejets pour cause de non-conformité avec la définition retenue d'un emploi de carrière

Deux situations mèneront au rejet d'enregistrements pour cause de non-conformité avec la définition retenue d'un emploi de carrière. La première situation a déjà été exposée à la section 2.3.3.2 de ce chapitre. En effet, rappelons-nous que furent supprimés tous les enregistrements où un emploi avait été quitté avant 50 ans. Ces cas, ne pouvant assurément pas répondre à la définition d'un emploi de carrière, ni d'un emploi de transition, n'ont donc aucune raison théorique de figurer dans la base de données, ce pour quoi ils ont été retirés de l'échantillon.

La deuxième situation où des enregistrements ont dû être retranchés de la base de données concerne le critère de la durée de l'emploi, qui doit être d'au moins 5 ans. Contrevenant à la définition retenue, les cas où l'emploi d'intérêt avait une durée inférieure à 5 ans ont ainsi été retirés de l'échantillon.

2.3.3.4.2 Rejets en raison de contraintes méthodologiques

Finalement, en raison d'impératifs méthodologiques, il a fallu éliminer une autre série d'enregistrements. Dans certains cas, les suppressions étaient rendues nécessaires afin d'arriver à

²⁰ Par ailleurs, l'analyse des emplois de transition restera possible, grâce au processus de juxtaposition des emplois qui vient d'être expliqué.

ne conserver qu'un enregistrement par répondants²¹. En ce qui concerne la balance des autres cas, ils ont dû être retranchés, car certaines informations cruciales qui leur sont associées étaient manquantes ou incomplètes. Les lignes qui suivent documenteront les différents scénarios qui ont entraîné des rejets de cas en raison d'informations manquantes ou incomplètes.

Étant donné le caractère longitudinal de l'EDTR et puisque l'évènement qui détermine l'issue de la variable indépendante (départ d'emploi de carrière) peut survenir n'importe quand lors des six années du panel, il est souhaitable de disposer d'information à propos de l'individu et de son emploi au cours de chacune de ces années. Malheureusement, une quantité considérable d'enregistrements est affectée par des épisodes de non-réponse. Toutefois, aux fins de la présente recherche, seule la non-réponse au cours de la dernière année du panel compromettra réellement la validité méthodologique des données. Dans ces circonstances, il y aura à vrai dire présence de données tronquées. D'un point de vue méthodologique, il s'avérerait inadmissible de conserver les enregistrements concernés par des problèmes de données tronquées. De fait, en présence de non-réponse au cours de la dernière année du panel, il devient impossible de connaître l'issue d'un emploi de carrière (départ ou poursuite) selon les bornes temporelles déterminées. Étant donné le caractère fondamental de cette variable, il est plus judicieux de supprimer les cas avec des données tronquées, plutôt que de les conserver. Par ailleurs, on retranchera également de l'échantillon les enregistrements pour lesquels un épisode de non-réponse est survenu lors de la première année du panel. La première année du panel se révèle particulièrement utile d'un point de vue analytique, car les variables qui s'y rattachent pourront servir à faire différentes comparaisons dans le temps. On souhaitera également décrire la population de l'échantillon à un point précis dans le temps; la première année du panel s'avère ainsi un choix d'autant plus logique s'il n'y a aucune non-réponse à ce moment.

Un cas particulier concerne les répondants qui ont atteint l'âge de 70 ans pendant la durée du panel. En effet, le questionnaire de l'EDTR est conçu de telle sorte que les questions relatives à l'activité en emploi ne sont plus posées dès qu'un répondant est âgé d'au moins 70 ans. Initialement, on avait décidé de conserver dans l'échantillon les individus atteignant l'âge de 70

²¹ Il s'agit des cas d'enregistrements multiples, dont on fait mention un peu plus tôt. En effet, d'un point de vue méthodologique, il aurait été inconcevable qu'un même répondant soit représenté par plus d'un enregistrement dans la base de données, multipliant ainsi fautivement son poids dans les analyses.

ans s'ils avaient déjà quitté leur emploi de carrière à 69 ans²² alors qu'on supprimait ceux qui exerçaient toujours un tel emploi. Ce choix se justifiait en raison de la très faible probabilité des premiers à réintégrer un emploi de carrière après cet âge et en raison de l'impossibilité à connaître l'issue de l'emploi de carrière chez les seconds. Toutefois, une conséquence fâcheuse émanait de ce choix méthodologique : la probabilité d'effectuer un départ d'emploi de carrière parmi les répondants âgés de 65 ans et plus en début de panel²³ était de 100 %. Cela n'étant absolument pas représentatif de la réalité, nous avons été contraints de retirer de notre échantillon²⁴ les personnes âgées de 65 ans et plus en début de panel. Cette exclusion constitue sans doute une des limites les plus importantes de cette recherche puisqu'il est plausible que les répondants ayant quitté leur emploi de carrière tardivement s'avèrent relativement différents du reste de l'échantillon.

Ensuite, pour des raisons de nature méthodologique, il fallut établir certaines normes pour les individus qui sont décédés pendant la durée du panel. En premier lieu, penchons-nous sur le cas où un décès a directement entraîné le départ d'emploi de carrière²⁵. Dans ce cas précis, les individus qui répondaient à cette condition ont été exclus de l'échantillon. La principale motivation derrière ce choix réside dans la nature inusitée de ces départs. Puisque les analyses subséquentes chercheront entre autres à identifier les facteurs ayant eu un impact sur la décision de quitter un emploi de carrière, il n'y aurait pas lieu de conserver ces cas dont la mort subite constituerait sans doute la principale variable expliquant le départ d'emploi²⁶.

Par ailleurs, il a fallu exclure de l'échantillon certains cas pour lesquels une cessation d'un emploi de carrière semblait plausible, mais où il était impossible de vérifier avec certitude que le départ s'était bel et bien produit. Ces cas représentent une petite partie de l'échantillon où l'on peut supposer que des individus ont connu une fin d'emploi au cours de l'une ou l'autre des années du panel, les variables liées à l'emploi cessant d'apparaître dans la base de données à une année donnée. Par contre, pour ces individus, la variable recueillant de l'information à propos de

²² En effet, c'est à cet âge que les questions relatives au marché du travail sont posées au répondant pour la dernière fois.

²³ L'âge référant à celui en date du 31 décembre, les répondants à risque d'atteindre 70 ans au cours de la période de référence sont ceux ayant 65 ans en début de panel.

²⁴ Plus précisément, la population cible a fait l'objet d'une révision et les personnes de 65 ans et plus ont été exclues.

²⁵ En d'autres termes, le décès et le départ d'emploi de carrière se sont produits durant la même année.

²⁶ Toute autre corrélation décelée risquerait d'être le fruit du hasard (autre peut-être une dégradation de l'état de santé).

la fin de l'emploi de référence (*ended9*) est codée comme « ne sait pas », ce qui émet un doute quant à la véracité du départ d'emploi. Or, dans le cas d'une cessation d'emploi, on s'attend plutôt à ce que cette variable soit codée comme « oui ».

Ensuite, quelques cas ont été retirés de l'échantillon de manière à ce que chaque emploi se rapporte à un individu unique. Même après avoir retranché tous les emplois qui ne répondaient pas aux critères d'un départ d'emploi de carrière, la base de données contenait un nombre minimale de cas qui se rapportaient au même individu. Lorsque cette situation s'est présentée, l'emploi dont la durée était la plus longue a été conservé. Pour les rares cas où ce critère ne pouvait toujours pas discriminer un emploi, celui qui était identifié comme l'emploi principal (selon la variable *mnjob28*) fut retenu.

Enfin, pour chacun des enregistrements subsistants, il a été possible de déterminer si l'emploi retenu était réellement celui ayant la durée la plus longue. Dans la quasi-totalité des cas, cette condition a pu être vérifiée avec succès. Toutefois, une mince part de l'échantillon était constituée d'emplois qui ne s'avéraient les plus anciens pour les individus auxquels ils se rapportaient. Pour ces individus, il existait un emploi de durée plus longue, mais ce dernier avait été écarté de l'échantillon principal puisque la variable relative à la fin d'emploi (*ended9*) avait été codée comme « ne sait pas ». Ce cul-de-sac échantillonnal nous a donc contraints à mettre de côté tous les enregistrements concernés par ce problème.

Une fois toutes ces actions complétées, la base de données résultante constitue celle à partir de laquelle toutes les analyses seront menées. Chaque enregistrement identifie maintenant uniquement un répondant. De plus, pour chacun des enregistrements conservés, l'emploi d'intérêt correspond à l'emploi de carrière de l'individu, tel que défini selon les critères élaborés.

2.3.2 La classification des industries

L'industrie constituera sans contredit la variable indépendante la plus commentée du prochain chapitre, où seront présentés les résultats de ce mémoire. Pour cette raison, il s'avère pertinent de la décrire brièvement. L'industrie des travailleurs est mesurée selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Ce système a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Il s'appuie sur un cadre conceptuel fondé sur la production ou l'offre; les établissements y sont regroupés par classes, en

fonction de la similitude des procédés qu'ils appliquent à la production de biens et de services (Statistique Canada, 2007). Le SCIAN est donc conçu surtout en fonction d'impératifs et de critères économiques, mais il peut aussi servir à caractériser la main-d'œuvre selon les principales branches d'activité. La version de 2007 du SCIAN est utilisée dans cette recherche²⁷.

Quatre variables sont à la disposition des chercheurs dans la base de données de l'EDTR et permettent de connaître l'industrie de l'emploi des travailleurs selon quatre différents degrés de précision. Afin de pouvoir présenter des résultats se basant sur des échantillons suffisamment robustes, nous serons contraints d'utiliser la variable avec le plus faible degré de précision la majorité du temps. Cette variable est subdivisée en 16 catégories, mais il a été nécessaire de réaliser deux regroupements. Autrement, certaines analyses auraient été basées sur trop peu de répondants et le respect des règles de confidentialité aurait été mis en péril. Le tableau 2.2 présente les 14 catégories qui seront utilisées dans ce mémoire pour étudier les départs d'emploi de carrière et les emplois de transition sous l'angle du secteur d'activité. Les deux catégories dont l'arrière-plan est gris correspondent à celles qui sont le résultat d'un regroupement.

Une réflexion rigoureuse a précédé chacun des deux regroupements d'industries et ces fusions reposent donc sur de solides arguments. D'un point de vue purement économique, certaines fusions auraient pu sembler évidentes. Toutefois, ce mémoire ne traite pas de sciences économiques, mais bien de démographie du marché du travail. Ainsi, lorsque des industries ont été regroupées, ces fusions ont été effectuées non pas selon des critères économiques, mais plutôt en fonction des caractéristiques de la main-d'œuvre. Plus particulièrement, la structure professionnelle, la distribution des emplois selon la catégorie de travailleur, le taux de syndicalisation et le pourcentage des emplois avec un régime de pension ont constitué des variables-clés lorsque les regroupements furent élaborés. Enfin, dans la mesure du possible, une attention particulière a été portée afin de fusionner des industries dont les proportions des départs d'emploi de carrière se situent à des niveaux similaires.

Le premier regroupement a permis de fusionner le secteur de l'agriculture avec celui de la forêt, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz. Ce dernier secteur aurait difficilement pu être laissé intact sans compromettre la robustesse des analyses subséquentes, surtout lorsque les travailleurs des industries seront désagrégés en différents groupes d'âge et en

²⁷ Bien qu'une version plus récente (celle de 2012) existe, la base de microdonnées de l'EDTR ne contient pas de variable codée en fonction de celle-ci.

fonction d'autres variables indépendantes. La jonction de ces deux branches d'activité est logique tant d'un point de vue économique que selon des considérations se fondant sur les caractéristiques de la main-d'œuvre. À elles deux, ces catégories forment le secteur primaire, qui englobe les activités de production de matières premières non transformées. Par ailleurs, ces deux catégories constituent les seuls groupes d'industries où la structure professionnelle est formée d'une proportion importante (au moins environ un cinquième) de professions propres au secteur primaire²⁸.

Tableau 2.2 – Catégories retenues pour les regroupements d'industries utilisées pour la présentation des résultats

Industrie	Code SCIAN	Exemples d'activités
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	Codes SCIAN 1100-2131	Culture du blé, élevage de porcs, coupe du bois, pêche au crabe, forage du pétrole, extraction de minerais d'or
Construction	Codes SCIAN 2361-2389	Construction de maisons résidentielles, réparation de routes, entrepreneurs en travaux d'électricité et de plomberie
Fabrication	Codes SCIAN 3111-3399	Fabrication de fromage, fabrication de vêtements, fabrication du papier, raffineries de pétrole, fabrication de véhicules automobiles
Commerce	Codes SCIAN 4111-4543	Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, magasins de meubles, pharmacies, stations-service, fleuristes
Transport et entreposage	Codes SCIAN 4811-4931	Transport aérien, transport par camion, transport en commun, services de taxi, transport du pétrole brut par oléoduc, services postaux, entreposage réfrigéré
Finance, assurances, immobilier et location	Codes SCIAN 5211-5331	Activités bancaires, courtage de valeurs mobilières, agences d'assurance, bureaux d'agents immobiliers, location de biens de consommation
Services professionnels, scientifiques et techniques	Codes SCIAN 5411-5419	Cabinets juridiques, cabinets de comptables, services de génie, services d'actuaire, recherche et développement en sciences de la vie, agences de publicité
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	Codes SCIAN 5511-5629	Agences de placement, centres d'appels téléphoniques, agences de voyage, services de conciergerie, collecte des déchets
Services d'enseignement	Codes SCIAN 6111-6117	Écoles primaires et secondaires, collèges communautaires et cégeps, universités, écoles de commerce, écoles de métiers
Soins de santé et assistance sociale	Codes SCIAN 6211-6244	Cabinets de dentistes/psychologues/optométristes, hôpitaux, Établissements de soins pour personnes âgées, centres de jeunesse, services de garderie
Information, culture et loisirs	Codes SCIAN 5111-5111, 7111-7119	Éditeurs de journaux, production de films, radiotélévision, compagnies de théâtre, musées, casinos
Hébergement et services de restauration	Codes SCIAN 7211-7224	Hôtels, restaurants, débits de boissons
Autres services	Codes SCIAN 8111-8141	Réparation et entretien de véhicules automobiles, services de soins personnels, services funéraires, organismes religieux, organismes de charité
Administrations publiques et services publics	Codes SCIAN 9110-9111, 2211-2213	Services de défense, services de police, services d'emploi, agences statistiques, organismes publics internationaux, distribution d'électricité

Source : Statistique Canada, (2007). « *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) - Canada* »

Note : Les deux catégories dont l'arrière-plan est gris sont le résultat d'un regroupement effectué par l'auteur.

Le second regroupement a été rendu nécessaire en raison des effectifs très faibles englobés par le secteur des services publics. Des seize catégories originales, l'industrie des services publics est celle qui comptait le plus petit nombre de travailleurs. De nombreuses analyses selon

²⁸ Tel que défini selon la Classification nationale des professions - statistiques (CNP-S).

l'âge et selon la période n'auraient tout simplement pas pu être menées, n'eût été une fusion avec une autre branche d'activité. Bien que le choix le plus simple aurait sans doute été de regrouper l'industrie des services publics avec l'industrie de la construction, car toutes deux font partie de la même famille élargie (codes SCIAN débutant par 2), ce n'est pas cette option qui fut retenue. Nous avons plutôt opté pour une fusion du secteur des services publics avec celui des administrations publiques. D'abord, la similitude de leurs structures professionnelles fournit un premier argument en faveur de ce choix. Dans les deux cas, plus de la moitié des emplois sont occupés par des travailleurs des professions de la gestion (catégorie A), des affaires, de la finance et de l'administration (catégorie B) et des sciences naturelles et appliquées (catégorie C). De plus, la distribution des travailleurs à l'intérieur de chacun de ces trois groupes professionnels est semblable dans le secteur des services publics et dans celui des administrations publiques. Par ailleurs, les taux de syndicalisation et de souscription à un régime de pension lié à l'emploi atteignent des niveaux analogues dans les deux branches d'activité²⁹. Enfin, la proportion des travailleurs ayant quitté un emploi de carrière est presque identique dans l'industrie des services publics (39 %) et dans le secteur des administrations publiques (40 %). En outre, cette proportion se révèle différente de celle observée dans l'industrie de la construction (31 %).

2.3.3 Méthodes d'analyse des données et pondération

Des techniques d'analyses descriptives ont été privilégiées afin d'exposer les résultats de cette recherche. Étant donné le volume fort limité de littérature en lien avec le sujet de ce mémoire, jamais exploré avec autant de précision, des méthodes d'analyse descriptive s'imposaient tout naturellement. Nous laisserons le soin aux futurs chercheurs d'approfondir le sujet à l'aide de techniques d'analyse multivariée, à la lumière des résultats qui auront été dévoilés dans le prochain chapitre.

La plupart du temps effectuée à l'aide de tableaux descriptifs, la présentation des résultats aura recours à deux indicateurs relativement simples : la proportion des travailleurs ayant effectué un départ d'emploi de carrière ainsi que la proportion de travailleurs ayant exercé un emploi de transition. Dans les deux cas, le panel (d'une durée de 6 ans) représentera la période de référence au cours de laquelle l'évènement d'intérêt est à risque de survenir. Ces proportions seront

²⁹ Dans les industries des services publics et des administrations publiques, les taux de syndicalisation sont respectivement de 70% et 76%, alors que les taux de souscription à un régime de pension lié à l'emploi sont de 91% et 97%.

désagrégées en fonction de plusieurs caractéristiques dont, bien sûr, l'industrie de l'emploi de carrière des travailleurs.

Afin de déterminer si les proportions observées se différencient les unes des autres (entre deux points dans le temps ou entre les travailleurs d'une industrie et l'ensemble des travailleurs), nous recourons à des tests de différence de proportion. Ces tests nous permettront de déterminer si l'écart observé entre deux proportions est statistiquement significatif. Les différences statistiquement significatives seront soulignées pour les seuils de 5 % ($p < 0,05$), 1 % ($p < 0,01$) et 0,1 % ($p < 0,001$).

Puisque l'EDTR utilise un plan d'échantillonnage complexe, la variance calculée à l'aide de la pondération classique (poids du répondant) s'en trouve sous-estimée. Cela signifie que si les poids conventionnels sont utilisés dans la préparation des tests de différences de proportion, nous risquons de faussement repérer des écarts significatifs. Afin de corriger la situation et de tenir compte de la sous-estimation de la variance, nous ferons usage des poids bootstrap fournis par Statistique Canada.

2.4 Avantages et limites de L'EDTR

La création de la base de données contenant l'échantillon à l'étude fut probablement l'étape la plus pénible de ce mémoire de maîtrise. Il a fallu déployer beaucoup plus d'efforts et consacrer plus de temps que ce que la planification initiale laissait entrevoir. Une large part des difficultés rencontrées lors de cette étape cruciale est sans doute attribuable à l'utilisation de l'EDTR, une enquête qui recèle une mine d'informations, mais dont l'utilisation comporte aussi son lot de complexités.

Dans les lignes qui suivent, on mettra de l'avant les avantages et les limites de l'EDTR. Il sera possible de constater que les principaux avantages de l'EDTR découlent principalement de son caractère longitudinal, mais que cette caractéristique peut aussi occasionner certains inconvénients qui limitent les visées de la présente recherche.

2.4.1 Avantages de l'EDTR

L'avantage fondamental de l'EDTR est sans contredit son caractère longitudinal. En ayant accès à une base de données longitudinale, nous pouvons suivre dans le temps le parcours des individus et il devient possible de déterminer avec précision le moment où surviennent des changements cruciaux dans la vie de ceux-ci. Aucune base de données transversale n'aurait été adaptée à l'étude de la retraite tel que ce concept a été défini dans le cadre de cette recherche. De plus, en privilégiant une approche prospective plutôt qu'une démarche rétrospective, cela augmentera la qualité des données, puisque les biais liés à des problèmes de mémoire seront réduits.

Outre l'atout indéniable de pouvoir compter sur des données longitudinales, le large éventail de variables disponibles justifie le choix de l'EDTR. En plus d'être nombreuses, les variables de l'EDTR portent sur des thématiques variées. Cela permettra d'effectuer des analyses diversifiées qui ne négligeront aucun aspect des individus composant l'échantillon. En effet, la base de données donne accès à des variables ayant trait aux grands thèmes des caractéristiques démographiques, des caractéristiques de la famille et du ménage, de la géographie, de la scolarité, de la situation financière, des caractéristiques de l'activité sur le marché du travail et des caractéristiques de l'emploi. Ce ne sont pas toutes les sources de données qui offrent une diversité aussi riche.

Par ailleurs, signalons que ces données ont été récoltées et traitées par Statistique Canada, une agence jouissant d'une crédibilité accrue sur la scène statistique internationale. Qui plus est, la méthode de collecte qui a permis de recueillir les données (ITAO) renforce davantage la fiabilité des données. Plus particulièrement, la technique d'entrevue assistée par ordinateur accroît la qualité des données, car les intervieweurs peuvent rappeler aux répondants certains renseignements qu'ils ont déjà fournis, comme des dates d'entrée en fonction ou de cessation d'emploi. Ils peuvent également détecter plus facilement les incohérences temporelles et, le cas échéant, demandent immédiatement au répondant de corriger les inconsistances. Avoir recours à une enquête de Statistique Canada permet également de s'assurer que nous disposerons d'un échantillon composé d'un nombre élevé de répondants, surtout dans un cas comme celui de la présente recherche où il est nécessaire de se limiter à un sous-échantillon bien précis. Ce faisant, la robustesse des analyses subséquentes s'en trouvera maximisée.

Enfin, notons que l'EDTR existe depuis 1993 et que des données jusqu'en 2010 seront utilisées. En plus de pouvoir disposer d'une longue série temporelle, l'ancienneté de l'EDTR permet de croire qu'il s'agit d'une enquête bien rodée et exempte de failles majeures.

2.4.2 Limites de l'EDTR

Malgré plusieurs avantages irréfutables, l'EDTR n'est pas dépourvue d'inconvénients. Le principal obstacle auquel cette recherche s'est heurtée relève du constat que l'EDTR n'a pas été créée avec comme objectif principal d'alimenter des études sur la retraite. Comme son nom l'indique, cette enquête est davantage appropriée pour quiconque s'intéresse aux questions liées au travail (par opposition au « non-travail ») et au revenu. Tel que mentionné par Deschênes (2005), l'ajout de questions complémentaires se rapportant spécifiquement à la thématique de la retraite faciliterait grandement la tâche aux chercheurs dont l'intérêt se porte avant tout sur cette problématique. Par exemple, cette étude aurait pu tirer profit de questions à propos des intentions, des attitudes et des perceptions des travailleurs face à la retraite. En plus d'avoir une incidence positive sur les nouvelles avenues d'analyses qu'il aurait rendues possibles, l'ajout de telles questions aurait largement facilité les tâches de l'élaboration de l'échantillon et de la création d'une variable dépendante.

Un autre désavantage de l'EDTR, qui est en quelque sorte un corollaire du précédent, consiste en l'impossibilité pour le chercheur de suivre le parcours sur le marché de l'emploi des travailleurs de 70 ans et plus. De fait, les questions liées au thème de l'emploi cessent d'être demandées aux répondants de 70 ans et plus, et ce, même s'ils étaient actifs sur le marché du travail l'année précédente. Il s'agit d'une lacune considérable dans le cadre de la présente recherche, car cela freine toute tentative d'analyse quant aux tendances en matière de départ d'emploi de carrière chez les travailleurs les plus âgés.

Dans un autre ordre d'idée, une autre limite inhérente à l'EDTR concerne l'attrition et la non-réponse qui peut survenir au cours de la période couverte par la durée du panel. L'attrition, c'est-à-dire le désistement de certains répondants qui refusent de continuer à être suivis au fil du temps, compromet la qualité des analyses subséquentes. En effet, plusieurs études ont déjà montré que les personnes qui interrompent leur participation à une enquête longitudinale sont plus susceptibles de présenter un profil différent, biaisant ainsi les analyses qui sont ensuite effectuées (Bérard-Chagnon, 2007). En plus de constituer une limite méthodologique, l'attrition a

sensiblement complexifié le processus de certaines des étapes menant à la création de la base de données finale. Certes, l'attrition n'existerait pas si ce n'était du caractère longitudinal de l'enquête. Ainsi, on peut donc considérer les inconvénients créés par l'attrition comme un moindre mal puisque, toutes proportions gardées, les bénéfices générés par l'aspect longitudinal de l'EDTR surpassent les désagréments causés par l'attrition.

Par ailleurs, un autre désavantage – qui peut néanmoins être perçu comme un avantage selon le point de vue – découle de l'acceptation des réponses par personne interposée dans l'EDTR. Lors de telles entrevues, il faut que le membre du ménage qui répond au nom de la personne concernée soit bien informé à son sujet. Néanmoins, les réponses données seront inévitablement moins précises et plus à risque de mener à la non-réponse. Dans un contexte où cette recherche s'intéressera à certaines variables plus personnelles comme l'état de santé et à d'autres variables plus pointues sur l'emploi comme le taux horaire ou la participation à régime de pension lié à l'emploi, les réponses fournies par personne interposée seront plus à risque de comporter un degré d'imprécision plus élevé en comparaison aux entrevues usuelles. Cependant, n'eût été la possibilité de recourir à l'entrevue par personne interposée, certains répondants auraient pu refuser de participer à l'enquête. Dans le cadre de la présente étude, il demeure difficile de savoir si ce compromis qualité/quantité a un effet global néfaste ou profitable sur le plan analytique.

Enfin, un dernier désavantage provient peut-être moins de l'EDTR en elle-même, mais constitue plutôt une conséquence de l'inexistence d'enquêtes canadiennes spécialement conçues pour l'étude de la retraite. Étant donné que l'EDTR n'est pas spécifiquement bâtie pour répondre à des questions de recherche sur la retraite, nous sommes contraints d'amputer une partie très substantielle de l'échantillon original, pour la simple raison qu'une part considérable de la population cible n'est pas à risque de quitter un emploi de carrière. En ajoutant à cette contrainte les impératifs d'ordre théorique et méthodologique, le bassin de répondants voit sa taille passablement réduite. L'existence d'une enquête ciblant spécifiquement les aînés ou les baby-boomers aurait sans doute permis d'utiliser les données dans une plus grande intégralité et d'accroître le volume de l'échantillon.

2.5 Comparaison des répondants retenus dans l'échantillon final et des répondants exclus

Une des principales limites de cette recherche découle du nombre important de répondants qui ont dû être supprimés au moment de la préparation de l'échantillon final. Que ce soit pour cause de non-conformité avec la définition retenue d'un emploi de carrière ou pour des raisons méthodologiques, un peu plus du tiers (34%) des répondants de la population cible ont dû être laissés de côté.

En vue de mieux comprendre certains résultats du Chapitre 3, l'analyse descriptive de la sous-section suivante permettra de comparer le bassin des répondants retenus dans l'échantillon final à ceux qui ont plutôt été exclus. Certains résultats du prochain chapitre pourraient paraître contre-intuitifs à première vue, mais ils sont fortement susceptibles de pouvoir être expliqués par un effet de sélection lors de la préparation de la base de données. La série des trois prochains tableaux (2.3, 2.4 et 2.5) présente la répartition des travailleurs selon diverses caractéristiques démographiques et socio-économiques et selon leur statut dans l'échantillon final (retenu ou exclu). Pour comparer la distribution des répondants retenus à celle des répondants exclus, on pourra se référer à l'écart, en points de pourcentage, entre les deux distributions. Dans les cas où une catégorie montre de faibles pourcentages dans les deux distributions, il vaudra alors mieux se référer à la dernière colonne des tableaux, qui présente la part relative des répondants parmi les cas exclus.

Le tableau 2.3 regroupe certaines caractéristiques individuelles des travailleurs et compare les répondants retenus et exclus dans l'échantillon final. Pour la plupart des caractéristiques, les deux distributions se révèlent assez similaires. Les femmes, les travailleurs plus faiblement scolarisés et les personnes hors union sont légèrement surreprésentés parmi les répondants exclus de l'échantillon final. La plus importante différence observée entre les deux distributions se situe au niveau de la composition par âge. Les personnes âgées entre 45 et 49 ans ont été plus souvent exclus de l'échantillon final comparativement aux autres groupes d'âge (33,7 % dans l'échantillon final contre 45,4% de l'ensemble des répondants exclus). Chez ceux-ci, cela s'explique surtout en raison du non-respect d'un des critères établis pour définir un départ emploi de carrière, soit celui stipulant que le départ ne devait pas avoir eu lieu avant 50 ans. Finalement, il est possible de remarquer que les personnes nées à l'extérieur du Canada sont modérément surreprésentées dans les exclusions (21,2 % dans l'échantillon final contre 25,6% de l'ensemble

des répondants exclus). Cette situation pourrait s'expliquer du fait que cette sous-population occupe plus souvent des emplois précaires, de courte durée. Or, les répondants quittant un emploi d'une durée inférieure à 5 ans sont automatiquement exclus de l'échantillon pour des raisons de non-conformité avec la définition retenue d'un emploi de carrière.

Tableau 2.3 – Distribution des travailleurs selon leur statut dans l'échantillon final, en fonction de diverses caractéristiques individuelles, 1993-1998 à 2005-2010

Variables	Distribution des répondants retenus dans l'échantillon (%)	Distribution des répondants exclus de l'échantillon (%)	Écart (points de pourcentage)	Part relative de la catégorie parmi les cas exclus (%)
Groupe d'âge (en début de panel)				
45-49 ans	33,7	45,4	-11,7	41
50-54 ans	33,3	27,4	5,9	30
55-59 ans	21,7	17,4	4,3	29
60-64 ans	11,4	9,9	1,5	31
Sexe				
Hommes	55,8	54,0	1,7	33
Femmes	44,2	46,0	-1,7	35
Niveau d'éducation				
Moins d'un diplôme d'études secondaire	19,9	22,6	-2,7	36
Diplôme d'études secondaires	25,1	26,2	-1,1	34
Diplôme post-secondaire sans université	31,5	31,3	0,2	33
Diplôme universitaire	23,5	19,9	3,7	30
Statut matrimonial				
En union	79,6	75,8	3,8	33
Pas en union	20,4	24,2	-3,8	38
Région de résidence				
Atlantique	7,8	8,8	-1,0	37
Québec	24,4	24,7	-0,3	34
Ontario	36,0	36,2	-0,1	34
Prairies	17,8	17,4	0,4	33
Colombie-Britannique	14,0	13,0	1,0	32
Pays de naissance				
Extérieur du Canada	21,2	25,6	-4,4	38
Canada	78,8	74,4	4,4	33
État de santé*				
Excellent/Très bien/Bien	88,6	84,8	3,8	35
Passable/Mauvais	11,4	15,2	-3,8	43
Présence d'une incapacité				
Oui	22,6	25,3	-2,7	36
Non	77,4	74,7	2,7	33

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

* Les répondants du panel 1 ont été exclus pour la variable de l'état de santé, celle-ci n'étant disponible qu'à partir de 1996

Le tableau 2.4 présente certaines caractéristiques familiales des travailleurs et compare les répondants retenus et exclus dans l'échantillon final. La plus grande différence entre les deux distributions concerne le statut par rapport au logement. Les personnes qui ne sont pas propriétaires s'avèrent sensiblement sous-estimés dans l'échantillon final (constituant 11,5% de cet échantillon contre une proportion de 19,8% parmi les exclusions). Par ailleurs, les personnes qui habitent avec leurs enfants ont relativement plus de chance de se trouver parmi les exclusions comparativement aux personnes n'habitant pas avec leurs enfants. Ce constat résulte toutefois fort probablement d'un effet d'âge : les plus jeunes travailleurs étant plus souvent exclus, ce sont également ceux qui habitent le plus souvent avec leurs enfants, ces derniers n'ayant pas encore quitté le foyer parental.

Tableau 2.4 – Distribution des travailleurs selon leur statut dans l'échantillon final, en fonction de diverses caractéristiques familiales, 1993-1998 à 2005-2010

Variables	Distribution des répondants retenus dans l'échantillon (%)	Distribution des répondants exclus de l'échantillon (%)	Écart (points de pourcentage)	Part relative de la catégorie parmi les cas exclus (%)
Statut par rapport au logement*				
Propriétaire	88,5	80,2	8,3	31
Non-propriétaire	11,5	19,8	-8,3	47
Existence d'une hypothèque sur le logement (si propriétaire)*				
Oui	39,8	43,8	-4,0	37
Non	60,2	56,2	4,0	28
Habite avec son/ses enfant(s)				
Oui	39,6	46,9	-7,4	38
Non	60,4	53,1	7,4	31
incapacité				
Oui	63,6	61,9	1,8	32
Non	36,4	38,1	-1,8	34

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

* Pour la variable du statut par rapport au logement, les répondants du panel 1 ont été exclus étant donné que cette variable n'est disponible qu'à partir de 1994. Pour la variable de l'existence d'une hypothèque, les répondants du panel 1 et 2 ont été exclus étant donné que cette variable n'est disponible qu'à partir de 1999.

Tableau 2.5 – Distribution des travailleurs selon leur statut dans l'échantillon final, fonction de diverses caractéristiques liées à l'emploi, 1993-1998 à 2005-2010

Variables	Distribution des répondants retenus dans l'échantillon (%)	Distribution des répondants exclus de l'échantillon (%)	Écart (points de pourcentage)	Part relative de la catégorie parmi les cas exclus (%)
Catégorie de travailleur				
Employé du secteur public	27,8	17,2	10,6	24
Employé du secteur privé	49,4	62,8	-13,4	39
Travailleur autonome	22,8	20,0	2,8	31
Statut syndiqué (si employé)				
Syndiqué	36,4	25,5	10,9	26
Non-syndiqué	63,6	74,5	-10,9	40
Participe à un régime de pension lié à l'emploi (si employé)				
Oui	49,8	33,5	16,3	25
Non	50,2	66,5	-16,3	46
Profession				
Gestion	12,9	10,5	2,4	29
Affaires, finance et administration	19,2	17,4	1,7	32
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	5,7	4,2	1,4	28
Secteur de la santé	6,3	5,1	1,3	29
Sciences sociales/enseignement/admin. publique/religion	10,5	7,1	3,4	26
Arts, culture, sports et loisirs	2,6	2,4	0,3	32
Ventes et services	17,7	24,8	-7,1	42
Métiers, transport et machinerie	14,8	16,9	-2,1	37
Professions propres au secteur primaire	4,6	4,3	0,3	32
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	5,8	7,3	-1,5	39
Industrie				
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	5,9	5,2	0,7	31
Construction	5,6	8,1	-2,5	43
Fabrication	13,5	13,1	0,4	33
Commerce	11,9	14,3	-2,4	38
Transport et entreposage	5,4	5,4	0,0	34
Finance, assurances, immobilier et location	6,4	6,0	0,4	33
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,2	5,4	-0,2	35
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	3,4	5,6	-2,2	46
Services d'enseignement	11,1	7,1	4,0	25
Soins de santé et assistance sociale	12,0	10,3	1,7	31
Information, culture et loisirs	3,5	3,6	-0,1	35
Hébergement et services de restauration	2,8	5,4	-2,6	50
Autres services	4,7	5,1	-0,4	36
Administrations publiques et services publics	8,8	5,3	3,5	24

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Le tableau 2.5, qui présente diverses caractéristiques liées à l'emploi des travailleurs, est celui qui permet de mettre en évidence les plus importantes disparités entre la distribution de l'échantillon final et celle des répondants exclus. Il est d'abord possible de remarquer que les employés du secteur public sont surreprésentés dans l'échantillon final alors que les employés du secteur privé sont nettement sous-représentés. Par ailleurs, une des différences les plus frappantes entre l'échantillon final et les exclusions concerne la participation à régime de pension lié à l'emploi. Alors que la moitié des répondants de l'échantillon final participent à un régime de pension lié à l'emploi, c'est le cas de seulement le tiers des répondants exclus – une différence de 16,3 points de pourcentage. Finalement, il existe également une certaine hétérogénéité pour l'industrie, la variable d'intérêt de cette recherche, lorsque l'on compare les distributions des répondants exclus et inclus dans l'échantillon final. Deux secteurs d'activité sont nettement sureprésentés dans l'échantillon final : les services d'enseignement ainsi que les administrations publiques et services publics (avec des distributions dont les écarts respectifs sont de +4,0 et +3,5 points de pourcentage). À l'inverse, les industries suivantes sont sous-représentées dans l'échantillon final : hébergement et services de restauration, construction, commerce ainsi que services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien. Dans le cas du secteur d'activité de l'hébergement et des services de restauration, la sous-estimation est considérable ; un travailleur sur deux à l'œuvre dans cette industrie a été exclu de l'échantillon final, comparativement à un sur trois pour l'ensemble des travailleurs.

Chapitre 3 – Présentation des résultats

Ce chapitre permettra d'exposer les différents résultats des analyses menées en réponse aux objectifs de la recherche. D'abord, nous tracerons un portrait des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition, sans égard à l'industrie des travailleurs. S'ensuivront des analyses plus détaillées qui tiendront compte des secteurs d'activité de la main-d'œuvre. Une première série d'analyses sera fondée sur une classification agrégée. Puis, l'intensité des départs d'emploi de carrière et la fréquence de la pratique des emplois de transition seront examinées selon une nomenclature détaillée des industries des travailleurs. Enfin, ce chapitre se terminera par une discussion, laquelle permettra de souligner les résultats les plus importants, de comparer les principales conclusions avec la littérature existante et d'énoncer les limites associées à cette recherche.

3.1 Portait global des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition

Dans cette section où seront présentés les premiers résultats descriptifs, l'objectif principal consistera à fournir une vue d'ensemble du phénomène de départ d'emploi de carrière, sans se soucier de l'industrie des travailleurs. En examinant les données d'un point de vue global, nous serons davantage en mesure de comprendre dans quels contextes les départs d'emploi de carrière peuvent survenir. Par ailleurs, cette analyse à grande échelle permettra d'identifier certaines tendances temporelles en comparant les données des différents panels.

La série des trois prochains tableaux (3.1, 3.2 et 3.3) présente la répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière en fonction de diverses caractéristiques démographiques et socio-économiques. Tout d'abord, on constate que, au cours de l'ensemble de la période s'échelonnant de 1993 à 2010, 35,9 % des travailleurs³⁰ ont connu un départ d'emploi de carrière durant la période de 6 ans pendant laquelle ils étaient suivis. À l'inverse, 64,1 % des travailleurs continuaient à occuper leur emploi de carrière lorsque la période de référence a pris fin. Parmi les travailleurs ayant quitté leur emploi de carrière, 46,3 % d'entre eux ont occupé un emploi de transition.

³⁰ Dans ce chapitre où seront présentés les résultats, lorsqu'il sera question des **travailleurs**, on référera aux travailleurs faisant partie de la population à risque, telle que définie selon les critères énumérés dans le chapitre précédent. Pour éviter d'alourdir inutilement le texte, le terme « **travailleurs** » sera utilisé indépendamment du sexe et réfèra autant aux travailleuses qu'aux travailleurs.

Tableau 3.1 – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de diverses caractéristiques individuelles, 1993-1998 à 2005-2010

Variables indépendantes	Emploi continu	Départ d'emploi de carrière	Emploi de transition (si départ)
Total	64.1%	35.9%	46.3%
Groupe d'âge (en début de panel)			
45-49 ans	87.4%	12.6%	62.4%
50-54 ans	62.3%	37.7%	58.1%
55-59 ans	48.6%	51.4%	40.0%
60-64 ans	29.8%	70.2%	28.0%
Sexe			
Hommes	65.0%	35.0%	49.4%
Femmes	63.0%	37.0%	42.6%
Niveau d'éducation			
Moins d'un diplôme d'études secondaire	54.7%	45.3%	40.1%
Diplôme d'études secondaires	64.0%	36.0%	45.0%
Diplôme post-secondaire sans université	67.3%	32.7%	49.6%
Diplôme universitaire	67.7%	32.3%	51.1%
Satut matrimonial			
En union	64.1%	35.9%	46.3%
Pas en union	64.1%	35.9%	46.4%
Région de résidence			
Atlantique	60.5%	39.5%	48.2%
Québec	62.8%	37.2%	42.8%
Ontario	63.4%	36.6%	45.1%
Prairies	67.1%	32.9%	52.8%
Colombie-Britannique	66.4%	33.6%	47.3%
Pays de naissance			
Extérieur du Canada	63.1%	36.9%	45.9%
Canada	64.4%	35.6%	46.5%
État de santé*			
Excellent/Très bien/Bien	66.5%	33.5%	51.0%
Passable/Mauvais	52.7%	47.3%	38.3%
Présence d'une incapacité			
Oui	59.0%	41.0%	40.8%
Non	65.6%	34.4%	48.3%

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Note : La proportion des emplois de transition est calculée en utilisant les départs d'emploi de carrière au dénominateur.

* Les répondants du panel 1 ont été exclus pour la variable de l'état de santé, celle-ci n'étant disponible qu'à partir de 1996

Le tableau 3.1 porte une attention particulière sur les caractéristiques individuelles des travailleurs et présente leur répartition selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition. Tel qu'attendu, on remarque que l'âge des travailleurs a un impact

considérable sur leur propension à quitter un emploi de carrière. Ainsi, plus les travailleurs sont âgés, plus il est probable qu'ils quittent un emploi de carrière au cours du panel. Chez les travailleurs âgés de 45 à 49 ans en début de panel, il est plutôt rare que ceux-ci quittent leur emploi de carrière. En effet, 87 % d'entre eux continuaient à l'exercer six années plus tard. À l'autre extrémité du spectre, les travailleurs âgés de 60 à 64 ans en début de panel étaient beaucoup plus susceptibles de quitter un emploi de carrière. 70 % de ces travailleurs ont emprunté cette avenue, alors que seulement 30 % d'entre eux continuaient d'œuvrer au sein de leur emploi carrière après les six années du panel. Compte tenu de l'impact considérable et fondamental du facteur de l'âge sur l'issue de l'emploi de carrière, il importe garder en mémoire cette interrelation fondamentale entre l'âge et l'issue de l'emploi de carrière. Lorsque sera examiné l'impact d'autres variables sur l'issue de l'emploi de carrière, on devra se souvenir de cette association, puisqu'il est possible que des effets structurels expliquent une bonne partie des tendances qui seront observées. Pour cette raison, il sera utile de désagréger certains résultats en fonction de l'âge lorsque la taille de l'échantillon le permettra. Parmi les travailleurs ayant effectué un départ d'emploi de carrière, leur propension à occuper un emploi de transition était aussi fortement liée à l'âge. Chez ceux âgés de 45 à 54 ans en début de panel, plus de la moitié ont exercé un emploi de transition suite à un départ d'emploi de carrière, tandis que l'inverse était vrai chez les travailleurs de 55 à 64 ans.

Peu importe le sexe, la proportion des travailleurs réalisant un départ d'emploi de carrière est environ la même. Parmi les autres variables individuelles qui semblent avoir peu ou pas d'impact sur la propension des travailleurs à quitter un emploi de carrière, citons le statut matrimonial et le pays de naissance. En revanche, le sexe exerce une influence sur la perspective d'occuper un emploi de transition, les hommes étant proportionnellement plus nombreux à suivre cette voie. Par ailleurs, en ce qui concerne la variable du pays de naissance, il est possible que l'absence d'écart entre les immigrants et les personnes nées au Canada s'explique par un effet de sélection. En effet comme l'a montré le tableau 2.3, les personnes nées à l'extérieur du Canada sont surreprésentées parmi les répondants exclus de l'échantillon final.

Un faible niveau d'éducation semble accroître la probabilité qu'un travailleur effectue un départ d'emploi de carrière. En effet, 45 % des travailleurs ne possédant pas de diplôme d'études secondaires ont suivi cette trajectoire. Cette proportion décroît au fur et à mesure que la scolarité des travailleurs augmente pour atteindre 32 % chez les titulaires d'un diplôme universitaire. Toutefois, il importe de savoir que cette relation est mitigée par un effet structurel dû à l'âge, les moins scolarisés présentant une structure plus vieille que les plus éduqués. Néanmoins, en contrôlant pour l'âge, il est possible de constater qu'une relation persiste entre le niveau

d'éducation et la probabilité de quitter un emploi de carrière. Par exemple, parmi les travailleurs âgés de 60 à 64 ans en début de panel, les moins scolarisés auront quitté un emploi de carrière dans une proportion de 75 %, contre 63 % pour les diplômés universitaires. Une des raisons pour laquelle les travailleurs les plus scolarisés ont moins tendance à quitter un emploi de carrière pourrait découler du fait que ceux-ci ont accumulé un nombre moins élevé d'années d'expérience. En effet, la formation nécessaire à l'obtention d'un diplôme postsecondaire a pu leur amputer des années d'expérience de travail potentielles dans la vingtaine. Cela obligerait les diplômés universitaires à travailler à un âge plus avancé afin d'atteindre le nombre d'années de services leur donnant droit à une pension de retraite privée, par exemple. Les travailleurs avec les niveaux d'éducation les plus élevés sont également plus nombreux, toutes proportions gardées, à occuper un emploi de transition. Leur scolarité plus élevée les avantage peut-être dans la recherche d'un nouvel emploi, en comparaison aux travailleurs qui ne disposent d'aucun diplôme postsecondaire.

Selon leur région de résidence, les travailleurs se distinguent en regard de leur propension à quitter un emploi de carrière. Contrairement à la variable du niveau de scolarité, les tendances observées entre la région de résidence et la disposition des travailleurs à quitter un emploi de carrière ne semblent pas être influencées par des effets structurels liés à l'âge. Au contraire, la structure par âge des travailleurs de la population à risque s'avère légèrement plus vieille dans les Prairies et en Colombie-Britannique que dans le reste du Canada. Pourtant, malgré une population de travailleurs plus âgée, on retrouve dans ces deux régions les plus faibles proportions de départs d'emploi de carrière. Cette constatation est cohérente avec les résultats déjà existants dans la littérature. Les travailleurs de l'Ouest du pays auraient tendance à prendre leur retraite plus tardivement que ceux du reste du Canada (Statistique Canada, 2003). Conséquemment, il n'est pas surprenant de constater que ce sont également ceux qui ont effectué le moins souvent des départs d'emploi de carrière. Leur présence plus tardive sur le marché du travail expliquerait aussi pourquoi les provinces de l'Ouest comptent proportionnellement davantage de travailleurs âgés de 55 à 64 ans alors qu'on dénombre au Québec et dans les provinces de l'Atlantique des ratios plus importants de travailleurs âgés de 45 à 54 ans. Les travailleurs des différentes régions du Canada se distinguent aussi quant à leur disposition à occuper un emploi de transition ; 10 points de pourcentage séparent les travailleurs du Québec – les moins enclins à travailler à nouveau après un départ d'emploi de carrière (42,8 %) – de ceux des Prairies – les plus actifs au cours de leur après-carrière (52,8 %).

Les variables mesurant la condition physique des travailleurs permettent également de distinguer des divergences quant à leur propension à effectuer un départ d'emploi de carrière.

Que ce soit par le biais de leur état de santé ou par l'entremise de la présence d'une incapacité, ceux en meilleure condition sont plus nombreux à poursuivre leur emploi de carrière à la fin de la période de référence. Un moins bon état de santé et la présence d'une incapacité sont souvent corrélés à un âge plus avancé. Ainsi, tel que prévisible, les travailleurs en bonne santé et sans incapacité présente présentent une structure par âge plus jeune alors que ceux qui présentent les caractéristiques opposées se distinguent par leur âge plus élevé. Cependant, même en contrôlant pour l'âge, les travailleurs dont la santé est mauvaise ou passable demeurent proportionnellement plus nombreux à quitter un emploi de carrière. Après prise en considération de l'âge, le lien entre la présence d'une incapacité et le départ d'un emploi de carrière se révèle quant à lui plutôt mince, bien qu'il ne soit pas totalement inexistant. Nous pourrions donc conclure que les travailleurs ayant une incapacité peuvent plus facilement être accommodés par la mise sur pied de dispositions particulières, contrairement aux travailleurs en mauvaise santé, lesquels risquent davantage de quitter leur emploi de carrière. Exercer un emploi de transition est également un phénomène moins fréquent chez les personnes en moins bonne condition physique.

Le tableau 3.2 regroupe certaines caractéristiques davantage liées au ménage et à la famille (plutôt qu'à l'individu, comme c'était le cas au tableau 3.1) et présente les proportions de travailleurs selon qu'ils quittent ou poursuivent leur emploi de carrière, de même que le pourcentage de ceux qui exerceront un emploi de transition dans l'éventualité d'un départ. Deux variables relatives au logement ont été retenues : le statut par rapport au logement (propriétaire ou non) et l'existence d'une hypothèque sur le logement (parmi le sous-échantillon des propriétaires). D'abord, le fait d'être propriétaire ou non se révèle peu lié à une fréquence accrue ou moindre de l'incidence des départs d'emploi de carrière. Quant à l'existence d'une hypothèque sur le logement, un coup d'œil au tableau 3.2 pourrait laisser croire qu'il s'agit d'un facteur ayant une influence dans la décision de quitter un emploi de carrière. Or, la structure par âge plus jeune des détenteurs d'hypothèque expliquerait en très grande partie pourquoi ils ont plus souvent poursuivi leur emploi de carrière comparativement aux travailleurs ayant payé leur hypothèque en totalité, plus âgés. Si le statut par rapport au logement et vis-à-vis l'hypothèque n'a que peu d'influence dans le choix d'un départ d'emploi de carrière, il en est autrement pour ce qui est de la probabilité d'occuper un emploi de transition. Ainsi, une fois qu'ils ont quitté un emploi de carrière, les propriétaires exercent moins souvent des emplois de transition. Cela est encore plus flagrant chez les propriétaires ayant complètement remboursé leur hypothèque, pour qui l'exercice d'un emploi de transition s'avère encore moins fréquent. Ces relations sont également confirmées lorsque l'on désagrège les résultats en fonction de l'âge des travailleurs.

Tableau 3.2 – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de diverses caractéristiques familiales, 1993-1998 à 2005-2010

Variables indépendantes	Emploi continu	Départ d'emploi de carrière	Emploi de transition (si départ)
Total	64.1%	35.9%	46.3%
Statut par rapport au logement*			
Propriétaire	65.2%	34.8%	47.4%
Non-propriétaire	63.0%	37.0%	60.3%
Existence d'une hypothèque sur le logement (si propriétaire)*			
Oui	70.2%	29.8%	58.6%
Non	61.8%	38.2%	44.0%
Habite avec son/ses enfant(s)			
Oui	68.8%	31.2%	53.4%
Non	61.1%	38.9%	42.6%
Membre(s) de la famille avec une incapacité			
Oui	64.2%	35.8%	46.5%
Non	63.8%	36.2%	45.6%

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Note : La proportion des emplois de transition est calculée en utilisant les départs d'emploi de carrière au dénominateur.

* Pour la variable du statut par rapport au logement, les répondants du panel 1 ont été exclus étant donné que cette variable n'est disponible qu'à partir de 1994. Pour la variable de l'existence d'une hypothèque, les répondants du panel 1 et 2 ont été exclus étant donné que cette variable n'est disponible qu'à partir de 1999.

Afin d'examiner si la présence d'un individu à charge dans le ménage influence la décision du travailleur de quitter un emploi de carrière, nous avons décidé d'inclure des variables qui renseignent sur la présence d'un enfant et d'un membre de la famille avec une incapacité. En regard de la décision d'effectuer un départ d'emploi de carrière, l'influence de ces deux variables se révèle fort mince, surtout après prise en compte de la structure par âge. Par contre, la présence d'un ou de plusieurs enfants dans le ménage influence positivement la décision d'exercer un emploi transition. En décomposant l'effet de cette variable selon l'âge, il appert toutefois que ce constat n'est valide que pour les travailleurs âgés de 45 à 54 ans. Cela s'explique probablement par le fait qu'à partir de 55 ans, les enfants des travailleurs sont souvent âgés d'une vingtaine d'années. À cet âge, ils sont habituellement davantage indépendants financièrement. Ainsi, leur présence dans le ménage influence peu les travailleurs de 55 ans et plus à commencer un emploi de transition. En revanche, les travailleurs de 45 à 54 ans étant beaucoup plus souvent parents d'adolescents – ceux-ci demandant un support financier plus accru – la présence d'enfants dans le ménage augmente donc la probabilité d'exercer un emploi de transition.

Tableau 3.3 – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de diverses caractéristiques liées à l'emploi, 1993-1998 à 2005-2010

Variables indépendantes	Emploi continu	Départ d'emploi de carrière	Emploi de transition (si départ)
Total	64.1%	35.9%	46.3%
Catégorie de travailleur			
Employé du secteur public	62.3%	37.7%	35.7%
Employé du secteur privé	59.9%	40.1%	50.9%
Travailleur autonome	75.8%	24.2%	51.1%
Statut syndiqué (si employé)			
Syndiqué	62.5%	37.5%	35.2%
Non-syndiqué	59.7%	40.3%	54.8%
Participe à un régime de pension lié à l'emploi (si employé)			
Oui	63.0%	37.0%	40.8%
Non	57.7%	42.3%	53.8%
Quintile du taux horaire (si employé)			
1er quintile	47.8%	52.2%	49.4%
2e quintile	60.6%	39.4%	46.4%
3e quintile	64.0%	36.0%	39.0%
4e quintile	62.9%	37.1%	43.8%
5e quintile	69.1%	30.9%	49.3%
Profession			
Gestion	65.4%	34.6%	53.5%
Affaires, finance et administration	65.4%	34.6%	41.1%
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	66.5%	33.5%	56.6%
Secteur de la santé	70.3%	29.7%	35.4%
Sciences sociales/enseignement/admin. publique/religion	62.5%	37.5%	44.6%
Arts, culture, sports et loisirs	74.6%	25.4%	49.3%
Ventes et services	60.7%	39.3%	47.5%
Métiers, transport et machinerie	63.5%	36.5%	48.6%
Professions propres au secteur primaire	67.9%	32.1%	49.1%
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	55.5%	44.5%	39.5%
Industrie			
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	66.2%	33.8%	48.4%
Construction	68.8%	31.2%	59.6%
Fabrication	59.2%	40.8%	46.4%
Commerce	63.6%	36.4%	49.9%
Transport et entreposage	64.3%	35.7%	43.3%
Finance, assurances, immobilier et location	64.0%	36.0%	52.2%
Services professionnels, scientifiques et techniques	74.0%	26.0%	59.2%
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	66.0%	34.0%	57.1%
Services d'enseignement	63.3%	36.7%	35.6%
Soins de santé et assistance sociale	68.1%	31.9%	37.8%
Information, culture et loisirs	63.3%	36.7%	49.4%
Hébergement et services de restauration	52.8%	47.2%	44.0%
Autres services	65.3%	34.7%	54.7%
Administrations publiques et services publics	60.0%	40.0%	41.0%

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Note : La proportion des emplois de transition est calculée en utilisant les départs d'emploi de carrière au dénominateur.

À l'instar des tableaux 3.1 et 3.2, le tableau 3.3 présente la répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition ; ce dernier portant une attention particulière aux caractéristiques liées à l'emploi. Bien que le tableau 3.3 s'appuie sur des données rigoureuses, il est important de se souvenir que les répondants de certaines catégories sont sous-estimés dans l'échantillon final tandis que d'autres sont surreprésentés. On pourra se référer au tableau 2.4, où l'on constate notamment que les employés du secteur public et les participants à un régime de pension lié à l'emploi sont sensiblement surreprésentés dans l'échantillon final.

Selon la catégorie de travailleur, le risque de quitter un emploi de carrière au cours de la période de référence s'avère substantiellement différent. Ainsi, moins du quart des travailleurs autonomes ont effectué un départ d'emploi de carrière, comparativement à 38 % pour les employés du secteur public et 40 % de ceux du secteur privé. La structure par âge des travailleurs autonomes étant plus vieille que celles des employés, ce contraste se révèle encore plus marquant. Les différences distinguant les travailleurs autonomes des employés sont particulièrement accentuées aux âges les plus avancés. Parmi ceux âgés de 55 à 59 ans, seulement 29 % des travailleurs autonomes ont quitté leur emploi de carrière, contre 56 % des employés du secteur privé et 64 % de ceux du secteur public. Pour les travailleurs âgés de 60 à 64 ans, ces proportions sont respectivement de 49 %, 78 % et 83 %.

Si la structure par âge n'explique en rien les écarts observés entre les travailleurs autonomes et les employés, elle est à la base des différences constatées entre les employés du secteur public et ceux du secteur privé. La plus forte proportion de travailleurs réalisant un départ d'emploi de carrière dans le secteur privé est essentiellement due à leur structure par âge plus vieille. En décomposant les résultats selon l'âge, l'impact du secteur (public ou privé) des employés sur l'issue de l'emploi de carrière semble plus diffus. Chez les 45-54 ans, les employés du secteur privé sont proportionnellement plus nombreux que ceux du secteur public à quitter un emploi de carrière, mais la relation est inversée chez les 55-64 ans. Dans le secteur public, une participation plus accrue à des régimes de pension liés à l'emploi pourrait expliquer pourquoi les travailleurs poursuivent davantage leur emploi de carrière entre 45 et 54 ans. En effet, pour pouvoir bénéficier pleinement de ce type de pension, il faut habituellement avoir travaillé jusqu'à au moins 55 ou 60 ans ; encourageant du coup les travailleurs du secteur public à ne pas quitter leur emploi de carrière entre 45 et 54 ans. En ce qui concerne la propension des travailleurs à exercer un emploi de transition, les employés du secteur public émergent du lot en raison d'un

recours moins fréquent à ce type d'emploi. Ici aussi, la participation à un régime de pension lié à l'emploi pourrait fournir une partie de l'explication. Bénéficiant des prestations provenant de ces régimes, ils se retrouveraient en meilleure posture sur le plan financier et auraient un moins grand besoin de recourir à un emploi de transition.

Par ailleurs, pour les raisons évoquées dans le paragraphe précédent, il convient de s'intéresser à l'effet que peut avoir la participation à un régime de pension lié à l'emploi sur les comportements des travailleurs. Même s'il est corrélé avec la caractéristique précédente, nous considérerons également le statut de syndiqué, puisque la littérature nous a appris qu'un tel statut favorise généralement une retraite plus hâtive. Pour chacune de ces deux variables, une non-participation semble être modérément associée à une plus grande probabilité d'effectuer un départ d'emploi de carrière. En désagrégant ces résultats selon l'âge, on retrouve le même type d'effet que lorsque nous nous intéressons à la catégorie de travailleur. Plus précisément, un syndiqué ou un participant à un régime de pension âgé de 45 à 54 ans a proportionnellement plus de chance de poursuivre son emploi de carrière en comparaison aux travailleurs non couverts par une convention collective ou par un régime de retraite. Puis, entre 55 et 64 ans, on observe le contraire, les syndiqués et les participants à un régime de pension ayant une plus grande propension à quitter leur emploi de carrière. Les arguments ayant été avancés ci-haut expliqueraient aussi cette situation. Enfin, on remarque que les syndiqués et les participants à un régime de pension ont sensiblement moins de chance d'exercer un emploi de transition.

Ensuite, l'effet du taux horaire a également été étudié afin de vérifier si un salaire avantageux influence positivement ou négativement la décision de quitter un emploi de carrière. Pour examiner cette relation, le taux horaire des travailleurs employés a été converti en quintile³¹. En consultant les données du tableau 3.3, on constate qu'un faible taux horaire est associé à une probabilité plus forte de quitter un emploi de carrière, alors qu'un taux horaire élevé a l'effet inverse. En contrôlant ces résultats en fonction de l'âge, on se rend compte que cette association n'est valide que chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans. L'effet du taux horaire chez les travailleurs plus âgés s'avère quant à lui nul. D'une part, on peut supposer qu'entre 45 et 54 ans, de mauvaises conditions salariales peuvent constituer une motivation suffisante pour qu'un travailleur décide de se réorienter. D'autre part, il est possible qu'un travailleur faiblement rémunéré considère que quitter son emploi de carrière soit une meilleure option, dû au faible

³¹ Les quintiles ont été construits en considérant chacun des panels séparément, de manière à minimiser l'effet de l'inflation sur la hausse induite des taux horaires.

retour sur investissement qu'il en retire. On pourrait aussi en conclure qu'à partir de 55 ans, la décision de quitter un emploi de carrière se révèle davantage influencée par d'autres types de motifs, sans égard aux conditions salariales du travail. L'impact du quintile du taux horaire sur la décision d'exercer un emploi de transition semble peu probant.

La nature de la profession a assurément une influence dans la décision de quitter un emploi de carrière. De fait, près de 20 points de pourcentage séparent le groupe professionnel qui présente la proportion la plus faible de départ (arts, culture, sports et loisirs avec 25 %) et celui avec la plus forte proportion (transformation, fabrication et services d'utilité publique avec 44 %). Des variations notables peuvent également être relevées entre les différents groupes professionnels relativement à la pratique d'un emploi de transition. Puisque Fortin (2012) a déjà couvert exhaustivement le sujet des départs d'emploi de carrière par profession, nous n'étudierons pas cette variable en profondeur dans le cadre de la présente recherche.

Tout comme pour la profession, il existe des différences marquées entre les industries des travailleurs quant à l'issue de leur emploi de carrière au cours de la période de référence. À titre d'exemple, 26 % des travailleurs œuvrant au sein de la branche d'activité des services professionnels, scientifiques et techniques ont effectué un départ d'emploi de carrière comparativement à 47 % de ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration, soit un écart de 21 points de pourcentage. La proportion de travailleurs exerçant un emploi de transition varie également considérablement d'une industrie à l'autre. Le secteur de la construction est celui où les travailleurs ont le plus tendances à entamer une après-carrière (60 % ont occupé un emploi de transition). À l'autre extrême, les travailleurs qui quittent un emploi du secteur des services de l'enseignement sont, à 36 %, les moins enclins à occuper un emploi de transition. Pour l'instant, nous ne nous attarderons pas à examiner plus en détail l'impact que peut avoir l'industrie des travailleurs sur l'issue de leur emploi de carrière, car cela sera traité en profondeur dans les sections à venir.

3.1.1 Évolution dans le temps des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition

Le tableau 3.4 nous renseigne sur l'intensité des départs d'emploi de carrière et sur la fréquence de la pratique d'un emploi de transition selon le panel. Il est possible de constater que la proportion de travailleurs effectuant un départ d'emploi de carrière a chuté d'au moins 1 point de pourcentage entre chacun des panels, sauf entre le panel 4 et le panel 5. Néanmoins, entre le

premier et le dernier panel considéré, il s'y est produit une diminution de la fréquence des départs d'emploi de carrière d'environ 4 points de pourcentage. Qui plus est, cet écart observé entre le panel 1 (1993-1998) et le panel 5 (2005-2010) est statistiquement significatif ($p < 0,05$).

De manière similaire, la fréquence du recours à un emploi de transition a connu un bris de tendance entre les deux derniers panels. Entre 1993-1998 et 2002-2007, les travailleurs ont fortement accru leur pratique d'un emploi de transition, avant de connaître une décroissance entre le panel 4 et le panel 5. Il n'en demeure pas moins qu'entre le premier et le dernier panel, le recours à un emploi de transition a connu une hausse considérable. En 2005-2010, un peu plus d'un travailleur sur deux ayant quitté un emploi de carrière avait occupé un emploi de transition, mais c'est le cas d'environ seulement un travailleur sur trois en 1993-1998. Il s'agit là d'un important changement de mentalité en l'espace d'un peu plus d'une décennie seulement. À l'instar de ce qui a été vérifié en regard des départs d'emploi de carrière, l'écart constaté entre le panel 1 (1993-1998) et le panel 5 (2005-2010) relativement à la proportion des emplois de transition se révèle statistiquement significatif ($p < 0,001$).

Tableau 3.4 – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction du panel, 1993-1998 à 2005-2010

Panel	Emploi continu	Départ d'emploi de carrière	Emploi de transition (si départ)	<i>n</i>	<i>N</i>
Total	64.1%	35.9%	46.3%	16 026	12 132 758
Panel 1 (1993-1998)	60.6%	39.4%	36.0%	3 130	2 254 792
Panel 2 (1996-2001)	63.1%	36.9%	40.9%	2 940	2 089 027
Panel 3 (1999-2004)	65.2%	34.8%	47.9%	3 139	2 351 861
Panel 4 (2002-2007)	66.3%	33.7%	55.4%	3 380	2 653 944
Panel 5 (2005-2010)	64.7%	35.3%	50.4%	3 437	2 783 132

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

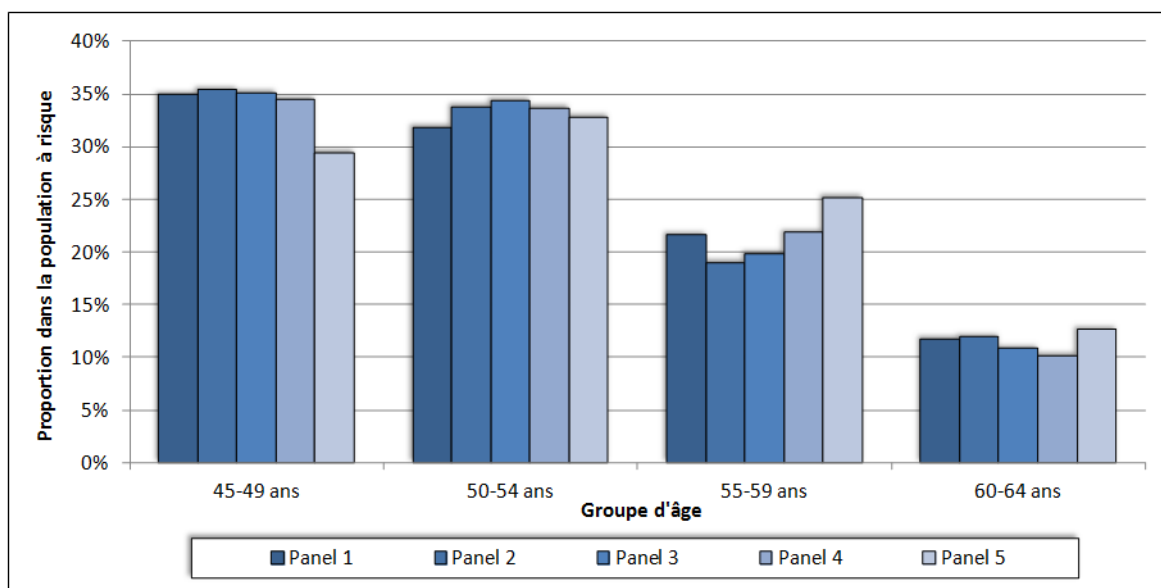
Note: La proportion des emplois de transition est calculée en utilisant les départs d'emploi de carrière au dénominateur.

Pourquoi s'est-il produit un bris de tendance entre le panel 4 et le panel 5? Les raisons sont probablement multiples. D'abord, un facteur d'ordre conjoncturel pourrait expliquer pourquoi un léger revirement s'est produit, à savoir la crise qui a ébranlé l'économie du Canada en 2008. Cette crise peut avoir entraîné une proportion plus importante de départs involontaires, comparativement aux années antérieures. En outre, un climat économique avec davantage d'incertitude peut avoir rendu plus difficile la tâche de décrocher un emploi de transition. Par

ailleurs, l'évolution démographique de la main-d'œuvre peut également nous éclairer sur les raisons de cette inversion de la tendance entre le panel 4 et le panel 5. En effet, à partir de 2005 – la première année du panel 5 – les premiers baby-boomers ont commencé à atteindre les âges « au seuil de la retraite ». Ainsi, les boomers nés entre 1951 et 1955 auront fêté leur 55^e anniversaire au cours de la période 2005-2010. De plus, les cohortes des premiers boomers nés entre 1947 et 1950 auront quant à eux célébré leur 60^e anniversaire entre 2007 et 2010. Étant donné leur important poids démographique, l'arrivée massive des premiers boomers à ces âges charnières a vraisemblablement perturbé les tendances globales relatives aux départs d'emploi de carrière et à la pratique d'emplois de transition.

La figure 3.1 montre que la structure par âge des travailleurs du cinquième panel s'avère effectivement dissemblable à celle des panels précédents. Au cours des quatre premiers panels, le groupe d'âge des 45 à 49 ans constituait environ 35 % de la population des travailleurs. Or, la situation est sensiblement différente en début de panel 5, alors que ceux-ci ne comptent plus que pour 29 % de la population. La baisse du poids relatif des 45 à 49 ans survient en raison de la montée en importance des travailleurs âgés de 55 à 59 ans ainsi que de 60 à 64 ans.

Figure 3.1 – Répartition des travailleurs selon leur groupe d'âge en début de panel, 1993-1998 à 2005-2010



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Note : Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant **en début de panel**.

À la vue de l'évolution démographique de la main-d'œuvre au cours du panel 5 et sachant qu'une crise a bouleversé l'économie canadienne en 2008, on s'explique mieux pourquoi l'évolution des départs d'emploi de carrière et le recours aux emplois de transition ont récemment été affectés par un bris de tendance.

3.1.2 Évolution dans le temps et selon le groupe d'âge des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition

Afin de mieux comprendre l'effet de l'évolution démographique des travailleurs au fil du temps, le tableau 3.5 nous présente un portrait des départs d'emploi de carrière et du recours aux emplois de transition en fonction du groupe d'âge et selon le panel. Chacun des groupes d'âge a connu une diminution de la fréquence des départs d'emploi de carrière entre le panel initial et le panel final. Du plus, la probabilité de quitter un emploi de carrière n'a augmenté qu'au sein de seulement deux groupes d'âge entre le panel 4 et le panel 5, soit chez les 50 à 54 ans et les 55 à 59 ans. Les travailleurs âgés de 45 à 49 ans et de 60 à 64 ans avaient quant à eux moins de chances d'effectuer un départ d'emploi de carrière au cours du panel 5 comparativement au panel précédent. Plus particulièrement, ceux de 60 à 64 ans ont connu la plus forte diminution de la probabilité de quitter un emploi de carrière entre deux panels consécutifs (avec une baisse de 12 points de pourcentage, passant de 71 % à 59 %), tous les groupes d'âge et panels confondus. Notons également que l'écart de la proportion des départs d'emploi de carrière entre le premier et le dernier panel s'avère statistiquement significatif chez les 55-59 ans et les 60-64 ans (respectivement $p < 0,05$ et $p < 0,001$).

Quant à l'exercice d'un emploi de transition, il a augmenté parmi tous les groupes d'âge entre le panel 1 et le panel 5. De surcroît, les écarts observés sont statistiquement significatifs pour chacun des groupes d'âge³². Entre les deux derniers panels, il n'y a que les travailleurs de 50 à 54 ans qui ont accru la pratique d'un emploi de transition – et cette augmentation fut relativement faible avec une hausse d'un seul point de pourcentage. Il y a donc lieu de croire que l'évolution de la structure par âge de la main-d'œuvre n'explique pas le revirement de tendance observé dans les comportements des travailleurs vis-à-vis la pratique d'un emploi de transition. La conjoncture économique plus fragile expliquerait probablement davantage pourquoi les travailleurs ont moins eu recours à des emplois de transitions entre 2005 et 2010. La situation est

³² Aux seuils $p < 0,05$ chez les 45-49 ans ; $p < 0,01$ chez les 50-54 ans ; $p < 0,05$ chez les 55-59 ans et $p < 0,001$ chez les 60-64 ans.

différente en ce qui concerne le renversement de tendance observé du côté des départs d'emploi de carrière entre le panel 4 et le panel 5. Le tableau 3.5 montre qu'en décortiquant les résultats selon l'âge, le bris de tendance observé pour la population totale ne concerne pas tous les groupes d'âge.

Tableau 3.5 – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction du groupe d'âge et selon le panel, 1993-1998 à 2005-2010

Groupe d'âge / Panel	Emploi continu	Départ d'emploi de carrière	Emploi de transition (si départ)
45-49 ans			
Panel 1 (1993-1998)	85%	15%	51%
Panel 2 (1996-2001)	87%	13%	60%
Panel 3 (1999-2004)	89%	11%	59%
Panel 4 (2002-2007)	88%	12%	73%
Panel 5 (2005-2010)	89%	11%	70%
50-54 ans			
Panel 1 (1993-1998)	61%	39%	49%
Panel 2 (1996-2001)	62%	38%	50%
Panel 3 (1999-2004)	63%	37%	62%
Panel 4 (2002-2007)	63%	37%	63%
Panel 5 (2005-2010)	63%	37%	64%
55-59 ans			
Panel 1 (1993-1998)	43%	57%	32%
Panel 2 (1996-2001)	45%	55%	35%
Panel 3 (1999-2004)	47%	53%	41%
Panel 4 (2002-2007)	54%	46%	48%
Panel 5 (2005-2010)	51%	49%	43%
60-64 ans			
Panel 1 (1993-1998)	22%	78%	13%
Panel 2 (1996-2001)	23%	77%	25%
Panel 3 (1999-2004)	30%	70%	29%
Panel 4 (2002-2007)	29%	71%	43%
Panel 5 (2005-2010)	41%	59%	31%

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes : La proportion des emplois de transition est calculée en utilisant les départs d'emploi de carrière au dénominateur. Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant **en début de panel**.

3.2 Portrait des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition selon la classification agrégée des industries des travailleurs

Maintenant qu'un portrait d'ensemble des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition a été dressé, nous nous attarderons à relever les principales tendances spécifiques aux

branches d'activité, selon une classification large. La section suivante présentera ensuite des analyses à une échelle encore plus fine en regard des industries des travailleurs. Même si certaines catégories de la classification agrégée des industries constituent parfois un groupe plus ou moins hétéroclite, cette étape est essentielle afin de comprendre les distinctions entre les secteurs d'activité avant de mener des analyses en fonction d'une classification plus détaillée. Par ailleurs, une analyse à un niveau agrégé s'avère d'autant plus importante que, compte tenu des effectifs plus importants au sein de chacune des classes, des analyses plus robustes s'ensuivront.

3.2.1 Évolution dans le temps des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition en fonction de l'industrie

Le tableau 3.6 met l'accent sur l'industrie des travailleurs et présente la proportion de ceux ayant effectué un départ d'emploi de carrière et de ceux ayant occupé un emploi de transition. De plus, afin d'examiner les tendances dans le temps, les résultats sont montrés séparément pour la période 1993-2001 (panels 1 et 2) et pour la période 2002-2010 (panels 4 et 5). Finalement, les deux dernières colonnes du tableau 3.6 nous renseignent à propos des résultats statistiquement significatifs. Ainsi, on identifie les industries dont les proportions (de départ d'emploi de carrière ou d'emploi de transition) s'avèrent statistiquement différentes lorsque comparées à l'ensemble des industries. On a également mis en relief les industries dont la proportion en 1993-2001 se révèle statistiquement différente de celle en 2002-2010.

Lorsqu'on observe la proportion des départs d'emploi de carrière au cours des 5 panels, on dénote six industries qui émergent clairement du lot. D'une part, les industries de la *construction*, des *services professionnels, scientifiques et techniques* ainsi que des *soins de santé et de l'assistance sociale* se démarquent en raison de la plus faible part des travailleurs ayant quitté un emploi de carrière. D'autre part, les branches d'activité de la *fabrication*, de l'*hébergement et des services de restauration* ainsi que des *administrations publiques et services publics* se signalent à cause de la propension plus forte qu'ont eue leurs travailleurs à délaisser un emploi de carrière. Plus de 20 points de pourcentage séparent les deux industries présentant les valeurs extrêmes en matière de départ d'emploi de carrière, soit celle de l'*hébergement et des services de restauration* (47 %) et celle des *services professionnels, scientifiques et techniques* (26 %).

Tableau 3.6 – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de l'industrie de leur emploi de carrière et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010

Industrie	Panels 1-2 (1993-2001)	Panels 4-5 (2002-2010)	Total des 5 panels	% statistiquement différent de l'ensemble des industries	% statistiquement différent entre les panels 1-2 et les panels 4-5
Départ d'emploi de carrière					
Total	38%	35%	36%	s.o.	↘ **
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	33%	35%	34%		
Construction	34%	32%	31%	- *	
Fabrication	41%	42%	41%	+ **	
Commerce	42%	35%	36%		
Transport et entreposage	35%	36%	36%		
Finance, assurances, immobilier et location	37%	32%	36%		
Services professionnels, scientifiques et techniques	25%	26%	26%	- ***	
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	34%	35%	34%		
Services d'enseignement	36%	36%	37%		
Soins de santé et assistance sociale	37%	28%	32%	- **	↘ **
Information, culture et loisirs	40%	32%	37%		
Hébergement et services de restauration	55%	40%	47%	+ **	
Autres services	36%	37%	35%		
Administrations publiques et services publics	45%	37%	40%	+ *	↘ *
Emploi de transition (si départ)					
Total	38%	53%	46%	s.o.	↗ ***
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	44%	51%	48%		
Construction	53%	63%	60%	+ ***	
Fabrication	38%	52%	46%		↗ **
Commerce	41%	60%	50%		↗ **
Transport et entreposage	40%	47%	43%		
Finance, assurances, immobilier et location	46%	56%	52%		
Services professionnels, scientifiques et techniques	39%	63%	59%	+ *	↗ *
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	38%	70%	57%	+ *	↗ **
Services d'enseignement	24%	46%	36%	- ***	↗ ***
Soins de santé et assistance sociale	30%	41%	38%	- **	↗ *
Information, culture et loisirs	48%	58%	49%		
Hébergement et services de restauration	39%	47%	44%		
Autres services	46%	63%	55%	+ *	
Administrations publiques et services publics	36%	45%	41%	- *	

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes : La proportion des emplois de transition est calculée en utilisant les départs d'emploi de carrière au dénominateur. L'industrie fait toujours référence à l'industrie de provenance du travailleur, tel que déterminée selon l'emploi de carrière. Les signes "+" et "-" indiquent que la proportion totale pour cette industrie est significativement différente de celle pour l'ensemble des industries. Les signes "↗" et "↘" indiquent que les proportions en 1993-2001 et en 2002-2010 sont significativement différentes pour cette industrie. Le sens de la flèche renseigne sur la nature de la tendance (augmentation ou diminution). Les seuils de signification statistique utilisés sont les suivants :

[* : $p < 0,05$]; [** : $p < 0,01$]; [*** : $p < 0,001$].

Il est frappant de constater que seulement deux industries ont connu une baisse significative de départs d'emploi de carrière entre 1993-2001 et 2002-2010, en dépit de la réduction de plus de 3 points de pourcentage (fortement significative ; $p < 0,01$), qui s'applique à l'ensemble des travailleurs, toutes industries confondues. Les deux secteurs d'activité ayant connu des baisses significatives sont ceux des *soins de santé et de l'assistance sociale* et des *administrations publiques et services publics*. Six branches d'activité ont au contraire enregistré une hausse (non significative) des départs d'emploi de carrière au cours de la période³³. Quant aux six industries restantes, les départs d'emploi de carrière ont diminué au cours de la période, mais sans atteindre un seuil statistiquement significatif³⁴.

De nombreuses conclusions, dont plusieurs statistiquement significatives, peuvent être tirées suite à la lecture de la deuxième portion du tableau 3.6, qui renseigne sur les comportements des travailleurs à occuper un emploi de transition. Dans un premier temps, notons que la pratique d'un emploi de transition se révèle plus fréquente chez les travailleurs des industries de la *construction*, des *services professionnels, scientifiques et techniques*, des *services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien* et des *autres services*. En contrepartie, les travailleurs sont proportionnellement moins nombreux à occuper un emploi de transition lorsqu'ils proviennent des secteurs des *services d'enseignement*, des *soins de santé et de l'assistance sociale* ainsi que des *administrations publiques et services publics*. Les branches d'activité de la *construction* et des *services d'enseignement* contrastent fortement l'une de l'autre de par la fréquence très différente de la pratique d'un emploi de transition chez leurs travailleurs, respectivement de 60 % et 36 % lorsque les 5 panels sont considérés. Notons toutefois que ces industries émergent du lot surtout sous l'effet du comportement de leurs travailleurs durant les panels 1 et 2. Si l'on ne considère que la période la plus récente (2002-2010), les deux industries qui présentent les valeurs extrêmes vis-à-vis la pratique d'un emploi de transition sont celle des *services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien* (70 %) ainsi que celle des *soins de santé et de l'assistance sociale* (41 %).

Alors que seulement deux industries avaient connu des baisses significatives des départs d'emploi de carrière entre les deux périodes considérées, on en dénombre trois fois plus qui ont

³³ Les industries ayant connu une hausse des départs d'emploi de carrière sont les suivantes : *agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz ; fabrication ; transport et entreposage ; services professionnels, scientifiques et techniques ; services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ; autres services*.

³⁴ Les industries ayant enregistré une baisse non-significative des départs d'emploi de carrière sont les suivantes : *construction ; commerce ; finance, assurances, immobilier et location ; services d'enseignement ; Information, culture et loisirs ; hébergement et services de restauration*.

montré une progression significative en regard de la pratique d'un emploi de transition. Il s'agit des secteurs de la *fabrication*, du *commerce*, des *services professionnels, scientifiques et techniques*, des *services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien*, des *services d'enseignement* ainsi que des *soins de santé et de l'assistance sociale*. La proportion des travailleurs occupant un emploi de transition a également augmenté parmi toutes les autres branches d'activité entre 1993-2001 et 2002-2010, quoique non significativement.

3.2.2 Évolution dans le temps et selon le groupe d'âge des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition en fonction de l'industrie

Comme nous avons pu le constater au tableau 3.5, le comportement des travailleurs varie grandement en fonction de l'âge lorsqu'il est question des départs d'emploi de carrière et de la pratique d'un emploi de transition. Pour cette raison, le tableau 3.7 a été structuré dans le but d'examiner les tendances selon l'âge, tout en conservant l'accent sur l'industrie des travailleurs.

Concentrons nous d'abord à examiner la moitié supérieure du tableau 3.7, qui porte sur les départs d'emploi de carrière. On constate d'emblée que l'hétérogénéité des industries s'avère plus importante chez les 55-64 ans que les 45-54 ans. En matière de départ d'emploi de carrière, le comportement des travailleurs les plus âgés diverge davantage entre les industries : sept d'entre elles diffèrent du reste des secteurs contre seulement quatre chez le groupe des 45-54 ans. Les travailleurs d'une seule industrie présentent une fréquence des départs d'emploi de carrière significativement différente du reste à la fois chez les 45-54 ans et chez les 55-64 ans. Ce sont ceux du secteur de la *fabrication*, où la propension de quitter un emploi de carrière est plus grande.

Tel qu'on avait déjà pu le constaté au tableau 3.5, on remarque ici aussi que l'évolution dans le temps des départs d'emploi de carrière ne suit pas la même tendance dépendamment du groupe d'âge. En effet, les 45-55 ans n'ont connu qu'une très faible diminution des départs d'emploi de carrière entre la première et la seconde période considérée. Par contre, les 55-64 ans ont enregistré une baisse marquée de la fréquence des départs d'emploi de carrière au cours de la même période. Chez les 45-55 ans, seules deux industries ont enregistré une diminution significative des départs d'emploi de carrière entre les panels 1-2 et 4-5, soit celle de *l'hébergement et des services de restauration* et celle des *administrations publiques et des services publics*. Toujours chez les 45-54 ans, les travailleurs de six branches d'activité ont accru leur

fréquence des départs d'emploi de carrière³⁵, allant à l'encontre de la tendance générale. En contrepartie, chez les 55-64 ans, l'évolution des départs d'emploi de carrière entre 1993-2001 et 2002-2010 s'est produite beaucoup plus clairement et plus souvent sous la forme d'une diminution. Les travailleurs de seulement trois industries ont connu une hausse des départs d'emploi de carrière et dans deux de ces cas, cette augmentation est peu surprenante considérant la fréquence particulièrement faible des départs en 1993-2001³⁶. Au sein des 11 autres industries, les travailleurs de 55-64 ans étaient moins enclins à quitter un emploi de carrière en 2002-2010 qu'en 1993-2001 et dans quatre cas, la décroissance était significative au moins au seuil $p < 0,05$.

En bref, le groupe d'âge des 55-64 ans se démarque nettement de celui des 45-54 ans en regard de la fréquence des départs d'emploi de carrière. D'une part, les comportements des travailleurs se révèlent plus diversifiés les uns les autres aux âges les plus élevés. A titre d'exemple, l'amplitude entre la valeur maximum et la valeur minimum des proportions de départ parmi les industries n'est que de 15 points de pourcentage à 45-54 ans, mais atteint 35 points de pourcentage à 55-64 ans (total des 5 panels). D'autre part, l'évolution des départs d'emploi de carrière entre 1993-2001 et 2002-2010 a suivi une tendance baissière parmi presque toutes les industries à 55-64 ans alors que chez les 45-54 ans, l'évolution temporelle se révèle plus bigarrée lorsque sont comparées les industries entre elles³⁷. En outre, on remarque une certaine convergence des industries, autant chez les 45-54 ans que chez les 55-64 ans, entre la période englobant les panels 1 et 2 et celle couvrant les panels 4 et 5. Ainsi, l'écart entre les deux industries avec la plus forte et la plus faible proportion de départ d'emploi de carrière est passé de 29 à 14 points de pourcentage entre 1993-2001 et 2002-2010 chez les 45-54 ans. De manière similaire, chez les 55-64 ans, cette amplitude s'est également amoindrie, passant de 44 à 33 points de pourcentage (voir annexes 3a et 3b). En outre, le nombre d'industries présentant des proportions de départ d'emploi de carrière significativement différentes des autres a fléchi tant chez les 45-54 ans (passant de 3 à 2) que chez les 55-64 ans (passant de 5 à 3).

³⁵ Les travailleurs de 45-54 ans ayant accru leur fréquence des départs d'emploi de carrière proviennent des industries suivantes : *fabrication ; commerce ; transport et entreposage ; finance, assurances, immobilier et location ; services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ; autres services*. L'augmentation est statistiquement significative chez les travailleurs du secteur de la *Fabrication*.

³⁶ Les industries concernées sont celles de *l'agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz et des services professionnels, scientifiques et techniques*. Malgré la hausse entre les deux périodes considérées, les travailleurs de ces deux branches d'activité ont eu une probabilité plus faible de quitter un emploi de carrière au cours de la seconde période (2002-2010). La troisième industrie ayant connu une hausse – la plus faible des trois avec une diminution de deux points de pourcentage – est celle de *l'hébergement et des services de restauration*.

³⁷ Référez-vous aux annexes 3a et 3b pour une représentation graphique de l'évolution temporelle de la proportion des départs d'emploi de carrière selon l'industrie.

Tableau 3.7 – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de l'industrie de leur emploi de carrière, selon le groupe d'âge et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010

Industrie	45-54 ans			% statistiquement différent de l'ensemble des industries	% statistiquement différent entre les panels 1-2 et les panels 4-5	55-64 ans			% statistiquement différent de l'ensemble des industries	% statistiquement différent entre les panels 1-2 et les panels 4-5
	Panels 1-2 (1993-2001)	Panels 4-5 (2002-2010)	Total des 5 panels			Panels 1-2 (1993-2001)	Panels 4-5 (2002-2010)	Total des 5 panels		
Départ d'emploi de carrière										
Total	26%	25%	25%			64%	53%	58%		↘ ***
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	29%	25%	26%			39%	48%	45%		-.***
Construction	26%	19%	22%			54%	53%	50%		-*
Fabrication	24%	32%	28%	+*	↗ *	75%	62%	67%		+***
Commerce	24%	28%	25%			67%	48%	56%		↘ **
Transport et entreposage	19%	20%	20%	.*		67%	62%	63%		
Finance, assurances, immobilier et location	24%	27%	27%			66%	43%	54%		↘ **
Services professionnels, scientifiques et techniques	23%	18%	21%			32%	36%	35%		-.***
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	24%	29%	27%			47%	45%	46%		-.**
Services d'enseignement	25%	24%	25%			69%	58%	65%		+**
Soins de santé et assistance sociale	23%	19%	21%	-.**		76%	46%	59%		↘ ***
Information, culture et loisirs	33%	23%	27%			73%	61%	68%		
Hébergement et services de restauration	48%	24%	35%	+*	↘ *	64%	66%	65%		
Autres services	22%	29%	24%			60%	48%	53%		
Administrations publiques et services publics	34%	24%	28%		↘ *	70%	69%	70%		+***
Emploi de transition (si départ)										
Total	51%	65%	59%		↗ ***	27%	42%	35%		↗ ***
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	59%	65%	62%			26%	41%	36%		
Construction	73%	71%	74%	+**		27%	59%	47%		+*
Fabrication	57%	62%	61%			26%	41%	34%		↗ *
Commerce	65%	75%	68%	+**		28%	46%	35%		↗ *
Transport et entreposage	57%	75%	64%			29%	33%	32%		
Finance, assurances, immobilier et location	55%	70%	66%			39%	38%	37%		
Services professionnels, scientifiques et techniques	39%	76%	65%		↗ *	39%	54%	53%		+**
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	58%	73%	66%			26%	67%	48%		↗ **
Services d'enseignement	30%	52%	42%	-.***	↗ **	17%	40%	30%		↗ **
Soins de santé et assistance sociale	42%	58%	52%			20%	27%	26%		-.**
Information, culture et loisirs	55%	83%	66%		↗ *	33%	30%	27%		
Hébergement et services de restauration	46%	59%	53%			32%	40%	37%		
Autres services	53%	74%	65%			40%	55%	46%		+*
Administrations publiques et services publics	46%	54%	49%	-.**		26%	37%	33%		

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes : La proportion des emplois de transition est calculée en utilisant les départs d'emploi de carrière au dénominateur. Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant en début de panel. L'industrie fait toujours référence à l'industrie de provenance du travailleur, tel que déterminée selon l'emploi de carrière. Les signes "+" et "-" indiquent que la proportion totale pour cette industrie est significativement différente de celle pour l'ensemble des industries. Les signes "↗" et "↘" indiquent que les proportions en 1993-2001 et en 2002-2010 sont significativement différentes pour cette industrie. Le sens de la flèche renseigne sur la nature de la tendance (augmentation ou diminution). Les seuils de signification statistique utilisés sont les suivants: [* : $p < 0,05$]; [** : $p < 0,01$]; [*** : $p < 0,001$].

Il importe également de mentionner que les changements de comportements constatés chez les 55-64 ans masquent peut-être des transformations encore plus grandes. En effet, la

nécessité de regrouper les groupes d'âge des 55-59 ans et des 60-64 ans atténuent possiblement l'influence du groupe des travailleurs les plus âgés. En effet, comme nous l'avons constaté au tableau 3.5, ce sont les travailleurs de 60 à 64 ans qui ont le plus modifié leur comportement en fin de période d'observation. Si la taille de l'échantillon nous avait permis de désagréger les résultats du tableau 3.7 en groupes d'âge quinquennaux, il y a fort à croire que nous aurions identifié davantage d'industries avec une baisse significative de la fréquence des départs d'emploi de carrière.

Attardons-nous maintenant à la seconde moitié du tableau 3.7 et relevons les principaux résultats en ce qui concerne la pratique d'un emploi de transition. Contrairement à ce qu'on avait pu constater du point de vue des départs d'emploi de carrière, la variabilité entre les branches d'activité semble être équivalente dans les deux groupes d'âge : autant chez les 45-54 ans que chez les 55-64 ans, les travailleurs en provenance de 4 industries présentent une propension significativement différente d'occuper un emploi de transition. Le secteur de la *construction* constitue l'unique industrie où les travailleurs montrent des comportements significativement différents en matière de pratique d'un emploi de transition à la fois à 45-54 ans et à 55-64 ans. Ceux-ci ont recours beaucoup plus fréquemment à cette stratégie que les travailleurs des autres branches d'activité.

La hausse de la pratique d'un emploi de transition entre les deux périodes considérées fut sensiblement la même à 45-54 ans et à 55-64 ans. Dans les deux cas, les travailleurs ont augmenté leur probabilité d'occuper un tel type d'emploi d'environ 15 points de pourcentage. Les 55-64 ans se démarquent encore davantage ici aussi, car la hausse observée se révèle significative chez les travailleurs de 5 industries, contre 3 industries chez les 45-54 ans. Au sein des deux groupes d'âge, la tendance haussière de la pratique d'un emploi de transition au fil du temps est quasi généralisée parmi l'ensemble des groupes d'industries. Chez les 45-54 ans, seuls les travailleurs du secteur de la construction ont réduit la fréquence de la pratique d'un emploi de transition entre 1993-2001 et 2002-2010. Chez les 55-64 ans, les deux seules branches d'activité ayant enregistré une baisse sont celle de la *finance, des assurances, de l'immobilier et de la location* ainsi que celle de *l'information, de la culture et des loisirs*. Dans tous les cas, les décroissances observées étaient non significatives et relativement faibles, ne dépassant jamais une chute de 3 points de pourcentage.

Tout compte fait, la deuxième moitié du tableau 3.7 nous apprend que la pratique d'un emploi de transition s'est intensifiée entre les deux dernières décennies, peu importe le groupe

d'âge et l'industrie de provenance des travailleurs. Les comportements des travailleurs des divers secteurs d'activité s'avèrent différents autant chez les 45-54 ans que chez les 55-64 ans. Toutefois, alors que la fréquence du recours à un emploi de transition semble converger au fil du temps entre les industries à 45-54 ans, on note plutôt une divergence des comportements à 55-64 ans. En effet, à 45-54 ans, l'amplitude entre les deux industries avec la plus forte et la plus faible proportion d'emploi de transition a reculé de 12 points de pourcentage entre 1993-2001 et 2002-2010. Chez les 55-64 ans, cet écart a presque doublé, passant de 23 à 40 points de pourcentage (voir annexes 3c et 3d).

3.2.3 Coup d'œil sur les industries et sur certains facteurs ciblés

Dans cette section, nous passerons brièvement en revue chacun des 14 groupes d'industries considérés. Les particularités de chaque branche d'activité en ce qui a trait aux départs d'emploi de carrière et aux emplois de transition seront relevées, en revenant sur les résultats des tableaux 3.6 et 3.7. On s'efforcera à expliquer ces particularités en scrutant la composition des travailleurs des industries selon quelques variables-clés sélectionnées à la lumière des découvertes faites aux tableaux 3.1, 3.2 et 3.3.

Le tableau 3.8 présente la répartition des travailleurs de chacune des industries selon le groupe d'âge, le niveau d'éducation, la catégorie de travailleur et la participation à un régime de pension lié à l'emploi. Ces quatre variables ont été retenues, car nous avons pu constater aux tableaux 3.1 à 3.3 qu'elles influencent considérablement les comportements en matière de départ d'emploi de carrière et de recours à un emploi de transition³⁸. Le tableau 3.8 pourra donc fournir certains éléments de réponse pour expliquer pourquoi les travailleurs de certaines industries se démarquent au chapitre des départs d'emploi de carrière et de la pratique d'un emploi de transition.

Étant donné que le tableau 3.1 n'avait pas permis d'identifier la variable du sexe comme un déterminant clé dans le fait de quitter un emploi de carrière, celle-ci n'a pas inclus dans le

³⁸ D'autres variables révélatrices ont été envisagées, mais ne font finalement pas partie du tableau 3.8. D'abord, il a été décidé de limiter à quatre le nombre de variables-clés sélectionnées afin de ne pas surcharger inutilement le tableau. Il importe de mentionner que nous avons choisi les variables pour lesquelles la distribution variait considérablement selon l'industrie. Ainsi, nous n'avons pas retenu les variables de l'état de santé et du statut de propriétaire car les distributions fluctuaient peu selon le secteur d'activité. Quant à d'autres variables, comme le statut de syndiqué, elles ont été exclues car elles risquent d'être fortement corrélées à une autre des quatre variables choisies (dans ce cas-ci, la participation à un régime de pension lié à l'emploi).

tableau 3.8 et ne sera pas discutée dans les lignes qui suivent. Toutefois, il ne fait aucun doute que la question du genre occupe une place centrale dans les trajectoires en fin de vie active. Deschênes (2005) a d'ailleurs très bien documenté la question en identifiant de nombreuses différences entre les transitions vers la retraite des hommes et des femmes.

Tableau 3.8 – Répartition des travailleurs selon quatre variables-clés, en fonction de l'industrie de leur emploi de carrière, 1993-2010

Industrie	Groupe d'âge	Niveau d'éducation		Catégorie de travailleur			Participe à un régime de pension lié à l'emploi			
		45-54 ans	55-64 ans	DES ou moins	Diplôme postsecondaire	Travailleur autonome	Employé du sect. public	Employé du sect. privé	Non	Oui
Total		67%	33%	45%	55%	23%	28%	49%	50%	50%
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz		60%	40%	59%	41%	56%	2%	42%	75%	25%
Construction		67%	33%	54%	46%	51%	4%	46%	78%	22%
Fabrication		67%	33%	59%	41%	7%	1%	92%	42%	58%
Commerce		64%	36%	58%	42%	27%	1%	72%	69%	31%
Transport et entreposage		64%	36%	63%	37%	22%	27%	51%	47%	53%
Finance, assurances, immobilier et location		67%	33%	47%	53%	24%	7%	69%	49%	51%
Services professionnels, scientifiques et techniques		65%	35%	23%	77%	49%	2%	49%	83%	17%
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien		63%	37%	57%	43%	45%		55%	86%	14%
Services d'enseignement		70%	30%	19%	81%	5%	88%	7%	18%	82%
Soins de santé et assistance sociale		70%	30%	27%	73%	15%	53%	32%	38%	62%
Information, culture et loisirs		77%	23%	43%	57%	20%	18%	62%	46%	54%
Hébergement et services de restauration		59%	41%	72%	28%	31%		69%	89%	11%
Autres services		63%	37%	48%	52%	39%		61%	76%	24%
Administrations publiques et services publics		71%	29%	35%	65%	-	96%	-	9%	91%

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes : Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant en début de panel. Afin de respecter les règles de confidentialité, des classes ont dû être regroupées ou censurées pour certaines industries à la variable de la catégorie de travailleur.

On ne décrira pas ici le tableau 3.8 puisqu'on y réfèrera amplement dans les lignes qui suivent. Les faits saillants de ce tableau seront donc imbriqués dans chacune des descriptions des 14 branches d'activité. Cependant, comme le tableau 3.8 recèle de l'information en provenance de 5 panels différents s'étalant sur près de vingt ans, il importerait de s'assurer que la distribution de ces variables soit relativement constante dans le temps. C'est ce que le tableau 3.9 permet de vérifier. Ce tableau ne sera pas désagrégé pour chacun des secteurs d'activité,³⁹ mais nous pouvons au moins constater que de manière globale, la répartition selon chacune des quatre variables n'a que très peu fluctué entre 1993-2001 et 2002-2010. En ce qui concerne la catégorie

³⁹ par souci de concision et pour respecter les normes de confidentialité de diffusion des données.

de travailleur et la participation à un régime de pension lié à l'emploi, les changements sont très minimes, voire même nuls. Comme attendu, la part des 55-64 ans s'est accrue au profit de celle des 45-54 ans, mais cette hausse demeure modérée (3 points de pourcentage). Le niveau d'éducation constitue la variable ayant le plus fluctué au cours de la période. En 1993-2001, la population se répartissait également entre diplômés postsecondaires et détenteurs d'un diplôme d'études secondaire (DES) ou moins. Toutefois, en 2002-2010 près de trois travailleurs sur cinq détenaient un diplôme postsecondaire.

Tableau 3.9 – Répartition des travailleurs selon quatre variables-clés, en fonction de la période, 1993-2001 et 2002-2010

Panels	Groupe d'âge	Niveau d'éducation		Catégorie de travailleur		Participe à un régime de pension lié à l'emploi				
		45-54 ans	55-64 ans	Diplôme postsecondaire DES ou moins	Travailleur autonome	Employé du sect. public	Employé du sect. privé	Non	Oui	
Total		67%	33%	45%	55%	23%	28%	49%	50%	50%
Panels 1-2 (1993-2001)		68%	32%	49%	51%	24%	27%	49%	50%	50%
Panels 4-5 (2002-2010)		65%	35%	41%	59%	22%	28%	49%	50%	50%

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes: Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant en début de panel.

Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz

Si l'on considère l'ensemble des travailleurs, la fréquence des départs d'emploi de carrière et du recours à un emploi de transition dans ce secteur primaire se démarque peu du reste des industries. Cette apparente normalité dissimule toutefois une particularité propre à cette branche d'activité chez les travailleurs de 55 à 64 ans, qui ont nettement moins tendance à quitter un emploi de carrière. De toutes les industries, le secteur de *l'agriculture, de la forêt, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz* est celui qui montre la plus forte proportion de travailleurs autonomes. Il est tout à fait fort possible que cela explique pourquoi significativement moins de départs d'emploi de carrière surviennent à 55-64 ans.

Construction

Le secteur de la *construction* se distingue des autres industries à de nombreux égards. On y retrouve significativement moins de travailleurs qui délaissent un emploi de carrière et, lorsque cela arrive, ceux-ci occupent plus souvent un emploi de transition. Il en va ainsi pour les 45-54 ans

et pour les 55-64 ans. Plus de la moitié des travailleurs de l'industrie de la construction sont des travailleurs autonomes et, comparativement aux autres branches d'activité, ils participent moins souvent à un régime de pension lié à l'emploi. La conjonction de ces deux traits caractéristiques peut accentuer la nécessité de travailler plus longtemps et/ou de retourner au travail après un départ d'emploi de carrière dû à l'absence d'avantages sociaux et en raison d'un revenu de retraite inadéquat.

Fabrication

Les travailleurs de l'industrie de la *fabrication* se particularisent surtout en raison de leur propension plus importante à quitter un emploi de carrière, autant à 45-54 ans qu'à 55-64 ans. De plus, alors que la tendance générale évolue dans la direction inverse, l'unique hausse significative des départs d'emploi de carrière à avoir été observée entre 1993-2001 et 2002-2010 concerne les travailleurs de ce secteur, à 45-54 ans. À cet effet, il est possible que la crise économique ait engendré une part plus importante qu'à l'habitude de départs involontaires dans ce secteur particulièrement sensible aux aléas de l'économie.

Commerce

Les travailleurs du secteur du *commerce* s'apparentent beaucoup à ceux de l'ensemble des industries. On remarque toutefois que chez les travailleurs de 45 à 54 ans, le recours à un emploi de transition est plus fréquent. Cela pourrait être une conséquence de la part relativement importante des employés provenant du secteur privé et d'une participation moindre des employés à un régime de pension. Avec des avantages sociaux généralement moins généreux que dans le secteur public et sans revenu d'appoint après le départ d'emploi de carrière, les travailleurs provenant du secteur du *commerce* sont vraisemblablement contraints plus souvent de retourner sur le marché de l'emploi suite à un départ.

Transport et entreposage

La proportion des départs d'emploi de carrière est la même dans le secteur du *transport et de l'entreposage* que parmi l'ensemble des industries. Toutefois, les travailleurs de 45 à 54 ans dans cette branche d'activité se signalent en raison de leur faible probabilité à quitter un emploi de carrière – à 20 %, il s'agit de la plus faible proportion de toutes les industries. Pourtant, chez les 55 à 64 ans, les travailleurs du secteur du *transport et de l'entreposage* sont proportionnellement plus nombreux à délaissé un emploi de carrière par rapport à la moyenne. Le niveau d'éducation dans cette branche d'activité est sensiblement plus faible que parmi l'ensemble de la population

(les proportions de travailleurs avec un diplôme postsecondaire sont respectivement de 37 % et 55 %). Étant donné qu'un plus faible niveau d'éducation témoigne souvent d'une entrée en emploi plus précoce, cela pourrait expliquer la propension plus élevée des 55-64 ans à quitter un emploi, ceux-ci ayant accumulé davantage d'années d'expérience. Quant aux travailleurs de 45 à 54 ans, puisqu'ils participent souvent à un régime de pension lié à l'emploi (53 %), ils pourraient être incités à poursuivre leur emploi au-delà de 54 ans afin de pouvoir bénéficier pleinement de ses avantages. En outre, toujours en vue d'expliquer la proportion plus faible des départs d'emploi de carrière à 45-54 dans ce secteur, mentionnons que cette industrie compte également une part non négligeable de travailleurs autonomes.

Finance, assurances, immobilier et location

Le secteur de la *finance, des assurances, de l'immobilier et de la location* pourrait être qualifié d'« industrie baromètre ». En effet, au sein de cette branche d'activité, les départs d'emploi de carrière et le recours à un emploi de transition se produisent à une fréquence très similaire à ce qui s'observe dans l'ensemble de la population. Le part des départs d'emploi carrière qui surviennent en *finance, assurances, immobilier et location* est identique à la valeur moyenne totale (36 %). Même en décomposant selon l'âge, les travailleurs de ce secteur s'apparentent à ceux de l'ensemble des industries. De plus, on constate sans grande surprise que le profil des travailleurs de cette industrie ressemble beaucoup à celui de la moyenne.

Services professionnels, scientifiques et techniques

Les travailleurs du secteur des *services professionnels, scientifiques et techniques* présentent plusieurs traits distinctifs. Ils se démarquent surtout en raison de leur très faible propension à quitter un emploi de carrière. La part des départs d'emploi de carrière y est la plus basse au sein de cette industrie, et ce, au cours des deux périodes considérées ainsi qu'au total (26 %). Qui plus est, chez les travailleurs de 55-64 ans, c'est au sein de cette branche d'activité que la probabilité de quitter un emploi de carrière se révèle la moins élevée. Par ailleurs, la pratique d'un emploi de transition est considérablement plus répandue dans cette branche d'activité qu'en moyenne. Parmi les facteurs expliquant les fondements de la situation singulière de cette industrie, citons la part élevée de travailleurs scolarisés (77 % détiennent un diplôme postsecondaire), la proportion importante de travailleurs autonomes (49 %) ainsi qu'une faible participation à un régime de pension lié à l'emploi (17 %).

Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien

Si les travailleurs de ce secteur présentent une probabilité légèrement plus faible de quitter un emploi de carrière que dans le reste de la population, cela est imputable au comportement différentiel de ceux âgés entre 55 à 64 ans. En outre, cette branche d'activité se caractérise par un recours plus fréquent à un emploi de transition. À cet égard, les travailleurs de 55 à 64 ans se distinguent ici aussi davantage que leurs collègues plus jeunes. Cette industrie se caractérise par une quasi-absence du secteur public et par une participation parmi les plus ténues à un régime de pension lié à l'emploi (14 %). Comme expliqué plus tôt (page 58, explication du tableau 3.3), la non-participation à un régime de pension lié à l'emploi a un effet dissuasif sur les travailleurs de 45-54 ans qui ont davantage tendance à quitter un emploi de carrière tandis qu'entre 55 et 64 ans, l'effet se retrouve inversé. Cette constatation concorde avec nos observations ici, puisque la fréquence des départs d'emploi de carrière est supérieure à la moyenne à 45-54 ans et inférieure à la moyenne à 55-64 ans.

Services d'enseignement

Les travailleurs du secteur des *services d'enseignement* se distinguent surtout en raison de leur pratique moins fréquente d'un emploi de transition. C'est au sein de cette branche d'activité que le recours à un emploi de transition se révèle le plus faible. Cette moindre activité dans un emploi d'après-carrière se constate à tous les âges, mais touche encore davantage les 45-54 ans, qui émergent clairement du lot. Au chapitre des départs d'emploi de carrière, nous pouvons reconnaître la spécificité des travailleurs de 55 à 64 ans, qui quittent plus abondamment leur emploi de carrière par rapport au reste de la population. De toutes les industries, les travailleurs du secteur de l'éducation sont les plus scolarisés (81 % détiennent un diplôme d'études postsecondaire). De plus, ils œuvrent très majoritairement dans le secteur public et participent habituellement à un régime de pension lié à l'emploi. Toutes ces conditions réunies permettent de mieux comprendre pourquoi leur propension à quitter un emploi de carrière se situe dans la moyenne à 45-54 ans, alors qu'ils sont proportionnellement plus nombreux à accomplir des départs à 55-64 ans.

Soins de santé et assistance sociale

Globalement, les travailleurs du secteur des *soins de santé et de l'assistance sociale* sont proportionnellement moins nombreux à quitter un emploi de carrière et à pratiquer un emploi de transition. En matière de départ d'emploi de carrière, ce constat se confirme surtout chez les 45-54 ans, mais pas chez les 55-64 ans. La pratique moins fréquente d'un emploi de transition

concerne les deux groupes d'âge, mais cette observation n'est significative que chez les 55-64 ans. La proportion élevée de travailleurs hautement scolarisés pourrait expliquer pourquoi cette industrie se démarque par la faible quantité de départs d'emploi de carrière entre 45 et 54 ans. Cette branche d'activité étant constituée d'une vaste gamme de professions⁴⁰, les conditions en matière de pension de même que les catégories de travailleurs s'avèrent profondément diversifiées au sein de cette population. En effet, dans l'industrie des *soins de santé et de l'assistance sociale*, on constate des pourcentages substantiels parmi chacune des trois catégories de travailleurs.

Information, culture et loisirs

Les caractéristiques des travailleurs de ce secteur ne s'avèrent pas significativement différentes de celles des autres industries, ni globalement ni par groupe d'âge. Notons toutefois que la branche d'activité de *l'information, de la culture et des loisirs* constitue l'industrie avec la structure par âge la plus jeune, avec seulement 23 % des travailleurs âgés entre 55 à 64 ans.

Hébergement et services de restauration

C'est dans cette industrie que la probabilité de quitter un emploi de carrière est la plus forte, presque un travailleur sur deux ayant opté de cesser la pratique de leur travail au cours de la période de référence. La participation à un régime de pension lié à l'emploi atteint son plus faible niveau dans ce secteur (11 %). De plus, cette branche d'activité se compose de la population de travailleurs la moins scolarisée; seulement 28 % possède un diplôme postsecondaire. Ces deux conditions réunies accroissent la probabilité de délaisser un emploi de carrière entre 45 et 54 ans. Ainsi, tel qu'on aurait pu s'y attendre, les travailleurs du secteur de *l'hébergement et des services de restauration* ont été les plus enclins à quitter un emploi de carrière entre ces âges. À 55-64 ans, l'effet du faible niveau de scolarité semble avoir une plus grande influence que celui de la non-participation à un régime de pension lié à l'emploi puisque les travailleurs de cette industrie ont quitté leur emploi de carrière dans une plus grande proportion que dans le reste de la population.

Autres services

Comme son nom l'indique, cette catégorie rassemble plusieurs industries parfois très différentes les unes des autres, faute d'avoir pu être classées ailleurs. Elle englobe à la fois des

⁴⁰ On y retrouve à la fois une part considérable de travailleurs extrêmement qualifiés, comme des médecins spécialistes, ainsi que de nombreux travailleurs dont les formations sont plus élémentaires, tels que des préposés aux bénéficiaires et des éducateurs de la petite enfance.

travailleurs œuvrant dans la réparation d'automobiles, dans les services de coiffure, les services de photographie, les organismes religieux et les formations politiques. Étant donnée la très grande hétérogénéité de ce groupe, il serait hasardeux de s'aventurer à tirer des conclusions. Mentionnons seulement que la fréquence de la pratique d'un emploi de transition est plus élevée parmi les travailleurs provenant de cette branche d'activité. Afin de fournir certains éléments de réponses à cette situation, citons la proportion élevée de travailleurs autonomes au sein de ce secteur ainsi que la participation plutôt faible à un régime de pension lié à l'emploi.

Administrations publiques et services publics

Les travailleurs de ce secteur ont une probabilité significativement plus grande de quitter un emploi de carrière. Ils sont également significativement moins susceptibles de pratiquer un emploi de transition. L'immense majorité des travailleurs proviennent du secteur public et plus de 90 % d'entre eux participent à un régime de pension lié à l'emploi. Cela pourrait expliquer pourquoi cette industrie enregistre la plus forte proportion de départs d'emploi de carrière entre 55 et 64 ans. Il est toutefois un peu étonnant de constater que la proportion de départs d'emploi de carrière est également plus élevée (quoique non significative) que dans les autres industries entre 45 et 54 ans. En effet, cette combinaison de facteurs (forte présence du secteur public et participation généralisée à un régime de pension lié à l'emploi) réduit habituellement la probabilité de quitter un emploi de carrière entre ces âges⁴¹. La branche d'activité des *administrations publiques et des services publics* se distingue donc des autres industries à cet égard. Afin de fournir un élément de réponse à cette situation, mentionnons que dans un contexte de restrictions budgétaires dans la fonction publique au milieu des années 1990, plusieurs fonctionnaires ont pu quitter leur emploi dès l'âge de 50 ans sans pénalité dans leurs prestations de retraite de leur régime de pension. Ainsi, la fréquence accrue des départs d'emploi de carrière chez les travailleurs de 45 à 54 ans dans ce secteur d'activité pourrait être attribuable à un effet conjoncturel.

⁴¹ Par exemple, les travailleurs des secteurs des *services d'enseignement*, des *soins de santé et de l'assistance sociale* ainsi que du *transport et de l'entreposage* participent tous à un plus fort degré à un régime de pension lié à l'emploi que la moyenne. Or, les travailleurs de 45-54 ans de ces industries se caractérisent tous par une propension plus faible de quitter un emploi de carrière, comparativement aux autres branches d'activité.

3.3 Portait des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition selon la classification détaillée des industries des travailleurs

À présent que nous avons survolé chacune des catégories agrégées d'industries, jetons un coup d'œil aux tendances relatives aux départs d'emploi de carrière et aux emplois de transition en faisant usage d'une classification plus approfondie. Cette classification détaillée comporte 108 catégories⁴² et tire son origine de la variable avec le regroupement d'industries le plus détaillé disponible dans les fichiers de microdonnées de l'EDTR (variable *n07c1g10*). Nous n'avons pas cherché à altérer cette classification de quelque manière que ce soit et cette variable donc sera utilisée telle quelle, même si cela nous a forcé de censurer plusieurs résultats pour cause d'effectifs insuffisants. L'avantage premier d'avoir recours à une classification plus raffinée réside dans l'atteinte d'une meilleure cohésion au sein de chacune des catégories.

Étant donné le volume considérable d'industries faisant partie de la classification détaillée, les tableaux qui contiennent la totalité des 108 secteurs d'activité ont été différés en annexes. Le tableau présenté à l'annexe 4 montre la distribution des travailleurs en fonction de l'issue de leur emploi de carrière et en fonction de la pratique d'un emploi de transition, selon la classification détaillée des industries. Un regard rapide à ce tableau permet d'attester de l'extrême variabilité des comportements des travailleurs à travers les groupes d'industrie. En guise de preuve, citons les deux secteurs avec les valeurs extrêmes en matière des départs d'emploi de carrière : la branche d'activité de la *fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques* (68 %) présente une proportion de départ quatre fois plus élevée que l'industrie des *autres services d'information* (16 %). Cette pluralité des comportements s'observe également sur le plan des emplois de transition : la pratique d'un tel type d'emploi se révèle trois fois plus fréquente chez les travailleurs en provenance du secteur de la *pêche de la chasse et du piégeage* (76 %) comparativement à ceux de l'industrie des *services postaux* (23 %).

Deux colonnes du tableau de l'annexe 4 permettent d'identifier dans quelles industries les travailleurs montrent des comportements significativement différents de l'ensemble de la main-d'œuvre, tel que mesuré selon la proportion de départs d'emploi de carrière et d'emplois de transition. En se servant des données des 5 panels, les effectifs sont suffisants pour calculer les proportions de départs d'emploi de carrière dans 94 des 108 classes détaillées d'industrie (87 %). Par ailleurs, nous disposons d'un échantillon suffisamment grand pour pouvoir mesurer la

⁴² Référez-vous à l'annexe 8 pour une description de cette classification.

fréquence de la pratique d'un emploi de transition au sein de 79 catégories détaillées d'industrie (73 %).

Parmi les neuf industries détaillées où l'on a pu déceler une proportion de départs d'emploi de carrière significativement plus élevée que pour l'ensemble des secteurs, cinq provenaient de la branche de la fabrication⁴³. Ce résultat rejoint les constatations déjà émises à une échelle plus agrégée, puisque nous avons vu plus tôt que le secteur de la fabrication constitue l'un de ceux où la fréquence des emplois de carrière culmine à des niveaux parmi les plus élevés. Dans ces cinq cas précis, il est possible que des facteurs macroéconomiques aient joué un rôle plus considérable qu'ailleurs, puisque le secteur manufacturier encaisse les contrecoups de la délocalisation et de la mondialisation. Dans ces circonstances, il y a fort à penser qu'une part non négligeable des départs dans ces industries sont non-volontaires.

Parmi les dix industries où la fréquence plus faible des départs d'emploi de carrière a été vérifiée à un seuil statistiquement significatif, quatre sont issues du secteur plus large des services professionnels, scientifiques et techniques⁴⁴. Les travailleurs de cette branche d'activité agrégée étaient d'ailleurs ceux qui avaient le plus tendance à poursuivre un emploi de carrière plutôt que de le délaisser. Jusqu'à présent, les constats que l'on a pu dégager témoignent de la cohésion de certains blocs d'industries. Par contre, il n'en est pas ainsi pour toutes les branches d'activité. De fait, dans 3 grands secteurs, on retrouve concurremment une industrie enregistrant significativement plus de départs d'emploi de carrière ainsi qu'une qui en compte significativement moins. Il s'agit des branches d'activité de l'agriculture de la foresterie, de la pêche et de l'extraction de pétrole et de gaz (*001 - Cultures agricoles* et *002 - Élevage* : départs significativement moindres ; *005 - Foresterie et exploitation forestière* : départs significativement supérieurs), des services d'enseignement (*085 - Universités* : départs significativement moindres ; *083 - Écoles primaires et secondaires* : départs significativement supérieurs) ainsi que de l'information, de la culture et des loisirs (*096 - Autres services d'information* : départs significativement moindres ; *094 - Télécommunications* : départs significativement supérieurs).

⁴³ Les 5 catégories détaillées d'industrie sont les suivantes : *016 - Usines de textiles et de produits textiles* (56 %) ; *018 - Fabrication de produits en bois* (45 %) ; *019 - Fabrication du papier* (48 %) ; *029 - Fabrication de matériel, et d'appareils électriques* (68 %) ; *030 - Fabrication de véhicules automobiles et de pièces* (45 %).

⁴⁴ Les 4 catégories détaillées d'industrie sont les suivantes : *069 - Services juridiques* (23 %) ; *070 - Services de comptabilité* (17 %) ; *071 - Services d'architecture, de génie, de prospection, de design* (26 %) ; *073 - Services de conseils en gestion, scientifiques et techniques* (20 %).

Les industries détaillées d'où proviennent les travailleurs présentant une intensité de la pratique d'un emploi de transition significativement différente sont éparpillées uniformément parmi les 14 grandes branches d'activité. La pratique d'un emploi de transition a augmenté entre 1993-2001 et 2002-2010 dans presque toutes les industries détaillées disposant d'effectifs assez nombreux pour qu'on puisse en suivre la tendance dans le temps.

3.3.1 Les départs d'emploi de carrière et les emplois de transition en fonction du groupe d'âge pour certaines industries détaillées sélectionnées

Étant donné la quantité considérable de catégories d'industries détaillées, pour la suite de cette analyse, nous nous limiterons à décrire les résultats de quelques secteurs présélectionnés. Ces industries ont été choisies en fonction de leur caractère distinct⁴⁵ et doivent avoir un échantillon de travailleurs suffisamment grand⁴⁶ permettant la réalisation d'analyses plus approfondies. Les tableaux 3.10 et 3.11 présentent le détail selon l'âge des issues en matière d'emploi de carrière et d'emploi de transition pour les industries sélectionnées⁴⁷.

Le constat le plus frappant qui ressort suite au survol du tableau 3.10 concerne le rôle pivot du groupe d'âge des 55 à 64 ans. En matière de départ d'emploi de carrière, les comportements des travailleurs de ce groupe d'âge sont statistiquement différents des autres au sein de 10 des 14 industries détaillées. À 45-54, cela ne concerne que 4 secteurs détaillés. On confirme donc une fois de plus une des conclusions qui avaient pu être tirées à la section précédente : si les industries diffèrent autant les unes des autres en ce qui a trait aux départs d'emploi de carrière, cela est surtout attribuable au comportement des travailleurs les plus âgés. Chez les 55 à 64 ans, la variabilité entre les industries atteint des sommets impressionnants. À titre d'exemple, il suffit de mettre en parallèle le secteur de la *fabrication du papier* et le secteur des *services de comptabilité*. Dans le premier cas, près de quatre travailleurs sur cinq ont quitté un emploi de carrière entre 55 et 64 ans. Dans la seconde industrie considérée, moins du quart des travailleurs de cette tranche d'âge ont délaissé leur emploi. S'établissant à 23 %, la proportion des travailleurs les plus âgés de ce secteur qui ont quitté un emploi de carrière est même inférieure à

⁴⁵ On portera notre attention uniquement sur les industries qui présentent des valeurs statistiquement significatives en regard de la fréquence des départs d'emploi de carrière ou des emplois de transition, tel que cela a été présenté au tableau de l'annexe 4.

⁴⁶ Pour qu'une industrie soit incluse dans les analyses subséquentes, un seuil a été arbitrairement fixé à un échantillon de 100 travailleurs.

⁴⁷ Il est possible de consulter la répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition selon l'âge et pour l'ensemble des industries détaillées en se référant à l'annexe 5.

la proportion observée globalement parmi l'ensemble des travailleurs du groupe d'âge précédent (25 %)!

Tableau 3.10 – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière, en fonction du groupe d'âge, pour certaines industries sélectionnées, 1993-2010

Industrie	Départ d'emploi de carrière		
	45-54 ans % statistiquement différent de l'ensemble des industries	55-64 ans % statistiquement différent de l'ensemble des industries	Total % statistiquement différent de l'ensemble des industries
Total	25%	58%	36%
Industries sélectionnées avec significativement plus de départs d'emploi de carrière			
005 : Foresterie et exploitation forestière	42% **	68%	51% **
018 : Fabrication de produits en bois	32%	67%	45% *
019 : Fabrication du papier	31%	78% *	48% *
030 : Fabrication de véhicules automobiles et de pièces	31%	76% **	45% *
083 : Écoles primaires et secondaires	27%	74% ***	40% *
094 : Télécommunications	-	-	52% **
101 : Services de restauration et débits de boissons	39% ***	71% ***	53% ***
Industries sélectionnées avec significativement moins de départs d'emploi de carrière			
001 : Cultures agricoles	20%	31% ***	25% **
002 : Élevage	23%	32% ***	27% **
069 : Services juridiques	18%	32% **	23% **
070 : Services de comptabilité	14%	23% ***	17% ***
071 : Services d'architecture/génie/prospection/design	27%	23% ***	26% *
085 : Universités	11% ***	47%	23% ***
087 : Services de soins ambulatoires	14% ***	29% ***	18% ***

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes : Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant en début de panel. Seules les industries sélectionnées apparaissent dans ce tableau, mais tous les tests de différence de proportion ont été effectués en les comparant à l'ensemble des industries. Afin de respecter les règles de confidentialité, certaines valeurs ont dû être censurées. Les seuils de signification statistique utilisés sont les suivants: [* : $p < 0,05$]; [** : $p < 0,01$]; [*** : $p < 0,001$].

Contrairement à ce qui peut être observé sur le plan des départs d'emploi de carrière, en matière de pratique d'un emploi de transition, il ne semble pas que les travailleurs d'un des deux groupes d'âge soient davantage imputables à la spécificité de certaines industries (voir tableau 3.11). Ainsi, la fréquence de l'exercice d'un emploi de transition est significativement différente à 45-54 ans parmi 4 secteurs d'activités et à 55-64 ans, parmi 3 industries. À 45-54 ans, la pratique très modeste d'un emploi de transition est particulièrement saisissante chez les travailleurs des

industries des *services publics* (25 %), des *écoles primaires et secondaires* (37 %) ainsi que des *hôpitaux* (37 %). Ces pourcentages sont similaires (voire même inférieurs – comme dans le cas des *services publics*) à ceux constatés parmi les travailleurs de l'ensemble des industries de la tranche d'âge suivante (35 %).

Tableau 3.11 – Répartition des travailleurs selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction du groupe d'âge, pour certaines industries sélectionnées, 1993-2010

Industrie	Emploi de transition (si départ)		
	45-54 ans % statistiquement différent de l'ensemble des industries	55-64 ans % statistiquement différent de l'ensemble des industries	Total % statistiquement différent de l'ensemble des industries
Total	59%	35%	46%
Industries sélectionnées où la pratique d'un emploi de transition est significativement plus élevée			
005 : Foresterie et exploitation forestière	75%	55%	66% *
006 : Pêche, chasse et piégeage	-	-	76% **
013 : Entrepreneurs spécialisés	76% **	45%	59% *
057 : Transport par camion	-	-	60% *
066 : Sociétés d'assurance/fonds/autres instruments financiers	77%	44%	63% *
071 : Services d'architecture, de génie, de prospection, de design	-	-	65% *
102 : Réparation et entretien	77%	53%	62% *
Industries sélectionnées où la pratique d'un emploi de transition est significativement moins élevée			
010 : Services publics	25% ***	25%	25% **
061 : Services postaux	-	-	23% **
083 : Écoles primaires et secondaires	37% ***	27% *	32% ***
088 : Hôpitaux	37% ***	21% **	28% ***
089 : Établissements de soins infirmiers et pour bénéficiaires	63%	20% **	35% *
108 : Administration publique locale, municipale et régionale	46%	26%	34% *

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes : La proportion des emplois de transition est calculée en utilisant les départs d'emploi de carrière au dénominateur. L'industrie fait toujours référence à l'industrie de provenance du travailleur, tel que déterminée selon l'emploi de carrière. Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant en début de panel. Seules les industries sélectionnées apparaissent dans ce tableau, mais tous les tests de différence de proportion ont été effectués en les comparant à l'ensemble des industries. Afin de respecter les règles de confidentialité, certaines valeurs ont dû être censurées. Les seuils de signification statistique utilisés sont les suivants: [* : $p < 0,05$]; [** : $p < 0,01$]; [*** : $p < 0,001$].

3.3.2 Principaux facteurs expliquant les différences entre les industries détaillées

Dans les lignes qui suivent, nous chercherons à identifier certains facteurs à l'origine des différences constatées entre les secteurs d'activité détaillés. Les commentaires qui suivent feront allusion aux tableaux 3.12 et 3.13.

Tableau 3.12 – Répartition des travailleurs selon quatre variables-clés, en fonction de l'industrie détaillée de leur emploi de carrière, parmi certains secteurs d'emploi sélectionnés où les *comportements en matière de départ d'emploi de carrière sont significativement différents*, 1993-2010

Industrie	Groupe d'âge	Niveau d'éducation	Catégorie de travailleur		Participe à un régime de pension lié à l'emploi						
			Diplôme postsecondaire DES ou moins	Employé du secteur autonome	Employé du sect. public	Employé du sect. privé	Non	Oui			
Total			67%	33%	45%	55%	23%	28%	49%	50%	50%
Industries sélectionnées avec significativement plus de départs d'emploi de carrière											
005 : Foresterie et exploitation forestière			66%	34%	70%	30%	36%	11%	53%	63%	37%
018 : Fabrication de produits en bois			62%	38%	66%	34%	9%	-	91%	50%	50%
019 : Fabrication du papier			64%	36%	50%	50%	-	-	-	10%	90%
030 : Fabrication de véhicules automobiles et de pièces			70%	30%	66%	34%	-	-	-	22%	78%
083 : Écoles primaires et secondaires			72%	28%	21%	79%	-	95%	-	13%	87%
094 : Télécommunications			83%	17%	51%	49%	7%	89%	4%	14%	86%
101 : Services de restauration et débits de boissons			56%	44%	79%	21%	34%	-	66%	93%	7%
Industries sélectionnées avec significativement moins de départs d'emploi de carrière											
001 : Cultures agricoles			55%	45%	61%	39%	75%	-	25%	95%	5%
002 : Élevage			53%	47%	67%	33%	85%	-	15%	97%	3%
069 : Services juridiques			64%	36%	19%	81%	46%	-	54%	84%	16%
070 : Services de comptabilité			63%	37%	24%	76%	65%	-	35%	94%	6%
071 : Services d'architecture/génie/prospection/design			67%	33%	20%	80%	45%	5%	50%	75%	25%
085 : Universités			65%	35%	12%	88%	-	-	-	5%	95%
087 : Services de soins ambulatoires			70%	30%	17%	83%	39%	7%	54%	76%	24%

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes : Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant en début de panel. Afin de respecter les règles de confidentialité, des classes ont dû être regroupées ou censurées pour certaines industries à la variable de la catégorie de travailleur. La ligne du total fait référence aux travailleurs de l'ensemble des industries, et non pas seulement à celles présentées dans ce tableau.

Concentrons-nous d'abord sur la première moitié du tableau 3.12. Les industries dans lesquelles les travailleurs ont effectué significativement plus de départs d'emploi de carrière se caractérisent généralement par une main-d'œuvre moins scolarisée qu'en moyenne (à l'exception du secteur des écoles primaires et secondaires). Il est aussi possible de prendre acte de l'influence différentielle selon l'âge de la participation à un régime de pension lié à l'emploi. Trois des quatre

branches d'activité qui enregistrent une fréquence accrue des départs d'emploi entre 55 et 64 ans se signalent par des taux de participation à un régime de pension supérieurs à la moyenne⁴⁸. Quant aux deux industries où les départs d'emploi de carrière se sont avérés significativement plus nombreux entre 45 et 54 ans, leurs travailleurs participaient à un régime de pension dans une moindre mesure que dans l'ensemble de la population⁴⁹. Il est toutefois étonnant de constater que ces deux industries se démarquent aussi en raison d'une proportion élevée de travailleurs autonomes, puisque cela laisse habituellement présager une plus faible propension à quitter un emploi de carrière, peu importe l'âge.

Nous porterons maintenant notre attention à la seconde moitié du tableau 3.12. Les secteurs d'activité où l'on a pu attester de la plus faible probabilité qu'ont les travailleurs à délaisser un emploi de carrière se distinguent par un personnel souvent plus éduqué qu'en moyenne. Deux industries dérogent toutefois à ce principe : les branches d'activité des *cultures agricoles* et de *l'élevage* sont formées d'une main-d'œuvre plus faiblement scolarisée même si significativement moins de départs d'emploi de carrière y sont constatés, en contradiction à la tendance générale. Par ailleurs, l'influence de la catégorie de travailleur est sans équivoque. En particulier, on constate que les industries avec moins de départs d'emploi de carrière comptent une main-d'œuvre où le travail autonome est largement répandu. Enfin, à une exception près, toutes les industries concernées montrent des niveaux anémiques en ce qui concerne la participation aux régimes de pension liés à l'emploi. Seul le secteur des *universités* contrevient à la règle, le degré de participation à un régime de pension se hissant à 95 %. Ce résultat ne s'avère pas entièrement contradictoire puisque nous avons déjà constaté que la participation à un régime de pension exerce un effet positif dans la poursuite d'un emploi de carrière chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans. D'ailleurs, le comportement des travailleurs de la branche d'activité des *universités* est significativement différent des autres industries chez les 45 à 54 ans, mais ne l'est pas chez les 55 à 64 ans.

À partir d'ici, nous ferons maintenant référence au tableau 3.13 et nos commentaires porteront sur les secteurs d'activité caractérisés par des comportements différentiels des travailleurs au niveau de la pratique d'un emploi de transition.

⁴⁸ Ces trois branches d'activité sont les suivantes : 019 - Fabrication du papier ; 030 - Fabrication de véhicules automobiles et de pièces ; 083 - Écoles primaires et secondaires.

⁴⁹ Ces deux industries sont les suivantes : 005 - Foresterie et exploitation forestière ; 101 - Services de restauration et débits de boissons.

D'abord, la première moitié du tableau 3.13 nous permet de remarquer que les industries d'où proviennent les travailleurs qui exercent significativement plus souvent un emploi de transition sont habituellement formées d'une main-d'œuvre moins scolarisée. Parmi les sept branches d'activité retenues, il n'y a que le secteur des *services d'architecture, de génie, de prospection et de design* où la scolarité de son personnel dépasse celle de l'ensemble de la population. Parmi les industries de provenance où les travailleurs pratiquent plus souvent un emploi de transition, la participation à un régime de pension lié à l'emploi est généralement faible et le travail autonome est plus répandu.

Tableau 3.13 – Répartition des travailleurs selon quatre variables-clés, en fonction de l'industrie détaillée de leur emploi de carrière, parmi certains secteurs d'emploi sélectionnés où les *comportements en matière de pratique d'un emploi de transition sont significativement différents*, 1993-2010

Industrie	Groupe d'âge	Niveau d'éducation		Catégorie de travailleur		Participe à un régime de pension lié à l'emploi			
		45-54 ans	55-64 ans	Diplôme postsecondaire DES ou moins	Travailleur autonome	Employé du sect. public	Employé du sect. privé	Non	Oui
Total			67% 33%	45% 55%	23% 28% 49%	50% 50%			
Industries sélectionnées où la pratique d'un emploi de transition est significativement plus élevée									
005 : Foresterie et exploitation forestière			66% 34%	70% 30%	36% 11% 53%	63% 37%			
006 : Pêche, chasse et piégeage			67% 33%	60% 40%	75% 25%	- -			
013 : Entrepreneurs spécialisés			66% 34%	55% 45%	51% 49%	78% 22%			
057 : Transport par camion			64% 36%	73% 27%	47% 53%	82% 18%			
066 : Sociétés d'assurance/fonds/autres instruments financiers			74% 26%	45% 55%	20% 10% 70%	48% 52%			
071 : Services d'architecture/génie/prospection/design			67% 33%	20% 80%	45% 5% 50%	75% 25%			
102 : Réparation et entretien			58% 42%	53% 47%	57% 43%	84% 16%			
Industries sélectionnées où la pratique d'un emploi de transition est significativement moins élevée									
010 : Services publics			77% 23%	33% 67%	- 76% -	4% 96%			
061 : Services postaux			70% 30%	59% 41%	4% 86% 11%	12% 88%			
083 : Écoles primaires et secondaires			72% 28%	21% 79%	- 95% -	13% 87%			
088 : Hôpitaux			73% 27%	26% 74%	- - -	9% 91%			
089 : Établissements de soins infirmiers et pour bénéficiaires			66% 34%	36% 64%	7% 32% 61%	34% 66%			
108 : Administration publique locale, municipale et régionale			65% 35%	44% 56%	- - -	22% 78%			

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes : L'industrie fait toujours référence à l'industrie de provenance du travailleur, tel que déterminée selon l'emploi de carrière. Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant en début de panel. Afin de respecter les règles de confidentialité, des classes ont dû être regroupées ou censurées pour certaines industries à la variables de la catégorie de travailleur et à celle de la participation à un régime de pension lié à l'emploi. La ligne du total fait référence aux travailleurs de l'ensemble des industries, et non pas seulement à celles présentées dans ce tableau.

Dans la seconde moitié du tableau 3.13, la logique est respectée puisqu'on constate que les tendances sont inversées si l'on s'attarde à décrire les particularités des travailleurs en provenance des industries où la pratique d'un emploi de transition est peu fréquente. En effet, il s'agit d'une main-d'œuvre globalement plus éduquée, plus souvent formée d'employés que de travailleurs autonomes et ayant participé dans de très fortes proportions à un régime de pension lié à l'emploi.

En résumé, les tableaux 3.12 et 3.13 nous ont permis de nous rendre compte qu'il existe de nombreuses caractéristiques communes unissant les travailleurs des industries à l'intérieur de chacun des quatre groupes considérés (selon la fréquence plus ou moins élevée des départs d'emploi de carrière ou la pratique d'un emploi de transition). Ainsi, les variables du niveau d'éducation, de la catégorie de travailleur et de la participation à un régime de pension lié à l'emploi sont toutes les trois utiles afin de prédire la propension qu'ont les travailleurs d'une industrie à quitter un emploi de carrière et à exercer un emploi de transition. Cependant, ces trois paramètres n'expliquent pas tout.

Il ne fait aucun doute que la nature intrinsèque de l'industrie joue un rôle prépondérant dans la décision des travailleurs de quitter ou non un emploi de carrière. Pour nous en convaincre, nous n'avons qu'à consulter la liste des industries qui présentent des comportements similaires quant aux départs d'emploi de carrière (tableau 3.10). Des secteurs aussi dissemblables que celui des *écoles primaires et secondaires* et celui des *services de restauration et débits de boissons* se retrouvent pourtant sur la même liste des industries avec une fréquence significativement élevée des départs d'emploi de carrière. De même, la branche d'activité des *universités* ainsi que celle des *cultures agricoles* font toutes les deux partie des industries où sont constatée significativement moins de départs d'emploi de carrière. Pourtant, d'un point de vue rationnel, nous aurions sans doute plutôt cru que les travailleurs des *universités* et ceux des *écoles primaires et secondaires* se seraient apparentés. Or, l'inverse est plutôt vrai. En ce qui concerne le choix des travailleurs de pratiquer ou non un emploi de transition, la nature de l'industrie de provenance semble aussi jouer un rôle non négligeable, quoique moindre que dans le cas des départs d'emploi de carrière.

Dans les lignes qui suivent, on avancera quelques propositions relativement à l'influence inhérente de l'industrie sur les décisions des travailleurs. D'abord, soulignons qu'il nous est impossible de mesurer l'impact de facteurs tel que le bien-être, la satisfaction ou la passion que peuvent éprouver les travailleurs à œuvrer au sein de branches d'activité spécifiques. Cela risquerait pourtant d'encourager les travailleurs à continuer plus longtemps leur emploi. À

l'inverse, il est possible de croire que certaines industries ne suscitent pas autant d'enthousiasme et qu'il en découle un effet dissuasif à la poursuite d'un emploi.

Par ailleurs, la situation des travailleurs autonomes peut différer radicalement d'une industrie à une autre. Au sein de certaines industries, les travailleurs autonomes peuvent être régis par des codes de conduite, des normes ou des ordres ayant un impact sur leurs désirs de poursuivre leur emploi à un âge avancé. Les travailleurs autonomes doivent parfois acquérir du matériel coûteux leur emploi dans leur branche d'activité, les obligeant à travailler plus longtemps pour rentabiliser leurs investissements. Dans d'autres industries, les coûts de matériel pour les travailleurs autonomes sont minimes, permettant ainsi plus de flexibilité dans le choix des travailleurs de quitter ou non un emploi.

Dans un autre ordre d'idée, aucune donnée ne peut être obtenue à propos des caractéristiques des régimes de pension. Or, ce n'est peut-être pas tant le fait de participer à un régime de pension qui oriente la décision de quitter un emploi, mais plutôt les avantages qu'il procurera après le départ. À cet effet, on peut raisonnablement présumer que le degré de générosité des pensions varie considérablement selon l'industrie.

Enfin, au sein de certaines industries, les frontières s'estompent entre ce que constituent le travail, le mode de vie et l'existence même de la personne, rendant moins tangibles les départs d'emploi de carrière. Pensons à tous les secteurs de l'agriculture; les travailleurs qui y œuvrent auront sans doute davantage tendance à affirmer poursuivre leur emploi, étant donnés les nombreux liens s'enchevêtrant entre le style de vie et le travail.

3.4 Aperçu complémentaire à propos des emplois de transition

Les résultats présentés jusqu'à présent dans ce chapitre nous ont permis de mettre en lumière les différences et les similarités entre les industries quant à la fréquence des départs d'emploi de carrière et quant à la pratique des emplois de transition. Dans la présente section, l'analyse se focalisera maintenant à approfondir certains aspects des emplois de transition. Alors que les baby-boomers sont aux portes de la retraite, dans un contexte où ce segment de la population redéfinit les fondements de ce concept, il est tout à fait approprié de porter une attention particulière aux emplois de transition. D'ailleurs, les résultats de ce mémoire ont déjà témoigné de la montée en popularité de ce type d'emploi. De plus, dans les circonstances

actuelles, alors que certains observateurs émettent des craintes quant à la possible émergence de pénuries de main-d'œuvre, il convient de soupeser l'impact potentiel des emplois de transition sur le marché du travail.

D'abord, nous vérifierons si les travailleurs ont tendance à occuper un emploi de transition dans la même industrie que leur emploi de carrière ou s'ils s'orientent plutôt vers un différent secteur d'activité. Dans la même veine, nous nous intéresserons également à connaître l'industrie de provenance des travailleurs au sein de chacune des branches d'activité pour les emplois de transition. Ensuite, nous estimerons quelles implications les emplois de transition peuvent occasionner en matière d'offre sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, si le lecteur souhaite prendre connaissance des principales différences entre les emplois de carrière et les emplois de transition, il pourra se référer à l'annexe 6.

3.4.1 Industries de provenance et destination des travailleurs au sein de leur emploi de transition

Afin de mieux comprendre les propriétés des emplois de transition et les dynamiques en fonction du secteur d'activité, il est utile d'examiner l'industrie de destination des travailleurs quittant un emploi de carrière ainsi que l'industrie de provenance des travailleurs qui amorcent un emploi de transition. De surcroît, cette analyse fournira un prélude approprié en vue d'introduire la prochaine sous-section dans laquelle seront analysés les impacts des emplois de transition sur la taille du bassin de la main-d'œuvre.

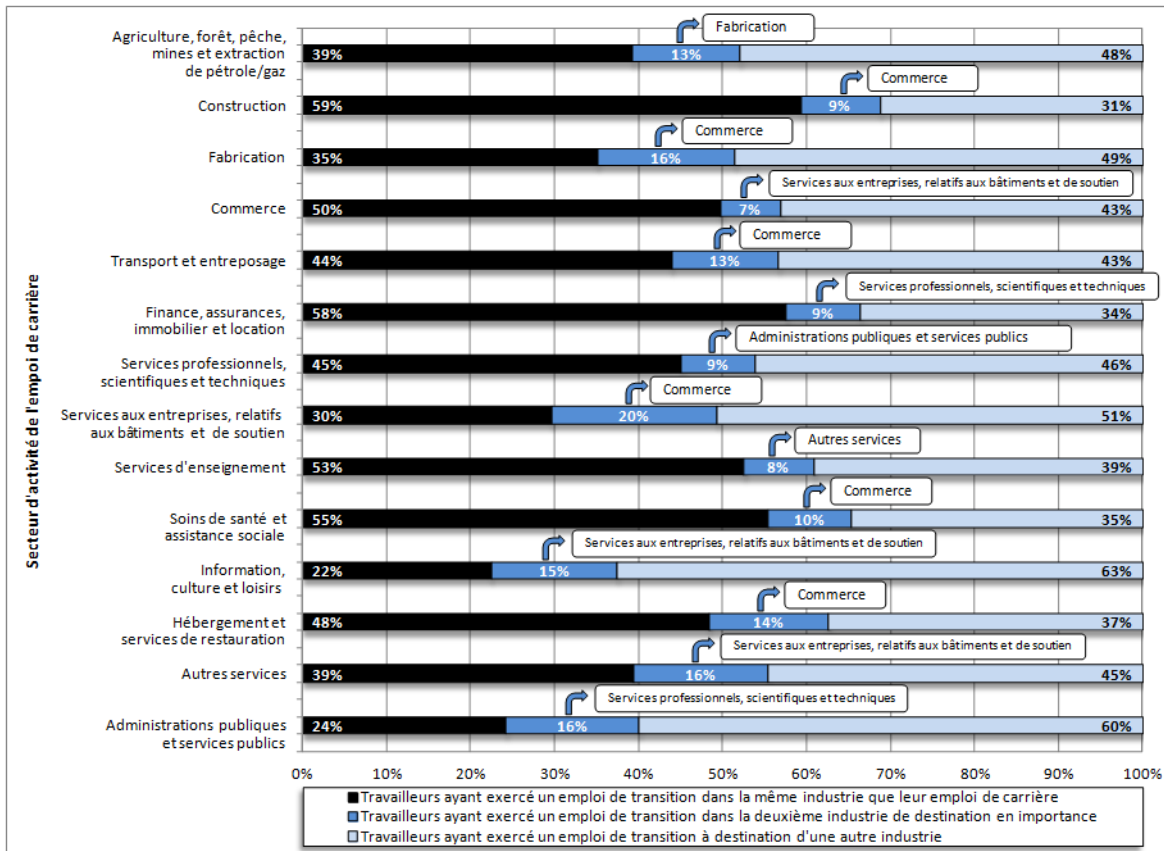
Dans un premier temps, sous la perspective de l'industrie de l'emploi de carrière, nous nous intéresserons aux industries de destination des travailleurs ayant pratiqué un emploi de transition. Plus particulièrement, nous chercherons à quantifier la proportion de travailleurs qui décident d'exercer un emploi de transition dans la même industrie que leur emploi de carrière et nous identifierons la deuxième industrie en importance⁵⁰.

Tel que le montre la figure 3.2, lorsque vient le moment d'arrêter son choix sur un emploi de transition, toutes les industries n'ont pas le même pouvoir de rétention des travailleurs ayant préalablement œuvré dans une industrie donnée d'un emploi de carrière. L'industrie de la

⁵⁰ Comme nous le constaterons à la figure 3.2, la première industrie en importance dans le choix de destination des travailleurs pour leur emploi de transition est toujours l'industrie de leur emploi de carrière.

construction est celle qui parvient le plus souvent à attirer les travailleurs de son propre secteur dans le choix d'un emploi de transition (59 %). D'autres branches d'activité présentent également des taux de rétention élevés. Quatre autres industries arrivent à recruter au moins la moitié des travailleurs ayant œuvré dans un emploi de carrière du même secteur d'activité⁵¹. À l'inverse, l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs se révèle celle où les travailleurs sont le moins enclins à effectuer un retour en emploi dans le même secteur (22 %). Deux autres branches d'activité présentent des taux de rétention relativement faibles, ne parvenant pas à attirer au moins le tiers de son ancienne main-d'œuvre exerçant maintenant un emploi de transition⁵².

Figure 3.2 – Industrie de destination* des travailleurs ayant occupé un emploi de transition, selon le secteur d'activité de l'emploi de carrière, 1993-2010



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.
Note : *L'industrie de destination d'un travailleur est définie comme étant l'industrie de son emploi de transition.

⁵¹ Les industries concernées sont celle du Commerce (50%), celle de la Finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (58%), celle des Services d'enseignement (53%) ainsi que celle des Soins de santé et de l'assistance sociale (55%).

⁵² Les industries concernées sont celle des Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien (30%) ainsi que celle des Administrations publiques et des services publics (24%).

La figure 3.2 s'avère aussi fort utile afin d'estimer les autres industries de prédilection des travailleurs pour leurs emplois de transition. En effet, en jetant un coup d'œil aux industries arrivant au deuxième rang en importance dans le choix de destination de l'emploi de transition des travailleurs, il est possible de constater que ce sont souvent les mêmes secteurs d'activité qui reviennent. Ainsi, le secteur du commerce représente la deuxième industrie de destination pour les travailleurs ayant quitté un emploi de carrière dans six branches d'activité. Considérant également la forte propension qu'ont les travailleurs issus du secteur du commerce à occuper un emploi de transition dans la même industrie, cela atteste de l'avantage comparatif détenu par la branche d'activité du commerce dans le domaine des emplois de transition.

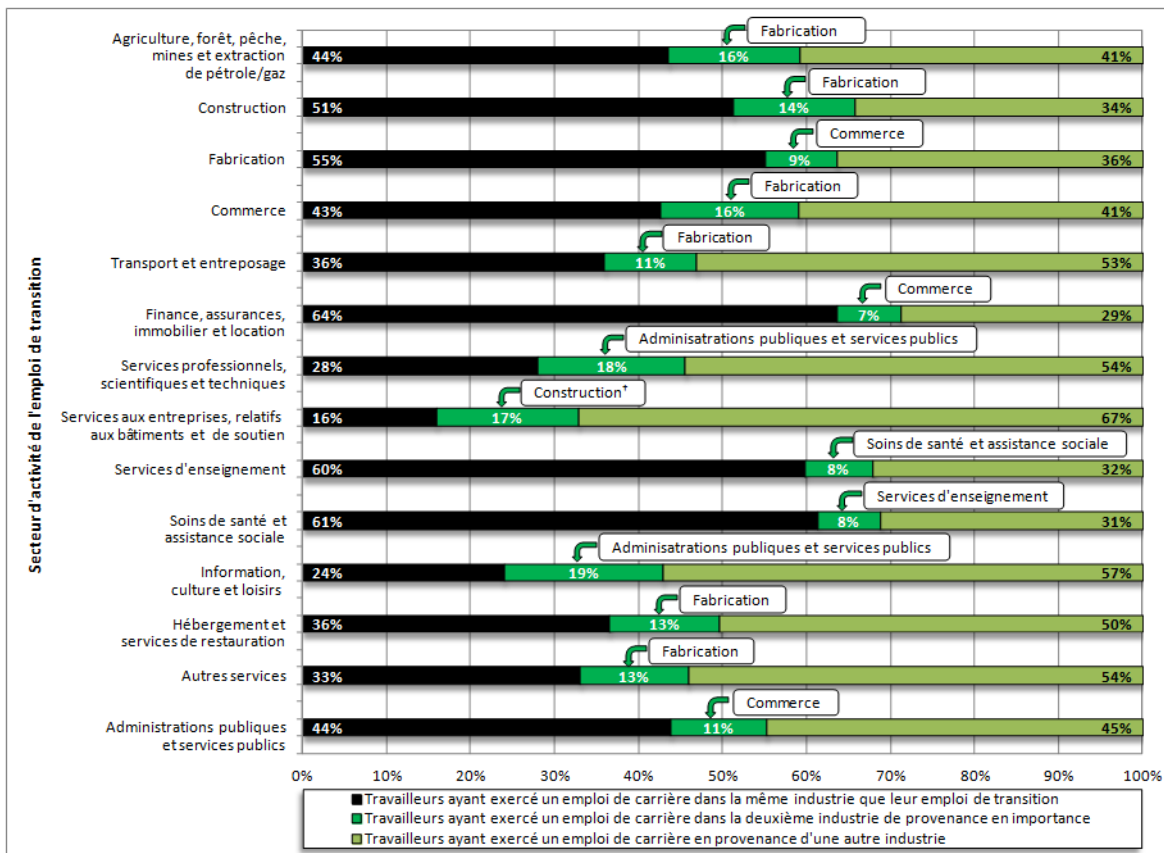
Dans un deuxième temps, nous porterons notre attention à la figure 3.3, où la provenance des travailleurs est analysée sous l'angle de l'industrie de l'emploi de transition. Similairement à ce qui a été effectué pour la figure 3.2, nous quantifierons maintenant la proportion de travailleurs en provenance de la même industrie, pour chacun des secteurs des emplois de transition. Nous identifierons également la deuxième industrie de provenance des travailleurs.

En adoptant la perspective des emplois de transition, on remarque que certains secteurs d'activité mobilisent avant tout les travailleurs dont l'emploi de carrière est issu de la même industrie. C'est notamment le cas de l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, au sein de laquelle près des deux tiers des travailleurs exerçant un emploi de transition avaient préalablement occupé un emploi de carrière dans la même branche d'activité. Les secteurs des services d'enseignement ainsi que des soins de santé et de l'assistance sociale sont d'autres exemples d'industries « imperméables » (avec respectivement 60 % et 61 % des travailleurs en provenance d'un emploi de carrière du même secteur). À l'autre extrémité du spectre, l'industrie des services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien recrute les travailleurs en provenance de secteurs très diversifiés et pige très peu dans sa propre cour (16 % des travailleurs en provenance d'un emploi de carrière du même secteur).

En résumé, à la figure 3.3, si un bâtonnet du graphique est majoritairement de couleur noire, cela indique que les emplois de transition de cette industrie sont fortement tributaires des travailleurs provenant de ce même secteur d'activité. En revanche, lorsqu'un bâtonnet du graphique contient une part importante d'une des deux teintes de vert, cela signifie que les travailleurs exerçant un emploi de transition d'une industrie donnée proviennent d'un plus large horizon. Les industries dont le profil se rapproche davantage de cette dernière description se

montreront mieux outillées afin de remplacer les départs d'emploi de carrière par des emplois de transition. Cela s'avèrera d'autant plus exact si la figure 3.2 a montré que beaucoup de travailleurs ayant quitté un emploi de carrière dans cette industrie ont entamé un emploi de transition dans le même secteur⁵³.

Figure 3.3 – Industrie de provenance* des travailleurs ayant occupé un emploi de transition, selon le secteur d'activité de l'emploi de transition, 1993-2010



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes : * L'industrie de provenance d'un travailleur est définie comme étant l'industrie de son emploi de carrière.

† Dans les faits, le secteur de la *construction* constitue la principale industrie de provenance (et non la deuxième) des travailleurs ayant occupé un emploi de transition dans le secteur des *services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien*.

L'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques est un bon exemple d'un secteur bénéficiant d'une double conjoncture favorable. En effet, une large part des emplois de transition dans cette branche d'activité est comblée par les travailleurs des autres industries (72%), mais les travailleurs en provenance de ce secteur sont néanmoins nombreux à exercer un emploi de transition dans la même industrie que leur emploi de carrière. À l'inverse, il est possible

⁵³ Cette situation pouvant être illustrée par un bâtonnet dont la portion de couleur noire est plutôt longue à la figure 3.2.

d'affirmer que l'industrie des administrations publiques et des services publics jouit d'une situation défavorable si elle désire compter sur les emplois de transition pour remplacer les départs d'emploi de carrière de ses travailleurs. Cette industrie présente une combinaison qui lui est doublement néfaste, à savoir un faible pourcentage de travailleurs entamant un emploi de transition dans le même secteur que leur emploi de carrière, concurremment à un apport de travailleurs qui provient largement de sa propre industrie.

3.4.2 Impacts des emplois de transition sur la taille du bassin de la main-d'œuvre

Finalement, nous aborderons brièvement les implications occasionnées par les emplois de transition en matière d'offre sur le marché de l'emploi. Dans le contexte actuel où plusieurs appréhendent l'apparition de pénuries de main-d'œuvre localisées, il convient de se demander dans quelle mesure les emplois de transition, de plus en plus fréquents, peuvent freiner l'émergence de telles pénuries. Ici, il convient de mettre en garde le lecteur qu'on ne prétendra pas qu'un emploi de transition comblera un départ d'emploi de carrière. De par leur nature, ces emplois ne peuvent évidemment pas suppléer à une embauche d'un travailleur en début de vie active lorsqu'il est question de renouvellement de la main-d'œuvre. En effet, les emplois de transition se pratiquent beaucoup plus fréquemment selon un horaire à temps partiel et ne seront occupés que durant une bien plus courte période de temps⁵⁴. Pour cette raison, nous ne ferons pas allusion au *remplacement de la main-d'œuvre*, mais nous parlerons plutôt d'une *offre compensatoire de travailleurs*. Or, nous verrons que toutes les industries ne bénéficient pas d'une offre compensatoire équivalente.

D'abord, penchons-nous sur la structure des emplois de transition selon le secteur d'activité. Le tableau 3.14 permet de constater que la répartition par industrie des emplois de transition diffère sensiblement de celle des emplois de carrière. Alors que l'industrie de la fabrication concentre la plus large part des emplois de carrière (13,5 %), c'est plutôt le secteur du commerce qui rassemble le plus d'emplois de transition (15,3 %). La dernière colonne présente le ratio entre la distribution des emplois de transition et la distribution des emplois de carrière. Lorsque ce ratio est supérieur à 1, cela signifie qu'une industrie est surreprésentée parmi les emplois de transition. Inversement, un ratio inférieur à 1 dénote une sous-représentation des

⁵⁴ Il aurait été souhaitable de tenir compte de la durée des emplois de transition pour avoir une idée plus juste de leur impact sur le bassin de main-d'œuvre. Malheureusement, comme les répondants de l'EDTR cessent définitivement d'être suivis à la fin d'un panel, la date de fin des emplois de transition demeure inconnue dans très forte proportion de cas (58%).

emplois de transition par rapport à la structure des emplois de carrière. Dans ce tableau, les industries sont classées en ordre décroissant selon la valeur du ratio. Un secteur d'activité dont le poids au sein de la structure industrielle des emplois de transition dépasse celui des emplois de carrière s'en trouvera avantagé du point de vue de l'offre compensatoire de travailleurs.

Tableau 3.14 – Distribution des emplois de carrière et des emplois de transition selon l'industrie et ratio entre les deux distributions, 1993-2010

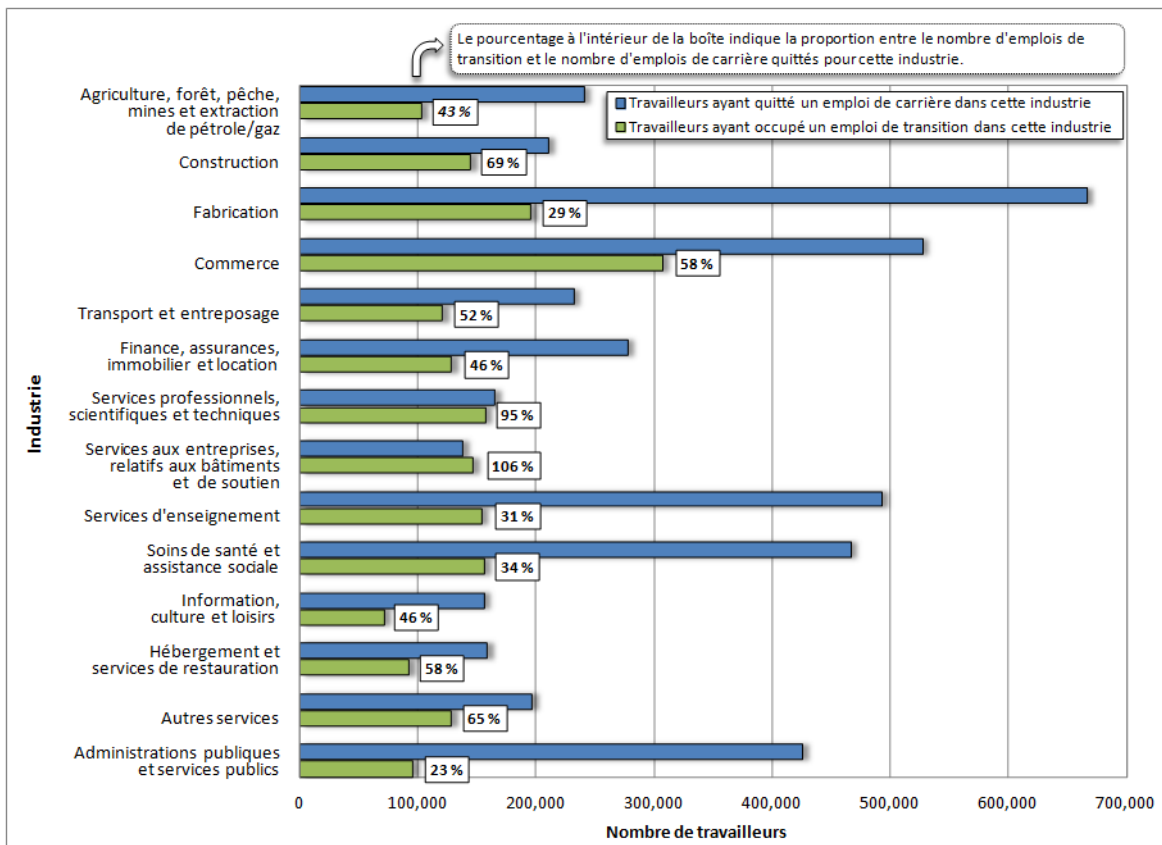
Industrie	Distribution (%) des emplois de carrière selon l'industrie	Distribution (%) des emplois de transition selon l'industrie	Ratio entre la distribution des emplois de transition et la distribution des emplois de carrière
	Industries surreprésentées dans les emplois de transition		
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	3,4%	7,3%	2,2
Hébergement et services de restauration	2,8%	4,6%	1,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,2%	7,8%	1,5
Autres services	4,7%	6,4%	1,4
Construction	5,6%	7,2%	1,3
Commerce	11,9%	15,3%	1,3
Transport et entreposage	5,4%	6,1%	1,1
Information, culture et loisirs	3,5%	3,6%	1,0
Finance, assurances, immobilier et location	6,4%	6,4%	1,0
Industries sous-représentées dans les emplois de transition			
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	5,9%	5,2%	0,9
Fabrication	13,5%	9,8%	0,7
Services d'enseignement	11,1%	7,7%	0,7
Soins de santé et assistance sociale	12,0%	7,8%	0,6
Administrations publiques et services publics	8,8%	4,8%	0,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Selon cet indicateur, la branche d'activité bénéficiant de l'offre compensatoire la plus substantielle est celle des services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien (avec un ratio de 2,2). La part des emplois de transition occupés dans ce secteur équivaut à plus du double de la part des emplois de carrière de cette même industrie. Afin de fournir une explication à ce constat, les figures 3.2 et 3.3 fournissent de bonnes pistes de solution. D'une part, la figure 3.2 nous montre que les travailleurs issus de trois branches d'activité avaient comme deuxième industrie de destination le secteur des services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien. D'autre part, parmi les emplois de transition au sein de cette industrie, la figure 3.3 nous permet de remarquer que la provenance des travailleurs s'avère particulièrement diversifiée. Enfin, mentionnons que le secteur devant se contenter de l'offre compensatoire de travailleurs la plus faible est celui des administrations publiques et des services publics.

Afin de quantifier plus précisément l'offre compensatoire de travailleurs, il s'avère utile de mettre en parallèle le nombre d'emplois de carrière quittés ainsi que le nombre d'emplois de transition créés pour chaque industrie. C'est ce que la figure 3.4 permet d'accomplir. Les valeurs indiquées à l'extrémité de chacune des barres vertes indiquent quelle proportion des emplois de carrière quittés a été « substituée » par des emplois de transition au cours de la période couverte par les 5 panels de l'EDTR. Tel que déjà mentionné, il s'avère important de nuancer qu'un emploi de transition ne remplacera jamais pleinement un emploi de carrière, mais il pourra tout de même combler une certaine demande de main-d'œuvre.

Figure 3.4 – Nombre de travailleurs ayant quitté un emploi de carrière et nombre de travailleurs ayant occupé un emploi de transition, selon l'industrie, 1993-2010



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Au chapitre de l'offre compensatoire de travailleurs, deux secteurs d'activité dans le domaine des services sont particulièrement privilégiés. Il s'agit de l'industrie des services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ainsi que de l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques, qui parviennent à compenser respectivement 106 % et 95 % des départs d'emploi de carrière par des emplois de transition. Si des pénuries de main-

d'œuvre localisées venaient qu'à affecter certains sous-secteurs de ces industries, la présence d'une forte offre compensatoire de travailleurs permettrait de réduire l'ampleur de la pénurie et ralentirait sa progression. Le secteur des administrations publiques et des services publics se révèle considérablement défavorisé en matière d'offre compensatoire de travailleurs; moins d'un départ d'emploi de carrière étant remplacé par un emploi de transition. Toutefois, puisque cette industrie n'est généralement pas citée parmi celles où des pénuries de main-d'œuvre sont appréhendées, cette situation n'est pas préoccupante. Par contre, le contexte diffère peut-être pour certains sous-secteurs qui ne sont pas nécessairement immunisés contre des pénuries localisées dans les industries de la fabrication, de l'enseignement ou des soins de santé et de l'assistance sociale – où, dans chacune de ces branches d'activité, environ seulement le tiers des départs d'emploi de carrière sont suppléés par un emploi de transition.

Une donnée encourageante émane de l'analyse de l'offre compensatoire des travailleurs lorsque l'on s'intéresse à son évolution au fil du temps. Entre 1993-2001 et 2002-2010, on constate une hausse de la proportion entre le nombre d'emplois de transition et le nombre d'emplois de carrière quittés (voir annexe 7). Cette augmentation est visible à l'échelle globale de même que pour la plupart des industries. Au cours des années 1990, 38 % des départs d'emploi de carrière étaient neutralisés par un emploi de transition alors qu'au cours de la dernière décennie, l'offre compensatoire a atteint 52 %. Étant donné la hausse en popularité des emplois de transition, déjà commentée dans les sections précédentes, ce constat ne représente pas une énorme surprise. Cependant, compte tenu du plus grand nombre de départs d'emploi de carrière survenus en 2002-2010 qu'en 1993-2001, la hausse de l'offre compensatoire de travailleurs durant cette période constitue une importante avancée.

3.5 Discussion

Cette section fournira plusieurs pistes de réflexion à propos de ce mémoire qui tire à sa fin. Dans un premier temps, il s'avèrera possible de tracer diverses comparaisons avec certaines études existantes. Même si les résultats de cette recherche se révèlent souvent inédits et ne peuvent pas être directement comparés avec la littérature existante, quelques rapprochements pourront tout de même être effectués. Ensuite, un tableau récapitulatif complétera cette discussion en synthétisant les principales conclusions qui ont pu être tirées de l'analyse des résultats. Quoique cette recherche n'ait pas fait usage de techniques d'analyse approfondie (par exemple, des régressions ou de l'analyse de survie), nous pourrions prendre acte à quel point les

résultats des analyses descriptives de ce chapitre révèlent plusieurs constats marquants. Finalement, nous exposerons les principales limites associées à cette recherche.

Tout d'abord, il a été possible de remarquer que les déterminants classiques de la retraite⁵⁵ produisent un effet généralement similaire à l'endroit des départs d'emploi de carrière. À ce propos, nous avons pu vérifier que l'effet des facteurs explicatifs de la retraite listés ci-après s'applique également à la probabilité d'effectuer un départ d'emploi de carrière : l'âge, le niveau de scolarité, la région de résidence, l'état de santé, la présence d'une incapacité, la catégorie de travailleur, la participation à un régime de pension lié à l'emploi, le taux horaire, l'existence d'une hypothèque et le fait d'habiter avec ses enfants. Alors que la littérature existante avait déjà confirmé l'influence de ces variables sur la retraite (Statistique Canada, 2003; Gauthier et. al., 2007; Uppal, 2010; Turcotte et Schellenberg, 2005; Aouci, 2010; etc.), nous sommes parvenus à prouver que ces relations sont également valables pour mesurer la propension de quitter un emploi de carrière.

Par ailleurs, les tendances temporelles se dégageant de l'analyse globale de la fréquence des départs d'emploi de carrière et de la pratique d'un emploi de transition recourent la majorité des constats existant dans la littérature. D'une part, les résultats relatifs à l'intensité des départs d'emploi de carrière selon le panel concordent avec les conclusions des chercheurs ayant déjà étudié les tendances récentes en matière de retraite. Ainsi, nous observons une diminution importante et ininterrompue de la fréquence des départs d'emploi de carrière entre le premier et le troisième panel (entre 1993-1998 et 1999-2004) tandis qu'au cours de la dernière décennie (panels 3 à 5), on remarque plutôt une certaine stagnation à cet égard. On peut mettre en parallèle ce résultat avec les constats de nombreuses recherches ayant montré que l'âge moyen de la retraite a commencé à remonter au cours des années 1990 et qu'il se maintient relativement stable depuis 2004 (Carrière et Galarneau, 2011 ; Bowlby, 2007). D'autre part, les résultats montrant une hausse soutenue de la pratique d'un emploi de transition au cours des deux dernières décennies coïncident avec l'accroissement du taux d'activité des travailleurs âgés constaté au cours des dernières années (Uppal, 2010 ; Habtu, 2002).

Il s'avère également possible d'établir des parallèles avec la littérature en ce qui concerne les industries où l'on constate que les travailleurs ont une propension différentielle à quitter un

⁵⁵ La revue de la littérature à propos des déterminants de la retraite et de leurs effets peut être consultée à l'annexe 2.

emploi de carrière ou à exercer un emploi de transition. À l'instar de Mackenzie et Dryburgh (2003), qui ont identifié la branche d'activité de la fabrication primaire comme étant celle où le taux de départs à la retraite atteint la valeur la plus élevée, nous avons également observé que la proportion de travailleurs à quitter un emploi de carrière dans l'industrie de la fabrication était significativement élevée. Les études ayant porté leur attention à l'âge médian de la retraite en fonction de l'industrie ont permis de déterminer que le secteur de l'agriculture est celui où le maximum est atteint alors que le secteur de l'enseignement enregistre la valeur minimum (Statistique Canada, 2003 et 2004). Or, selon les résultats de la présente recherche, les travailleurs âgés de 55 à 64 ans dans l'industrie de l'enseignement se démarquent en raison de leur proportion particulièrement élevée à quitter un emploi de carrière. Chez les travailleurs du secteur de l'agriculture, c'est plutôt le contraire qui prévaut avec, aux mêmes âges, une proportion de travailleurs relativement faible qui effectuent un départ d'emploi de carrière. Concurrément, Uppal (2010) avait aussi noté que l'industrie de l'agriculture se trouve surreprésentée chez les travailleurs âgés.

Lorsque nous avons relevé les principales industries de destinations des travailleurs ayant exercé un emploi de transition, nous avons pu remarquer que le secteur du commerce représentait un choix populaire. Ce résultat semble coïncider avec le fait que cette industrie représente le secteur d'activité le plus répandu chez les travailleurs âgés (Uppal, 2010).

En bref, que nous apprennent les résultats? Quelles réponses pouvons-nous apporter afin de donner suite aux questions que nous nous sommes posées lors de la délimitation des objectifs de recherche? Quelles conclusions se révèlent les plus révélatrices et pertinentes pour l'avancement des recherches futures? Le tableau récapitulatif des pages 99 et 100 (tableau 3.15) constitue un bon point de départ pour répondre à ces interrogations. Une pléthore de commentaires pouvant être émis, nous nous limiterons à ne fournir que certains des éléments de réponse les plus marquants.

Tout au long de cette recherche, nous avons prêté une attention particulière en vue d'examiner les travailleurs de notre population cible selon leur âge en début de période. Cette stratégie s'est avérée fort efficace en nous permettant de prendre conscience d'une forte hétérogénéité entre les travailleurs les plus âgés (55-64 ans) et ceux de la tranche d'âge précédente. Par exemple, on a pu constater que les changements de comportement les plus considérables relatifs à la poursuite d'un emploi de carrière se sont produits chez les 55 à 64 ans.

Tableau 3.15 – Tableau récapitulatif des constats se dégageant de l'analyse des résultats

Industrie	Proportion des travailleurs ayant effectué un départ d'emploi de carrière			Proportion des travailleurs ayant exercé un emploi de transition			Principaux constats (en caractères gras) & <i>possibles facteurs-clés explicatifs (en italique)</i>
	45-54 ans	55-64 ans	Total	45-54 ans	55-64 ans	Total	
	Total	25%	58%	36%	59%	35%	
Industrie de l'emploi de carrière							
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	26%	45% (-***)	34%	62%	36%	48%	- Faible proportion de DEC chez les 55-64 ans - <i>Forte proportion de travailleurs autonomes</i>
Construction	22%	50% (-*)	31% (-*)	74% (+**)	47% (+*)	60% (+***)	- Faible proportion de DEC ; industrie où la fréquence de la pratique d'un ET est la plus élevée - <i>Travail autonome répandu; moindre participation à un régime de pension lié à l'emploi</i>
Fabrication	28% (+*)	67% (+***)	41% (+**)	61%	34%	46%	- Forte proportion de DEC à tout les âges; seule industrie ayant connu une hausse significative de la fréquence des DES chez les 45-54 ans entre 1993-2001 et 2002-2010 - <i>Effets possibles de la crise économique; ce secteur est le plus affecté par les défis posés par la mondialisation et la délocalisation</i>
Commerce	25%	56%	36%	68% (+**)	35%	50%	- Recours à un ET courant chez les travailleur de 45 à 54 ans - <i>Importance du secteur privé et moindre participation aux régimes de retraite liés à l'emploi</i>
Transport et entreposage	20% (-*)	63%	36%	64%	32%	43%	- Industrie avec la plus faible proportion de DEC à 45-54 ans - <i>Participation à un régime de retraite au-dessus de la moyenne, présence non-négligeable du travail autonome</i>
Finance, assurances, immobilier et location	27%	54%	36%	66%	37%	52%	- Fréquence des DEC et du recours à un ET similaire à la moyenne - <i>Profil des travailleurs semblable à celui pour l'ensemble des industries</i>
Services professionnels, scientifiques et techniques	21%	35% (-***)	26% (-***)	65%	53% (+**)	59% (+*)	- Industrie où la propension d'effectuer un DEC est la plus faible ; fréquence accrue de l'exercice d'un ET - <i>Scolarité des travailleurs au-dessus de la moyenne; travail autonome répandu; faible participation à un régime de pension lié à l'emploi</i>
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	27%	46% (-**)	34%	66%	48%	57% (+*)	- Faible proportion de DEC chez les 55-64 ans; recours accru à un ET - <i>Absence presque complète du secteur public; participation marginale des travailleurs à un régime de retraite lié à l'emploi</i>
Services d'enseignement	25%	65% (+**)	37%	42% (-***)	30%	36% (-***)	- Industrie où la pratique d'un ET est la moins importante ; DEC particulièrement fréquents chez les 55-64 ans - <i>Secteur d'activité englobant la main-d'oeuvre la plus scolarisée; prépondérance du secteur public et forte souscription à un régime de pension lié à l'emploi</i>
Soins de santé et assistance sociale	21% (-*)	59%	32% (-**)	52%	26% (-**)	38% (-**)	- Plus faible proportion de DEC et moindre pratique d'un ET; industrie où la pratique d'un ET est la moins répandue chez les 55-64 ans - <i>Présence significative de chacune des trois catégories de travailleur; branche d'activité diversifiée, elle englobe une vaste gamme de professions</i>
Information, culture et loisirs	27%	68%	37%	66%	27%	49%	- Fréquence des DEC et du recours à un ET similaire à la moyenne - <i>Profil des travailleurs généralement proche de celui de l'ensemble des industries</i>
Hébergement et services de restauration	35% (+*)	65%	47% (+**)	53%	37%	44%	- Industrie où la proportion des DEC est la plus élevée pour l'ensemble des travailleurs et ceux de 45-54 ans - <i>Participation anémique à un régime de pension lié à l'emploi; travailleurs peu scolarisés</i>
Autres services	24%	53%	35%	65%	46% (+*)	55% (+*)	- Exercice d'un ET plus fréquent - <i>Secteur d'activité fortement hétérogène (sous-industries très diverses); pratique du travail autonome courante; participation à un régime de retraite lié à l'emploi plutôt faible</i>
Administrations publiques et services publics	28%	70% (+***)	40% (+*)	49% (-**)	33%	41% (-*)	- Popension supérieure d'effectuer un DEC , surtout chez les 55-64 ans; recours à un ET relativement faible - <i>Omniprésence du secteur public; quasi-universalité d'une couverture à un régime de pension lié à l'emploi</i>

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Abbreviations: DEC: Départ d'emploi de carrière ET: Emploi de transition

Notes : La proportion des emplois de transition est calculée en utilisant les départs d'emploi de carrière au dénominateur. L'industrie fait toujours référence à l'industrie de provenance du travailleur, tel que déterminée selon l'emploi de carrière (sauf pour l'industrie de destination, qui est définie comme étant l'industrie de l'emploi de transition du travailleur). Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant en début de panel. Les signes "+" et "-" indiquent que la proportion totale pour cette industrie est significativement différente de l'ensemble des industries. Les seuils de signification statistique utilisés sont les suivants :

[* : p < 0,05]; [** : p < 0,01]; [*** : p < 0,001].

Tableau 3.15 – Tableau récapitulatif des constats se dégageant de l'analyse des résultats (suite)

Industrie	Industrie détaillée avec la plus forte proportion de travailleurs ayant effectué un départ d'emploi de carrière		Industrie détaillée avec la plus faible proportion de travailleurs ayant effectué un départ d'emploi de carrière		Proportion des travailleurs qui retournent dans la même industrie pour l'emploi de transition	2 ^e industrie de destination	Rapport entre le nombre d'emplois de transition et le nombre d'emplois de carrière quittés
	Industrie détaillée	%	Industrie détaillée	%			
Total					44%		46%
Industrie de l'emploi de carrière							
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	005 : Foresterie et exploitation forestière	51% (+**)	001 : Cultures agricoles	25% (-**)	39%	Fabrication	43%
Construction	012 : Travaux de génie civil	32%	011 : Construction de bâtiments	28%	59%	Commerce	69%
Fabrication	029 : Fabrication de matériel et d'appareils électriques	68% (+**)	032 : Fabrication de meubles et de produits connexes	24%	35%	Commerce	29%
Commerce	048 : Stations-service	56%	043 : Magasins de meubles et d'accessoires de maison	23%	50%	Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	58%
Transport et entreposage	063 : Entreposage	64%	061 : Services postaux	28%	44%	Commerce	52%
Finance, assurances, immobilier et location	064 : Autorités monétaires et intermédiation financière	40%	065 : Intermédiation de valeurs mobilières	29%	58%	Services professionnels, scientifiques et techniques	46%
Services professionnels, scientifiques et techniques	072 : Conception de systèmes informatiques	38%	070 : Services de comptabilité	17% (-***)	45%	Administrations publiques et services publics	95%
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	079 : Services de sécurité	43%	080 : Services relatifs aux bâtiments et aux logements	31%	30%	Commerce	106%
Services d'enseignement	083 : Écoles primaires et secondaires	40% (+*)	085 : Universités	23% (-***)	53%	Autres services	31%
Soins de santé et assistance sociale	090 : Assistance sociale	41%	087 : Services de soins ambulatoires	18% (-***)	55%	Commerce	34%
Information, culture et loisirs	094 : Télécommunications	52% (+**)	096 : Autres services d'information	16% (-**)	22%	Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	46%
Hébergement et services de restauration	101 : Services de restauration et débits de boissons	53% (+***)	100 : Services d'hébergement	36%	48%	Commerce	58%
Autres services	105 : Ménages privés	40%	102 : Réparation et entretien	30%	39%	Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	65%
Administrations publiques et services publics	108 : Administration publique locale, municipale et régionale	42%	106 : Administration fédérale (incluant la défense)	38%	24%	Services professionnels, scientifiques et techniques	23%

Par ailleurs, on remarque que la propension des travailleurs à effectuer un départ d'emploi de carrière se révèle beaucoup plus contrastée entre les différents secteurs d'activité à 55-64 ans en comparaison au groupe d'âge précédent. En outre, l'effet de certaines variables s'inverse selon que l'on considère les travailleurs de 45 à 54 ans ou ceux de 55 à 64 ans : dans le cas de la participation à un régime de pension lié à l'emploi ou au fait d'être syndiqué, ces caractéristiques accroissent la propension de demeurer en emploi chez les plus jeunes, alors que l'effet est renversé chez les plus vieux.

En examinant les proportions de départs d'emploi de carrière et les proportions de travailleurs qui pratiquent un emploi de transition, il est possible de discerner une relation inversement proportionnelle entre ces deux indices. Ainsi, les travailleurs d'une industrie affichant une proportion de départs d'emploi de carrière supérieure à la moyenne ont tendance à avoir un moins grand recours à un emploi de transition et vice-versa (le seul secteur d'activité contrevenant nettement à cette observation empirique est celui des soins de santé et de l'assistance sociale).

Pour comprendre pourquoi les travailleurs de certains secteurs d'activité se signalent par des comportements significativement différents en regard aux départs d'emploi de carrière et au recours à un emploi de transition, il est nécessaire de fixer son regard sur la structure des industries selon certaines variables-clés. Il y a fort à croire que les structures différentielles des branches d'activité selon certaines caractéristiques expliquent une large part des écarts observés. En particulier, la structure des travailleurs selon la participation à un régime de pension lié à l'emploi et selon la catégorie de travailleurs semble exercer une influence centrale. Néanmoins, à la lumière des résultats obtenus, on peut raisonnablement présumer que certaines des différences constatées entre les secteurs d'activité sont exclusivement attribuables à la nature intrinsèque des industries.

Même à une échelle plus détaillée, il ne fait aucun doute que les caractéristiques fondamentales des sous-industries expliquent parfois une part substantielle des écarts observés entre deux sous-secteurs d'une même industrie agrégée. Par exemple, bien que les travailleurs des sous-secteurs « Écoles primaires et secondaires » et « Université » fassent tous deux partie de la même industrie agrégée et quoique leur structure selon les variables-clés retenues soit très similaire, leur propension à effectuer un départ d'emploi de carrière se situe à l'opposé l'une de l'autre. L'influence spécifique de l'industrie est indéniable, même s'il n'a pas pu être expressément quantifié. Il est possible de penser que certains secteurs d'activité précis génèrent un niveau de

bien-être supérieur alors qu'au sein d'autres industries, la vie active et l'existence même des travailleurs s'amalgament, d'où la présence d'écart notable entre des sous-secteurs d'une même industrie agrégée ou bien entre deux industries avec des structures de travailleurs similaires.

Enfin, des résultats tout à fait inédits ont été dévoilés à l'égard des travailleurs qui pratiquent un emploi de transition. En plus de constater que le profil des travailleurs exerçant un emploi de transition varie selon l'industrie, l'analyse de leur secteur d'activité de provenance et de destination a permis de réfléchir à l'effet de ce type d'emploi sur l'émergence de pénuries de main-d'œuvre localisées. Puisque certaines industries se révèlent peu attrayantes afin d'embaucher les travailleurs retournant sur le marché du travail après avoir quitté un emploi de carrière, elles courent un risque accru de souffrir d'une pénurie de main-d'œuvre. À l'inverse, certains secteurs d'activité parviennent à bénéficier d'une *offre compensatoire de travailleurs* substantielle, réussissant même dans quelques cas à *neutraliser* presque la totalité des départs d'emploi de carrière par des emplois de transition. À ce chapitre, les industries les mieux nanties sont celle des *services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien* ainsi que celle des *services professionnels, scientifiques et techniques*.

Avant de conclure ce chapitre, il convient de répertorier et de commenter les limites associées aux données utilisées. En effet, ce mémoire de maîtrise ne fut pas dépourvu d'obstacles et il appert que bon nombre d'entre eux découlent de la source de données sélectionnée.

Quoique cette recherche ait pu attester du potentiel énorme de l'EDTR, il faut insister sur le fait que, comme son nom l'indique, cette enquête est principalement conçue pour l'étude du **travail** et du **revenu**, mais se révèle inadaptée pour l'étude des départs d'emploi de carrière. Nous avons toutefois pu tirer profit des nombreuses variables liées à l'univers du travail afin de définir nos concepts de départ d'emploi de carrière et d'emploi de transition. Bien que certains auteurs aient déjà défini la retraite en fonction de critères similaires aux nôtres (se référer à Denton et Spencer (2009) pour liste exhaustive), il n'en demeure pas moins que cette définition nous empêche de comparer nos résultats avec de nombreuses autres recherches. Il aurait été grandement utile de pouvoir disposer de variables portant sur les intentions, les attitudes et les perceptions des travailleurs face à la retraite. L'existence de telles variables aurait par ailleurs apporté un éclairage complémentaire fort utile dans la cadre de ce mémoire.

En outre, il fut très frustrant de constater que l'EDTR est conçu de telle sorte que les questions liées à l'emploi cessent d'être posées lorsque les répondants atteignent 70 ans. Avec cette contrainte, il devient impossible de déterminer la suite du parcours sur le marché de l'emploi des travailleurs toujours actifs à 69 ans. Cela nous a obligés à laisser de côté de notre échantillon les travailleurs à risque d'atteindre 70 ans au cours du panel (c.-à-d. tous les travailleurs âgés de 65 ans et plus en début de panel). Il s'agit sans doute là d'une des limites les plus cruciales de cette recherche. Les personnes toujours à l'œuvre au sein d'un emploi de carrière à 65 ans ou après sont potentiellement très différentes de celles ayant effectué leur départ préalablement. De plus, certains indices nous laissent croire que leur structure selon le secteur d'activité se distingue de celle de l'ensemble des travailleurs âgés (Uppal, 2010).

Par ailleurs, nous avons pu grandement tirer profit du caractère longitudinal de l'EDTR afin de suivre les travailleurs dans le temps. Cependant, cet attribut de l'enquête, considéré essentiellement comme un atout, se retourne ensuite à notre désavantage en générant de l'attrition ou de la non-réponse au cours de certaines années d'un panel. En plus de générer un biais potentiel, l'attrition nous a forcés à nous débarrasser de plusieurs cas de l'échantillon.

Les limites exposées ci-dessus ont contribué à induire un autre écueil avec lequel nous avons dû composer : la taille restreinte de l'échantillon. Combiner les données des cinq panels est une stratégie qui a permis de mitiger l'impact généré par cette contrainte. Il n'en demeure pas moins que la durée couverte par les cinq panels est longue (1993 à 2010) et que les tendances mesurées ne se sont sans doute pas demeurées stables durant l'ensemble de la période. Par contre, nous nous sommes efforcés de subdiviser les périodes autant que faire se peut. Dans l'ensemble, des résultats intéressants ont été recueillis en proposant tantôt des analyses couvrant la totalité de la période 1993-2010, tantôt désagrégées selon le panel. Un dosage raisonnable a permis d'utiliser à leur plein potentiel les données afin d'assurer un équilibre optimal entre robustesse et pouvoir explicatif des analyses. Toujours est-il que l'existence d'une enquête constituée d'un échantillon ciblant spécifiquement les travailleurs âgés aurait grandement facilité notre travail.

Enfin, en étant contraint de restreindre l'échantillon selon diverses conditions, les répondants de certains segments de la population ont pu faire l'objet d'exclusion plus souvent que d'autres. À ce sujet, les tableaux 2.3, 2.4 et 2.5 ont bien documenté cette situation. En sous-

estimant certaines catégories et en surestimant d'autres, il est possible que les résultats s'en soient trouvés légèrement affectés.

A posteriori, nous sommes forcés de constater que l'EDTR recèle tout un lot de contraintes qui entravent le travail du chercheur s'intéressant aux questions liées à la retraite et aux départs d'emploi de carrière. Il n'en demeure pas moins que les autres sources de données disponibles (l'EPA, l'ESG, la Banque de données administratives longitudinales – DAL) n'auraient pas nécessairement permis de donner suite à nos objectifs de recherche avec autant de précision qu'au moyen de l'EDTR. L'usage de l'EPA ou de la base des DAL aurait peut-être résolu certains accrocs dus à l'utilisation de l'EDTR, mais comme elles recèlent un nombre plus limité de variables, le potentiel des analyses possibles s'en serait sans doute trouvé appauvri. Pire, des obstacles encore plus considérables seraient peut-être venus compliquer davantage notre travail. Avec le recul, il convient donc d'affirmer que la mise sur pied d'une enquête axée spécialement sur les travailleurs âgés est prioritaire afin de comprendre pleinement tous les enjeux occasionnés par la retraite et son évolution changeante.

Conclusion

Les résultats de ce mémoire permettent d'enrichir les connaissances relatives au parcours des travailleurs âgés en fin de vie active au Canada. Mais cette recherche représente surtout un important travail de défrichage à quiconque souhaitera approfondir la problématique des départs d'emploi de carrière en fonction du secteur d'activité. Jusqu'à présent, aucune recherche n'avait abordé le sujet des départs d'emploi de carrière selon l'industrie avec un tel degré de détail. Ce mémoire vient pallier cette lacune en dressant un portrait exhaustif de la situation des travailleurs âgés en fonction de l'industrie de leur emploi de carrière. De plus, l'analyse combinée de 5 panels de l'EDTR permet d'identifier certaines tendances relatives à leur parcours différentiel au cours des deux dernières décennies. Enfin, cette recherche a permis de fournir un portrait encore plus complet des travailleurs en examinant leur transition vers la retraite sous un angle inédit, en s'intéressant aux emplois de transition. Alors que le concept de l'emploi de transition (« *bridge job* ») est plus largement documenté dans la littérature américaine, peu d'ouvrages existent à propos de la situation des travailleurs canadiens. En plus de fournir des précisions sur la réalité canadienne, ce mémoire permet d'identifier les particularités propres aux travailleurs issus de chacun des groupes industriels considérés.

Au cours de la période couverte par cette recherche (1993-2010), la proportion de travailleurs ayant quitté un emploi de carrière pendant la durée d'un panel se chiffre à 36 %. Au fil du temps, la part des départs d'emploi de carrière a légèrement diminué, passant de 39 % entre 1993 et 1998 à 35 % pour la période 2005-2010. Si cette variation constitue un indice que les comportements en matière de retraite se métamorphosent, l'évolution de la pratique d'un emploi de transition nous en fournit une preuve encore plus tangible. En effet, parmi les travailleurs qui ont quitté un emploi de carrière entre 2005 et 2010, plus de la moitié (50 %) ont exercé un emploi de transition. En revanche, à peine une dizaine d'années plus tôt (1993 à 1998), seulement un peu plus du tiers des travailleurs (36 %) avaient œuvré au sein d'un emploi de transition.

L'étude approfondie des tendances relatives aux départs d'emploi de carrière selon l'industrie a permis d'identifier plusieurs constats incontournables. On a pris conscience que certains secteurs d'activité se démarquent davantage du lot. Ainsi, on dénombre proportionnellement moins de départs d'emploi de carrière au sein de l'industrie de la *construction*, de celle des *services professionnels, scientifiques et techniques* et de celle des *soins*

de santé et de l'assistance sociale. Pour expliquer le caractère différentiel des travailleurs de certaines industries, des variables telles que la participation à régime de pension à l'emploi et la fréquence du travail autonome fournissent une certaine part de la réponse. Tout compte fait, nous avons aussi pu établir que la nature intrinsèque de l'industrie s'avère possiblement déterminante chez les travailleurs de plusieurs industries.

Un dernier des objectifs principaux de ce mémoire visait à identifier les secteurs d'activité les plus à risque de connaître une pénurie de main-d'œuvre. Bien que cet objectif particulier n'ait pas pu être complètement atteint, les résultats de ce mémoire ont néanmoins permis de fournir une partie de la réponse. Selon la perspective de *l'offre compensatoire de travailleurs*, certaines industries, comme celle des *services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien*, se trouvent en meilleure posture pour faire face à d'éventuelles pénuries. Nous laisserons à d'autres chercheurs le soin d'approfondir la question des pénuries de travailleurs. Afin de statuer sur l'émergence future de pénuries de main-d'œuvre, il importera de considérer plusieurs autres facteurs. Parmi ceux-ci, mentionnons qu'il sera nécessaire de connaître la situation relative à la demande de travailleurs selon l'industrie. Il sera aussi indispensable d'examiner les flux de travailleurs entrant sur le marché du travail, ce qui viendra compléter les résultats de cette recherche qui a mis l'accent sur les sortants. Il faudra également faire un examen de la vigueur économique des différents secteurs de l'économie afin d'identifier ceux en déclin, ceux en expansion de même que ceux qui seront les plus touchés (positivement et négativement) par certains phénomènes appelés à prendre de l'ampleur dans le futur, tels que la mondialisation, la délocalisation, la désindustrialisation et la démocratisation des nouvelles technologies.

La première vague des baby-boomers est déjà entrée dans une phase de transition vers la retraite. Quant à la deuxième vague de cette génération, elle amorcera cette phase incessamment. Alors que l'institution de la retraite se retrouve en profonde mutation, une des cohortes ayant le plus marqué l'univers du marché du travail s'apprête à le quitter. Nul besoin de préciser qu'il faudra donc continuer de déployer des efforts soutenus à l'étude de la retraite dans les années à venir. Pour faire suite à cette recherche, on s'appliquera notamment à continuer de documenter l'impact de leur départ de la main-d'œuvre au sein de chacun des secteurs d'activité. Quelles industries parviendront-elles le mieux à pallier la disparition d'une cohorte aussi nombreuse? Par ailleurs, dans un avenir un peu plus lointain, les retraités des générations X et Y – à l'origine de plusieurs pratiques innovatrices en emploi – risquent de repousser à leur tour les frontières de la retraite. La décision de quitter leur emploi de carrière sera-t-elle influencée par les

mêmes facteurs que ceux des générations qui les ont précédées? Les branches d'activité les plus touchées par les départs d'emploi de carrière et les plus prisées pour un emploi de transition resteront-elles les mêmes? Pour répondre à ces questions et à toutes les autres qui se poseront d'ici là, il importera de pouvoir disposer de sources de données adaptées à l'étude de la retraite.

Bibliographie

AMERICAN ASSOCIATION OF RETIRED PERSONS (AARP) (2008). « Retirement Security or Insecurity ? The Experience of Workers Aged 45 and Older », Rapport de l'AARP, Octobre 2008, 16 p.

AOUCI, Sabrina, (2010). « Passage de l'inactivité à la retraite en France : effets de l'intergénérationnel sur le choix de retraite », communication présentée lors du XVI^e Colloque International de l'AIDELF, Genève, 21-24 juin 2010.

AOUCI, Sabrina, CARILLON, Séverine et METTE, Corinne (2008). « Les motivations de départ à la retraite », Les Cahiers de la CNAV, No. 1, Mai 2008, 56 p.

ATCHLEY, R. C., (1982). Voir Deschênes. « The process of retirement: comparing women and men » dans SKINOVACZ, Maximiliane éd. *Women's retirement: Policy implications of Recent Research*. Beverly Hills, CA, pp. 153-168.

BAKER, Michael, GRUBER, Jonathan et MILLIGAN, Kevin (2004). « Income Security Programs and Retirement in Canada » dans GRUBER, Jonathan et WISE, David A. éd. *Social Security Programs and Retirement Around the World: Micro-Estimation*, NBER. The University of Chicago Press, Chicago, pp. 99–152.

BANQUE DU CANADA, (2013). *Enquête sur les perspectives des entreprises*. Vol. 10.1, printemps 2013, 4 p.

BASE DE DONNÉES SUR LA LONGÉVITÉ CANADIENNE (BDLC), (s.d.). Département de démographie, Université de Montréal (Canada). Disponible au www.bdlc.umontreal.ca (données téléchargées le 3 septembre 2010).

BELLONI, Michele et ALESSIE, Rob, (2009). « The importance of financial incentives on retirement choices: New evidence for Italy », *Labour Economics*, Vol. 16, No. 5, pp. 578–588.

BÉRARD-CHAGNON, Julien, (2007). *L'attrition dans les enquêtes sociales longitudinales: le cas de l'Étude longitudinale du développement des enfants du Québec (ÉLDEQ)*, Mémoire de maîtrise. Montréal, QC, Département de démographie, Université de Montréal, 82 p.

BLANCHET, Didier et DEBRAND, Thierry, (2005). « Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne », *Questions d'économie de la santé*, IRDES, No. 103, 4 p.

BLUNDELL, Richard, MEGHIR, Costas et SMITH, Sarah, (2002). « Pension Incentives and the Pattern of Early Retirement », *The Economic Journal*, Vol. 112, No. 478, Conference Papers, pp. C153-C170.

BOWLBY, Geoff, (2007). « Définir la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 8, No. 2, pp. 17-21.

CAHILL, Kevin E., GIANDREA, Michael D. ET QUINN, Joseph F., (2005). « Are Traditional Retirements a Thing of the Past? New Evidence on Retirement Patterns and Bridge Jobs », BLS Working paper no. 384., Washington, DC, 32 p.

CANADIAN FOREST INDUSTRY (CFS), (2007). « Skills Shortages in Canada's Forest Sector », rapport rédigé par Farah Huq, Industry and Trade Division Policy, Economics and Industry Branch, 74 p.

CANADIAN RESTAURANT AND FOODSERVICES ASSOCIATION (CRFA), (2006). « Help Wanted: The Labour Shortage Crisis and Canada's Foodservice Industry », rapport, 9 p.

CANADIAN STEEL TRADE & EMPLOYMENT CONGRESS (CSTEC), (2005). « Human Resources Study of the Broader Canadian Steel Industry », Final Report, 150 p.

CAPPELLI, Peter, (2003). « Will there really be a labor shortage? », *Organizational Dynamics*, Vol. 32, No. 3, pp. 221-233.

CARRIÈRE, Yves ET GALARNEAU, Diane, (2012). « Combien d'années avant la retraite? », *Regards sur la société canadienne*, Statistique Canada, Ottawa, décembre, produit no 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

CARRIÈRE, Yves ET GALARNEAU, Diane, (2011). « Reporter sa retraite : une tendance récente? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 23, No. 4, pp. 4-18.

CASTONGUAY, Claude et LABERGE, Mathieu, (2010). « La longévité : une richesse », Rapport du CIRANO, Janvier 2010, 111 p.

COMPTON, Janice, (2001). *Determinants of retirement: Does money really matter?* Working Paper No. 2001-02, Ottawa, Canada, Department of Finance, pp. 2 – 44.

CONFERENCE BOARD DU CANADA, (2008). « La pénurie de main-d'œuvre imminente au Québec: conséquences et solutions », Conférence prononcée par Marie-Christine Bernard lors du « Forum sur le leadership d'avenir », Cirano, Montréal, 23 avril 2008.

CONGRESSIONAL BUDGET OFFICE, (2009). *How Slower Growth in the Labor Force Could Affect the Return on Capital*, Key Workplace Documents, Federal Publications, The Congress of the United States, 10 p.

CONSEIL DES AÎNÉS, (2009). « Avis sur le maintien en emploi des travailleurs âgés de 55 ans ou plus et le retour au travail des jeunes retraités », Québec, Gouvernement du Québec, 77 p.

CONSEIL CANADIEN DES RESSOURCES HUMAINES EN CAMIONNAGE (CCRHC), (2007). « Le moteur de l'économie canadienne, Phase 2 – Synthèse des résultats », rapport, 24 p.

CONSEIL CANADIEN DES RESSOURCES HUMAINES EN TOURISME (CCRHT), (2010). « L'avenir du secteur du tourisme au Canada : La récession, un simple répit aux pénuries de main-d'œuvre », rapport, 11 p.

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN TOURISME (CQRHT), (2008). « Vers une stratégie d'emploi des personnes de 50 ans et plus dans l'industrie touristique », document de réflexion et d'information, 46 p.

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE MINIÈRE (CRHIM), (2010). « Prévisions sur l'emploi et l'embauche dans l'industrie minière canadienne 2010 », Rapport du Réseau d'information sur la main-d'œuvre de l'industrie minière, 55 p.

CONSEIL SECTORIEL DE L'ÉLECTRICITÉ (CSE), (2008). « Énergiser l'avenir – Étude d'information sur le marché du travail 2008 », rapport, 40 p.

CONSEIL SECTORIEL DE LA CONSTRUCTION (CSC), (2010). « Construire l'avenir : résumé national Évaluation du marché du travail de la construction de 2010 à 2018 », rapport, 30 p.

CONSEIL SECTORIEL DES RESSOURCES HUMAINES DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE (CSRHSGE), (2009). « Estimation de la pénurie de main-d'œuvre : Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) et y faire face », rapport préparé par The Centre for Spatial Economics, 39 p.

COOKE, Martin, (2006). « Policy Changes and the Labour Force Participation of Older Workers: Evidence from Six Countries », *Canadian Journal on Aging / Le Revue canadienne du vieillissement*, Vol. 25, No. 4, pp. 387-400.

COTIS, Jean-Philippe, (2003). « Pénurie de main d'oeuvre et contrat social moderne », Discours prononcé lors de la conférence « The Economic & budgetary implications of global ageing », European Commission & Center for Strategic and International Studies, Bruxelles, 4-5 mars 2003, 10 p.

DEBRAND, Thierry et SIRVEN, Nicolas, (2009a). « Les facteurs explicatifs du départ à la retraite en Europe », *Retraite et société*, No. 57, pp. 36-53.

DEBRAND, Thierry, et SIRVEN, Nicolas, (2009b). « Partir à la retraite en Europe : déterminants individuels et rôle de la protection sociale », *Questions d'économie de la santé*, IRDES, No. 148, 6 p.

DENHEZ, Alain, (2007). « Population et travail en 2017 », *Horizons*, Vol. 9, No. 4, pp. 17-23.

DENTON, Frank T. et SPENCER, Byron G., (2009). « What Is Retirement? A Review and Assessment of Alternative Concepts and Measures », *Canadian Journal on Aging / La revue canadienne du vieillissement*, Vol. 28, No. 1, pp. 63-76.

DESCHÊNES, Nathalie, (2005). *La transition vers la retraite: une analyse longitudinale des variations entre hommes et femmes*, Mémoire de maîtrise. Montréal, QC, Département de démographie, Université de Montréal, 110 p.

DESCHÊNES, Nathalie et STONE, Leroy O., (2006). « La probabilité d'atteindre l'état de "retraité" : une analyse longitudinale des variations entre hommes et femmes », dans Leroy O. STONE, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Ottawa, Statistique Canada, ch. 13, no 75-511-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, pp. 241-268.

DROLET, Pierre, (2006). *Transition travail-retraite*, Québec, Régie des rentes du Québec, 45 p.

DUNN, Kevin, (2005). « Estimation et prévision des flux de retraite globaux sur le marché du travail canadien », Rapport final, Ressources humaines et Développement social Canada, Ottawa, 82 p.

FORTIN, Marc-André, (2012). *Les fins d'emploi de carrière et les emplois de transition vers la retraite selon la profession au Canada, 2002 à 2007*, Mémoire de maîtrise. Montréal, QC, Département de démographie, Université de Montréal, 92 p.

FREEMAN, Richard B., (2007). « Is a Great Labor Shortage Coming? Replacement Demand in the Global Economy », dans HOLZER, Harry J. et NIGHTINGALE, Demetra Smith, éd. *Reshaping the American Workforce in a Changing Economy*, Washington, DC, Urban Institute Press.

GAUTHIER, Hervé, MÉNARD, Pierre-Olivier, DESFOSSÉS, Corinne et FADEL, Anne-Marie (2007). « Participation au marché du travail, travailleurs âgés et retraite ». dans H. Gauthier (dir.), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, Vol. 2, Institut de la Statistique du Québec, Québec, Gouvernement du Québec, pp. 173-216.

GENDELL, Murray, (2008). « Older Workers: Increasing Their Labor Force Participation and Hours of Work », *Monthly Labor Review*, Bureau of Labor Statistics, Vol. 131, No 1, pp. 41-54.

GIANDREA, Michael D., CAHILL, Kevin E. ET QUINN, Joseph F., (2009). « Bridge Jobs – A Comparison Across Cohorts », *Research on Aging*, Vol. 31, No. 5, septembre 2009, pp. 549-575.

GINGRAS, Yves et ROY Richard, (1998). *Y a-t-il une pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Canada?*, Ottawa, DRHC, 34 p.

GOWER, Dave, (1997). « L'âge de la retraite et l'estimation statistique », *L'Observateur économique canadien*, Vol. 10, No. 7, pp. 13-20.

GRAMMOND, Stéphanie, (2012). « Ottawa repousse la retraite à 67 ans », *La Presse*. En ligne. 30 mars 2012. < <http://affaires.lapresse.ca/dossiers/budget-ottawa-2012/201203/30/01-4510823-ottawa-repousse-la-retraite-a-67-ans.php> >. Consulté le 15 mai 2013.

GRUPE D'EXPERTS SUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS, (2008). *Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie*, Ottawa, Ressources humaines et Développement social Canada, 110 p.

GRUPE DE TRAVAIL DEUX, (2006). « Une stratégie en matière d'effectifs médicaux pour le Canada », Rapport final, 53 p.

GRUBER, Jonathan et WISE, David A. (2004). *Social Security Programs and Retirement Around the World: Micro-Estimation*, NBER. The University of Chicago Press, Chicago, 741 p.

GUÉRIN, Gilles, WILS, Thierry, SABA, Tania et ST-JACQUES, Nathalie, (1995). « Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle? Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus », *Cahiers québécois de démographie*, Vol. 24, No. 2, automne 1995, pp. 245-282.

GUILLEMARD, Anne-Marie, (2004). « Les sociétés à l'épreuve du vieillissement : le défi de l'emploi en seconde partie de carrière », *Futuribles*, No. 299, Juillet - Août 2004, pp. 45-64.

GUNDERSON, Morley, (2001). *Programme de la sécurité du revenu. Analyse des facteurs qui influent sur les décisions de planification et de prise de retraite*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 46 p.

GUSTMAN, Alan L. et STEINMEIER, Thomas L., (2004). « Social security, pensions and retirement behaviour within the family », *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 19, No. 6, 17 mai, pp. 723-737.

HABTU, Roman, (2004). « Les hommes de 55 ans et plus : le travail ou la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 3, No. 12, pp. 30-38.

HAN, Shin-Kap ET MOEN, Phyllis, (1999). « Clocking out: Temporal Patterning of retirement », *The American Journal of Sociology*, Vol. 105, No. 1, pp. 191-236.

HÉBERT, Benoit-Paul et LUONG, May, (2008). « Emploi de transition », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 9, No. 11, pp. 5-13

HERING, Martin et KLASSEN, Thomas R., (2010). « Strengthening Fairness and Funding in the Canada Pension Plan: Is Raising the Retirement Age an Option? », *SEDAP Research Paper*, No. 263, McMaster University, Hamilton, 69 p.

INDUSTRIE CANADA, (1998). « Examen de la compétitivité de l'industrie automobile – Rapport sur l'industrie automobile canadienne », rapport, 38 p.

INDUSTRIE CANADA, (2006). « Évaluation formative de l'Initiative de l'industrie de la langue », Rapport final préparé pour la Direction générale de la vérification et de l'évaluation, par Samson & associés et Le Groupe-conseil baastel, 37 p.

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION (ISSA), (2010). « Social security in an ageing world: Adapting to demographic challenges », *Social Policy Highlight*, 12, 4 p.

JAFFE, A. J. (1967). « From New Entries to Retirement: The Changing Age Composition of the U.S. Male Labor Force by Industry », *Demography*, Vol. 4, No. 1, pp. 273-282.

JALETTE, Pierre et VILLENEUVE, Daniel. (2003). « Agir face au vieillissement de la main-d'œuvre – Consensus patronal-syndical au Québec », *Gazette du travail*, Vol. 6, No. 1, pp. 62-73.

JEAN, Suzanne, (2006). « Projection de la main-d'œuvre infirmière, de 2004-2005 à 2019-2020 », Direction générale du personnel réseau et ministériel, Ministère de la Santé et des Services sociaux, 47 p.

JOHNSON, Richard W., et MOMMAERTS, Corina (2010). « How Did Older Workers Fare in 2009 », The Urban Institute, Retirement Policy Program, Washington, March 2010, 25 p.

KIERAN, PATRICK, (2001). « Retraite anticipée : tendances », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 2, No. 9, pp. 5-13.

KUHN, Peter, (2003). « Effects of Population Aging on Labour Market Flows in Canada: Analytical Issues and Research Priorities », communication préparée pour la *Roundtable on Labour Market Adjustments Due to Population Aging in Canada*, Ottawa.

LAPOINTE, Mario, DUNN, Kevin, TREMBLAY-CÔTÉ, Nicolas, BERGERON, Louis-Philippe et IGNACZAK, Luke, (2006). « Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015) », Ressources Humaines et Développement Social Canada (RHDS), Division de la prévision et de l'analyse du marché du travail et des compétences, Document d'information, Ottawa, 141 p.

LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien et GILMORE, Jason, (2009). « Repli de l'emploi au Canada », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 10, No. 12, pp. 5-13.

LEFEBVRE, Pierre, MERRIGAN, Phillip et MICHAUD, Pierre-Carl, (2012). « L'évolution récente des comportements de retraite au Canada » dans RHEAULT, Sylvie et POIRIER, Jean, éd., *Le vieillissement démographique : de nombreux enjeux à déchiffrer*. Québec, Institut de la statistique du Québec, pp. 45-56.

LÉGARÉ, Jacques, (2001). « Ageing and Social Security Program Reforms: Canada in International Perspective », *ISUMA: Canadian Journal of Policy Research / Revue canadienne de recherche sur les politiques*, Vol. 2, No. 2, pp. 110-118.

LÉGARÉ, Jacques, (2009). « Le vieillissement des populations : incontournable certes... mais un plus, s'il est géré dans un esprit d'éthique intergénérationnelle », *Lien social et Politiques*, No. 62, pp. 15-28.

LÉGARÉ, Jacques, (2010). « La retraite : quel méli-mélo », *Options politiques / Policy Options*, IRPP, Vol. 31, No. 3, pp. 77-79.

LÉGARÉ, Jacques, GAYMU, Joëlle, BUSQUE, Marc-Antoine, VÉZINA, Samuel, DÉCARIE, Yann et KEEFE, Janice, (2008). « The changing family networks of elderly in the next 25 years: How Europe is different from Canada ? », communication présentée à la 2008 European Population Conference, Barcelone.

LIEFBROER, A.C., et HENKENS, K., (1999). « Labour Market Careers of Successive Cohorts of Older men in the Netherlands: Changes in Age at Retirement and Length of Working Lives », *Genus*, Vol. 55, pp. 101-119

LUMSDAINE, Robin L. & MITCHELL, Olivia S., (1999). « New developments in the economic analysis of retirement », dans O. ASHENFELTER & D. CARD, éd., *Handbook of Labor Economics*, édition 1, Vol. 3, chapitre 49, pp 3261-3307.

MACKENZIE, Andrew et DRYBURGH, Heather, (2003). « La vague des départs à la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 4, No. 2, pp. 42-49.

MARSHALL, Katherine et FERRAO, Vincent, (2007). « Participation des travailleurs âgés à la vie active », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 8, No. 8, pp. 5-12.

MARTEL, Laurent, CARON-MALENFANT Éric, VÉZINA, Samuel, et BÉLANGER, Alain, (2007). « Projections de la population active au Canada, 2006-2031 », *L'Observateur économique canadien*, Statistique Canada, Vol. 20, No 6, 13 p.

MCDONALD, Peter et KIPPEN, Rebecca, (2001). « Labor Supply Prospects in 16 Developed Countries, 2000-2050 », *Population and Development Review*, Vol. 27, No. 1, pp. 1-32.

McMULLIN, Julie Ann et COOKE, Martin, (2004). « Labour Force Ageing and Skill Shortages in Canada and Ontario », Research Report, Canadian Policy Research Networks, Ottawa, August 2004, 52 p.

MESLÉ, F. et VALLIN, J., (2000). « Transition sanitaire : tendances et perspectives ». *Médecine/science*, 2000, no. 11, vol. 16, pp. 1161-1171.

MÉRETTE, Marcel, (2002). « The Bright Side: A Positive View on the Economics of Aging », Institut de recherche en politiques publiques (IRPP), *Choices*, vol. 8 no. 1, mars 2002, pp. 1-28.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, (2005). « Les travailleurs âgés d'aujourd'hui et de demain », Québec, Gouvernement du Québec, 179 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE, (2010). « Document d'orientation sur la réforme des retraites », Rapport gouvernemental, France, 17 p.

MITCHELL, Olivia S., LEVINE, Philip B. et POZZEBON, Silvana, (1988). « Retirement Differences by Industry and Occupation », *Gerontologist*, Vol 28, No. 4, pp. 545-551.

MO, Long et LÉGARÉ, Jacques (2007). « Revenu, logement et protection en matière de pensions durant le cycle de vie de différentes générations ». dans H. Gauthier (dir.), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, vol. 2, Institut de la statistique du Québec, Québec, gouvernement du Québec, pp. 289-321.

MONTMARQUETTE, Claude et THOMAS, Laure (2005). « La pénurie de travailleurs qualifiés », Rapport de projet, Groupe CIRANO, 25 p.

MORISSETTE, René, SCHELLENBERG, Grant et SILVER, Cynthia, (2004). « Inciter les travailleurs âgés à rester au poste », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 5, No. 10, pp. 16-22.

OCDE, (2002). « Éditorial – Maintenir le bon cap pour l'emploi », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris, pp. 7-16.

OCDE, (2006). « Vivre et travailler plus longtemps », rapport de l'OCDE, série *Vieillesse et politique de l'emploi*, Paris, 160 p.

PARK, Jungwee, (2007). « Stress au travail et rendement », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 8, No. 12, pp. 5-19.

PESCARUS C. et RIVARD, M., (2005). « Régimes de retraite d'employeur et incitations à la retraite anticipée au Canada », Department of Finance Working Paper.

PETROLEUM HUMAN RESOURCES COUNCIL OF CANADA (PHRCC), (2008). « Alberta immigrant integration into the petroleum industry », Final research report, 23 p.

PROJET DE RECHERCHE SUR LES POLITIQUES (PRP) (2004). « Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie : Le rôle pivot de l'augmentation des choix dans la décision de la retraite », Document de travail, mars 2004, 38 p.

PROJET DE RECHERCHE SUR LES POLITIQUES (PRP), (2005). « Encourager les choix touchant le travail et le départ à la retraite », Rapport de projet, Projet sur le vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie, octobre 2005, 46 p.

PYPER, Wendy et GILES, Philip, (2002). « À l'approche de la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 3, No. 9, pp. 5-13.

RAPOPORT, Benoît, (2006). « Les intentions de départ à la retraite des salariés du privé âgés de 54 à 59 ans », *Études et résultats*, République Française, Ministère de l'Emploi et de la Cohésion sociale, No. 478, mars, pp. 1-8.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, (2007). « Réforme des retraites en Allemagne : s'adapter à la réalité démographique », *Le Satellite*, Vol. 5, No. 1, 4 p.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (2010). *La transition travail-retraite*, Québec, Gouvernement du Québec, 45 p.

ROBSON, William B.P., (2001). « Aging Populations and the Workplace: Challenges for Employers », Toronto, The British-North American Committee, 77 p.

RONES, Philip L. (1978). « Older men – the choice between work and retirement », *Monthly Labor Review*, Vol 101, pp. 3–10.

ROWE, Geoff et NGUYEN, Huan, (2002). « Les travailleurs plus âgés et le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 3, No. 12, pp. 25-29.

ROY, Richard, HENSON, Harold et LAVOIE, Claude, (1996). *A Primer on Skill Shortages in Canada*, R-96-8E, Human Resources Development Canada, Hull, Canada.

RUHM, Christopher J., (1990). « Bridge jobs and partial retirement » *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, No. 4, pp. 482-501.

SHELLENBERG, Grant et OSTROVSKY, Yuri, (2008). « Prendre sa retraite ensemble? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 9, No. 4, pp. 5-13.

SCHEMBARI, Patricia, (2003). « Les modalités des régimes de pension agréés », dans *Programmes de revenu de retraite au Canada. Un aperçu statistique (1990-2000)*, Statistique Canada (74-507-XIF), CDRROM, pp. 51-90.

SMEEDING, Timothy M. et QUINN, Joseph F. (1997). « Cross-National Patterns of Labor Force Withdrawal », Communication présentée au quatrième « Seminar of the Foundation for International Studies on Social Security (FISS) », juin 1997, 44 p.

STATISTIQUE CANADA, (s.d. (1)). *Tableau 051-0001 : Estimations de la population, selon le groupe d'âge et le sexe au 1er juillet, Canada, provinces et territoires*, CANSIM (base de données). < <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=0510001&tabMode=dataTable&srchLan=-1&p1=-1&p2=9> > (site consulté le 8 septembre 2013)

STATISTIQUE CANADA, (s.d. (2)). *Définitions, sources de données et méthodes*, CANSIM (base de données) : *retraite*, < <http://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/retirement-retraite-fra.htm> > (site consulté le 9 février 2011)

STATISTIQUE CANADA, (2003). « Fiche : la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Vol. 4, No. 9, pp. 1-8.

STATISTIQUE CANADA, (2004). « Le taux d'approche de la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Vol. 5, No. 2, pp. 20-24.

STATISTIQUE CANADA, (2007). « Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) - Canada », n° 12-501-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 843p.

STATISTIQUE CANADA, (2009). « Estimations de la population du Canada : âge et sexe », *Le Quotidien*, 1er juillet, produit n° 11-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, < <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/091127/dq091127b-fra.htm> > (site consulté le 30 août 2010).

STATISTIQUE CANADA, (2011). « Enquête sur la dynamique du travail et du revenu - un aperçu de l'enquête 2009 », produit n° 75F0011XIF au catalogue de Statistique Canada, < <http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=75F0011X&lang=fra> > (site consulté le 31 août 2011).

STONE, Leroy O., (2006). « Introduction » dans Leroy O. STONE, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Ottawa, Statistique Canada, ch. 1, no 75-511-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, pp. 29-37.

STONE, Leroy O., NOUROZ, Hasheem, GENEST, Alexandre et DESCHÊNES, Nathalie, (2006). « Nouvelles perspectives à propos des processus de retraite : les trajectoires de transitions à la retraite », dans Leroy O. STONE, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Ottawa, Statistique Canada, Annexe A, no 75-512-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, pp. 7-58.

SUNTER, Deborah, (2001). « Démographie et marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 2, No. 2, pp. 30-43.

SZINOVACZ, Maximiliane E, (2006). « Les familles et la retraite », dans Leroy O. STONE, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Ottawa, Statistique Canada, chap. 11, pp. 181-218.

SZINOVACZ, Maximiliane E. et DAVEY, Adam, (2005). « Retirement and marital decision making: Effects on retirement satisfaction », *Journal of Marriage and Family*, Vol. 67, No. 2, pp. 387-398.

Szinovacz, Maximiliane E. et DeViney, Stanley (2000). « Marital Characteristics and Retirement Decisions », *Research on Aging*, Vol. 22, No. 5, septembre, pp. 470-498.

TALAGA, J. A. et BEEHR, T. A., (1995). « Are there gender differences in predicting retirement decisions? », *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, No. 1, pp. 16-28.

THE ECONOMIST, (2009). « Ageing in the rich world - The end of retirement ». En ligne. 25 juin 2009. < <http://www.economist.com/node/13900145> > (site consulté le 15 août 2013).

TURCOTTE, Martin et SCHELLENBERG, Grant, (2005). « Stress au travail et retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 6, No. 7, pp. 15-20.

UPPAL, Sharanjit, (2010). « L'activité des personnes âgées sur le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 11, No. 7, pp. 5-20.

WANNELL, Ted, (2007). « Les jeunes retraités », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, Vol. 8, No. 2, pp. 5-16.

Annexe 1 : Industries « à risque » de pénuries de main-d'œuvre

Selon un raisonnement des plus élémentaires, il apparaît logique que les industries avec une structure par âge plus vieille soient plus à risque de perdre une part considérable de leur main-d'œuvre en raison de départs à la retraite. Toutefois, dans le cas des industries en déclin, ce raisonnement pourrait ne pas s'appliquer, la demande d'expansion étant alors minime ou nulle. Par ailleurs, même si des départs massifs à la retraite survenaient au sein d'une industrie donnée, le risque de pénurie pourrait s'avérer inexistant dans l'éventualité où l'offre de travailleurs qualifiés augmenterait plus rapidement que dans le passé (McMullin et Cooke, 2004).

Du point de vue des employeurs, les craintes que des pénuries puissent surgir dans un futur proche se révèlent considérables. Plusieurs exemples seront exposés dans les lignes qui suivent afin de mettre en évidence les inquiétudes des entreprises et des branches d'activité. D'abord, mentionnons qu'une enquête de la Banque du Canada révèle qu'entre 2001 et 2008, la proportion d'entreprises signalant des pénuries de main-d'œuvre s'est continuellement maintenue autour de 40 %. Bien que cette proportion ait diminué depuis la crise économique de 2008, la situation demeure préoccupante avec environ un quart des entreprises actuellement touchées par une pénurie de travailleurs (Banque du Canada, 2013).

Récemment, les comités sectoriels de plusieurs industries ont sonné l'alarme, appréhendant le spectre des pénuries de travailleurs, ainsi que des difficultés de recrutement et de remplacement de la main-d'œuvre. C'est le cas notamment du secteur des services de garde à l'enfance, qui déclare être présentement en pénurie d'employés qualifiés. Ce manque à gagner se traduirait par une perte nette de 6,3 millions d'heures en services de garde pour les années 2001 à 2007 (CSRHSGE, 2009). Dans le secteur du camionnage, notons que pour 60 % des employeurs, une pénurie de chauffeurs constitue l'une des deux principales préoccupations de leur entreprise (CCRHC, 2007). Quant au secteur de l'électricité, l'avenir semble également incertain, dû au nombre élevé de départs à la retraite projetés, creusant ainsi l'écart entre l'offre et la demande de travailleurs (CSE, 2008). Pour sa part, l'industrie de la construction est préoccupée par les besoins élevés en travailleurs (200 000) qui poindront dans un horizon de huit années. La rareté des travailleurs qualifiés constitue un aspect particulièrement critique pour cette industrie (CSC, 2010). Le secteur de la santé fait aussi état de ses inquiétudes face à la difficulté à recruter suffisamment

de travailleurs pour répondre à la demande, notamment en ce qui concerne les professions d'infirmières et de médecins (Jean, 2005; Groupe de travail Deux, 2006).

Les industries citées ci-dessus ne représentent qu'une fraction d'un groupe plus large qui redoute que leur secteur d'activité ne soit pas en mesure de compter sur un nombre suffisant de travailleurs qualifiés. D'autres se soucient de l'évolution démographique de leur main-d'œuvre et tentent de trouver des pistes de solution qui permettraient aux employeurs de s'adapter aux défis futurs. En effet, outre ceux déjà mentionnés, plusieurs conseils sectoriels ont aussi émis des avertissements à ce sujet, telles les industries du tourisme (CCRHT, 2010; CQRHT, 2008), de la restauration et des services alimentaires (CRFA, 2006), de la langue (Industrie Canada, 2006), de l'automobile (Industrie Canada, 1998), de la sidérurgie (CSTEC, 2005), du pétrole (PHRCC, 2008), tout comme les industries minière (CRHIM, 2010) et forestière (CFS, 2007).

Annexe 2 : Les facteurs explicatifs de la retraite

Une panoplie d'études ont exploré différents facteurs afin d'identifier ceux qui présentent un impact significatif sur le départ à la retraite. Dans cette annexe, une revue complète des déterminants de la retraite sera effectuée. Cet inventaire sera utile afin d'orienter le choix des différentes variables qui seront retenues dans le cadre de l'analyse et de la présentation des résultats

La section 1.2.1 a permis de mettre en évidence l'inexistence d'une définition de la retraite qui soit communément acceptée dans la communauté scientifique. Il importe de garder ce détail en tête, détail somme toute assez considérable. Une importante limite se dégage de cette situation, soit l'impossibilité de comparer les résultats de différentes enquêtes entre elles. Une variable identifiée comme déterminant de la retraite selon une enquête *x* ne le sera pas nécessairement selon une autre enquête *y*, puisqu'il y a fort à penser que la retraite n'aura pas été mesurée de la même manière à l'aide des deux jeux de données. En effet, le choix de la définition de la retraite retenue jouera donc un rôle crucial dans l'opérationnalisation des analyses explicatives.

La présente annexe se subdivisera en trois parties, correspondant respectivement aux trois principales catégories des déterminants de la retraite. D'abord, la première sous-section dressera le portrait des facteurs individuels tels que l'âge ou le sexe, qui sont susceptibles de jouer un rôle dans la décision de se retirer du marché du travail. Ensuite, les variables contextuelles tant au niveau professionnel (comme le secteur d'emploi) ou familial (telle que la situation du conjoint) seront exposées, celles-ci pouvant également influencer le choix de prendre sa retraite. Enfin, la dernière partie traitera des considérations d'ordre institutionnelles, qui entrent également en ligne de compte dans le processus de réflexion menant à la retraite. Plus exactement, il sera surtout question des systèmes de protection sociale.

Les déterminants individuels

Intuitivement, l'âge est évidemment le premier facteur qui nous vient à l'esprit lorsque l'on songe aux déterminants potentiels de la retraite. Les études confirment que plus un travailleur est âgé, plus la probabilité qu'il prenne sa retraite s'accroît. En revanche, les travailleurs les plus âgés sont ceux qui prévoient prendre leur retraite le plus tardivement. Ce résultat n'a toutefois rien de surprenant, car il ne s'agirait là que d'un processus de « *sélection naturelle* »; les personnes désirant quitter le travail à un âge plus jeune l'ayant déjà fait (Gauthier et. al., 2007). Par ailleurs, l'âge est directement associé à certains facteurs d'ordre contextuels ou institutionnels. De fait, l'admissibilité à plusieurs régimes de pension

d'employeur débute dès 55 ans (Pescarus et Rivard, 2005). De la même manière, une personne peut demander de recevoir ses premières prestations du régime de pension public (RPC/RRQ) à partir de 60 ans. De plus, si elle n'en a pas fait la requête avant, elle recevra automatiquement ses premiers versements à 65 ans⁵⁶, âge qui coïncide également au début de l'éligibilité à la sécurité de la vieillesse (SV) et au supplément de revenu garanti (SRG).

Après l'âge, le sexe constitue sans doute un des facteurs ayant l'impact le plus significatif sur la prise de la retraite. À titre d'exemple, Deschênes (2005) a montré que les hommes et les femmes ne suivent pas les mêmes types de transition vers la retraite. En menant des régressions logistiques pour les hommes et les femmes, elle a également trouvé que les déterminants de la retraite diffèrent selon le sexe. En outre, une analyse des données de l'EPA permet de constater que les femmes quittent le marché du travail plus tôt que les hommes (Statistique Canada, 2003). Ailleurs dans le monde, le même clivage entre les hommes et les femmes est vérifié (OCDE, 2006; Debrand et Sirven, 2009a). Elles sont également plus nombreuses à terminer leur carrière en empruntant la voie de la retraite anticipée (Kieran, 2001). Enfin, soulignons que même si leur présence sur le marché de l'emploi s'est énormément accrue au cours des dernières décennies, elles forment toujours un groupe vulnérable, étant généralement plus à risque de se retrouver dans une situation financièrement délicate une fois à la retraite (AARP, 2008).

Par ailleurs, il semble équivoque que le niveau de scolarité des travailleurs constitue un déterminant notable du départ à la retraite (Statistique Canada, 2003; Gauthier et. al., 2007; Uppal, 2010; PRP, 2004; Liefbroer et Henkens, 1999; Turcotte et Schellenberg, 2005). À preuve, les taux d'activité des personnes âgées titulaires de diplômes d'études supérieures dépassent ceux des personnes ayant une scolarité moindre (Gauthier et. al., 2007; Uppal, 2010). Cette présence accrue sur le marché du travail s'expliquerait en partie par le fait que les emplois nécessitant un niveau de scolarité plus élevé s'avèrent habituellement moins pénibles d'un point de vue physique (Park, 2007). Étant donné l'activité différentielle selon le niveau d'instruction, il n'est donc pas surprenant que certaines études démontrent qu'une éducation supérieure à la moyenne est associée à une retraite plus tardive (Statistique Canada, 2003; Liefbroer et Henkens, 1999, Turcotte et Schellenberg, 2005). Certains pourraient croire que ce résultat s'explique uniquement par le fait que les détenteurs d'un diplôme universitaire ont commencé à travailler plus tard. Or, cela n'explique pas tout. En effet, le PRP (2005) a montré que les personnes ayant un niveau d'instruction universitaire comptabilisent plus d'années d'activité comparativement aux individus qui ne possèdent aucun diplôme. En revanche, Kieran (2001) a toutefois montré que les

⁵⁶ Et à taux un plus élevé que si elle en avait fait la demande avant.

personnes très scolarisées sont proportionnellement plus nombreuses à opter pour une retraite anticipée⁵⁷.

La profession représente également une variable-clé lorsqu'il est question de retraite. Il ne fait aucun doute que l'âge à la retraite varie considérablement d'une profession à une autre (Mackenzie et Dryburgh, 2003; Statistique Canada, 2003; Mitchell et Levine, 1988). À cet effet, Fortin (2012) a pu démontrer que les travailleurs présentent des comportements qui diffèrent considérablement selon la profession exercée dans le cadre de leur emploi de carrière.

La province de résidence peut avoir un impact indirect qui se répercute sur l'âge à la retraite. Il ne s'agit certes pas du déterminant dont l'impact se révèle le plus considérable, mais plusieurs études font état de différences significatives en ce qui a trait à l'âge moyen de la retraite selon la province (Statistique Canada, 2003). La raison de ces écarts pourrait notamment prendre sa source dans la composition inégale des emplois (part du secteur public, structure industrielle, etc.) ou par de réelles différences culturelles entourant les normes de la retraite.

En outre, les paramètres d'ordre financier jouent indéniablement un rôle prépondérant dans la décision de partir à la retraite (Uppal, 2010; Kieran, 2001; Dunn, 2005; Gauthier et. al., 2007; Aouci, 2010; Drolet, 2006). Ceci étant dit, plusieurs variables de nature pécuniaire peuvent être prises en compte. Le salaire, la richesse personnelle, le revenu personnel, le revenu du ménage, les obligations financières (tel que la présence de dettes ou d'une hypothèque) et le niveau de préparation financière face à la retraite constituent tous des facteurs ayant été relevés à au moins une reprise pour expliquer pourquoi certains individus prennent leur retraite tôt alors que d'autres attendent plus longtemps avant de franchir cette étape charnière de la vie. Selon Drolet (2006), les travailleurs touchant un revenu total peu élevé prennent leur retraite quatre ans plus tard comparativement à ceux qui engrangent des revenus substantiels. Il n'est donc pas étonnant que l'inquiétude financière constitue le deuxième élément le plus fondamental en vue de choisir le moment du départ à la retraite (Aouci, 2010). Les mieux nantis ayant moins à se soucier d'éventuels ennuis financiers, cela expliquerait sans doute en partie pourquoi ils adoptent davantage la voie de la retraite anticipée (Kieran, 2001). L'impact des considérations financières se fait également ressentir dans les niveaux d'activité des aînés. Ainsi, chez les 65 ans et plus, ceux et celles ayant les revenus les plus faibles et les plus élevés (1^{er} et 5^e quintiles) étaient plus susceptibles d'être sur le marché du travail comparativement aux personnes des quintiles intermédiaires. De plus, parmi cette même sous-population, les individus qui remboursaient une hypothèque travaillaient

⁵⁷ L'auteur ne fait toutefois pas état de l'âge auquel les personnes prennent leur retraite anticipée.

davantage que ceux qui n'étaient pas liés par une telle obligation (Uppal, 2010). Le degré de préparation financière face à la retraite constitue également un déterminant clé afin d'expliquer le moment de la retraite (Gauthier et. al., 2007). Par contre, il s'agit d'un facteur difficilement chiffrable dans les faits et, le plus souvent, subjectif. Néanmoins, Mo et Légaré (2007) sont tout de même parvenus à déterminer que les premiers baby-boomers, nés en 1946-1955, se trouvent dans une meilleure situation de préparation financière à la retraite que leurs parents au même âge. Malgré ce relatif avantage, nombreux sont ceux qui considèrent que les travailleurs âgés ne sont pas suffisamment bien préparés pour leurs vieux jours (Castonguay et Laberge, 2010).

Par ailleurs, le statut d'immigrant exerce une influence dans les décisions relatives à la retraite (Turcotte et Schellenberg, 2005; Compton, 2001). Dans l'ensemble, les immigrants quitteraient le marché du travail plus tard que la moyenne canadienne. Cependant, ce résultat ne s'applique qu'aux hommes (Compton, 2001). La principale raison qui justifie le comportement différentiel des immigrants en matière de retraite réside surtout dans la date du début de leurs cotisations aux régimes de pensions canadiens. Comme une part considérable des immigrants sont arrivés au Canada à l'âge adulte, certains doivent travailler plus longtemps pour s'assurer de pouvoir retirer des prestations à la hauteur de leurs attentes. De plus, les programmes de la Sécurité de la Vieillesse et du Supplément de revenu garanti prévoient certaines clauses stipulant que les prestataires devront avoir vécu un nombre d'années minimal au Canada avant de pouvoir bénéficier de ces programmes. Il s'agit donc d'un incitatif décisif qui incite les immigrants récents à demeurer plus longtemps en emploi (Compton, 2001).

Finalement, les derniers déterminants individuels de la retraite pourraient être regroupés dans une catégorie que l'on pourrait baptiser les « *facteurs de bien-être* ». Ceux-ci englobent l'état de santé, le niveau de stress, la satisfaction de l'emploi et les conditions de travail.

L'influence de l'état de santé dans le choix de partir à la retraite est non négligeable. Plusieurs recherches au Canada et ailleurs dans le monde soulignent l'importance de ce facteur (*au Canada* : Fleury, 2003; Morissette et. al., 2004; Turcotte et Schellenberg, 2005; Dunn, 2005; *en Europe* : Aouci, 2010; Aouci et. al., 2008; Debrand et Sirven, 2009 b; Blanchet et Debrand, 2005; Rapoport, 2006). D'entrée de jeu, mentionnons une statistique révélatrice : 27 % des retraités affirment qu'ils auraient continué à travailler s'ils avaient été en meilleure santé (Morissette et. al., 2004). Par effet d'entraînement, il a été montré qu'au sein de la population des 65 ans et plus, les personnes qui n'avaient déclaré aucune limitation d'activité étaient occupées dans une proportion significativement plus élevée que celles avec certaines limitations (Uppal, 2010). Par ailleurs, bien que l'effet de la santé sur la retraite

s'avère probant, certains bémols méritent d'être émis. La plupart du temps, l'état de santé est souvent mesuré par autodéclaration. Or, l'évaluation de son propre état de santé ne se révélerait pas toujours fiable. Aussi, Fleury (2003) souligne que la mauvaise santé ne se traduit pas toujours par une grave perte d'autonomie et que plusieurs travailleurs ne sont pas inaptes au travail, même s'ils ont imputé leur départ d'emploi à leur santé déclinante. Il ajoute également que la santé ne constitue qu'une variable parmi d'autres, mais qu'il s'agit là d'un facteur pour lequel on porterait une attention plus particulière à partir du moment où l'on devient admissible à une pension de retraite. Cette hypothèse a d'ailleurs déjà été démontrée pour les professionnels syndiqués (Guérin et. al., 1995). Somme toute, les hommes invoquent plus souvent la santé que les femmes pour justifier leur sortie du marché du travail. Cela pourrait être motivé par la plus grande part qu'ils occupent au sein des emplois manuels, plus pénibles en raison des conditions de travail parfois éprouvantes physiquement (Fleury, 2003).

Un niveau de stress élevé ou une faible satisfaction au travail constituent également des variables associées à une retraite précoce (Turcotte et Schellenberg, 2005; Blanchet et Debrand, 2005). L'impact du stress sur la retraite est amplifié pour certaines catégories de travailleurs, comme les gestionnaires, les professionnels et les techniciens. Des emplois peu stimulants ou, au contraire, trop exigeants accroissent la probabilité d'une retraite anticipée pour ces travailleurs (Turcotte et Schellenberg, 2005). Selon l'Enquête SHARE⁵⁸, la satisfaction au travail et l'état de santé représenteraient les raisons prédominantes au niveau individuel dans le choix de demeurer en activité (Blanchet et Debrand, 2005).

Les déterminants contextuels

Maintenant, après avoir passé en revue la liste des déterminants individuels, ce sont les facteurs de nature contextuelle qui seront scrutés plus attentivement. Ceux-ci ont été scindés en deux groupes, nommément les déterminants contextuels liés à l'emploi et les déterminants contextuels familiaux.

Les déterminants contextuels liés à l'emploi

Dans un premier temps, mentionnons le secteur industriel à titre de déterminant de la retraite. Il s'agit évidemment d'une variable dont l'effet sur l'âge à la retraite a déjà été démontré à plusieurs reprises (Uppal, 2010; Morissette et. al., 2004; MacKenzie et Dryburgh, 2003; Statistique Canada, 2003; Mitchell et. al, 1988; Rones, 1978). Comme l'étude de la retraite en fonction de l'industrie constitue le

⁵⁸ L'Enquête SHARE interroge des individus âgés de 50 à 59 ans ayant un emploi, dans 10 pays européens : l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse.

sujet premier de ce mémoire de maîtrise, une section complète de la recension des écrits a été consacrée à cet effet, afin d'approfondir la réflexion.

Une distinction importante mérite d'être faite entre les employés du secteur public, ceux du secteur privé et les travailleurs autonomes. En effet, ces trois catégories de travailleurs présentent des comportements en matière de retraite sensiblement différents les uns par rapport aux autres. Ainsi, les personnes employées dans le secteur public se caractérisent par un calendrier de la retraite plus précoce, lorsque comparées aux autres catégories de travailleurs (Statistique Canada, 2003; Gauthier et. al., 2007). De surcroit, la diminution de l'âge à la retraite la plus prononcée a été observée chez les travailleurs du secteur public (Statistique Canada, 2004). Une plus grande accessibilité aux pratiques de retraite anticipée pourrait expliquer en partie cette tendance (Gauthier et. al., 2007). Quant aux travailleurs autonomes, ils se distinguent sur tous les plans. D'une part, leur structure par âge se révèle relativement âgée, comparativement aux deux autres catégories. Cela s'explique aisément en raison de la popularité plus grande de ce mode de travail chez les travailleurs âgés (Marshall et Ferrao, 2007). D'autre part, ces individus se retirent du marché du travail à un âge considérablement plus avancé (Statistique Canada, 2003). L'impossibilité de souscrire à un régime de retraite de l'employeur expliquerait en partie la retraite tardive des travailleurs autonomes (Turcotte et Schellenberg, 2005). En ce qui concerne les employés du secteur privé, ils se situeraient à une position intermédiaire, à mi-chemin entre les comportements des travailleurs autonomes et ceux de la fonction publique.

Par ailleurs, l'appartenance à un syndicat influence vraisemblablement les décisions en matière de retraite. Ainsi, les syndiqués ont tendance à se prévaloir de leur droit de retraite plus tôt que les travailleurs non syndiqués (Turcotte et Schellenberg, 2005).

Il ne fait aucun doute que le fait d'être syndiqué et le fait d'adhérer à un régime de pension d'employeur constituent deux facteurs étroitement corrélés. Cependant, l'un n'implique pas nécessairement l'autre. Bon nombre de travailleurs syndiqués ne participent pas à un régime de retraite privé alors que certains non-syndiqués bénéficient d'une telle couverture. Un attribut appréciable de ce type de pension réside dans la possibilité offerte aux travailleurs de partir à la retraite dans la cinquantaine et de toucher d'importantes prestations, surtout chez les employés ayant beaucoup d'années de service (Wannel, 2007). Il n'est donc pas surprenant de constater qu'en l'absence d'un régime de pension d'employeur, les travailleurs effectuent habituellement leur sortie du marché de l'emploi plus tard (Gunderson, 2001; Turcotte et Schellenberg, 2005). Bien que certains prétendent que les incitatifs des régimes de pensions privées aient un effet dissuasif sur la poursuite de la carrière chez les

travailleurs de 55 à 59 ans (Pescarus et Rivard, 2005), d'autres affirment par contre que ce ne serait pas tout à fait le cas. Blundell et. al. (2002) ont montré que les travailleurs qui adhèrent à un régime de pension de l'employeur sont plus susceptibles de demeurer en emploi jusqu'à l'âge de 60 ans comparativement aux travailleurs sans régime de pension privé⁵⁹. Par contre, après cet âge, les travailleurs souscrivant à un régime de pension privé ont une probabilité significativement plus élevée de prendre leur retraite que les travailleurs sans une telle protection. Certains signes avant-coureurs laissent présager un essor des régimes de retraite privés à cotisations déterminées et ce, au profit des régimes à prestations déterminées (Schembari, 2003). Ces transformations pourraient avoir des répercussions sur l'âge de la retraite, lequel serait appelé à croître en raison de l'incertitude plus grande des régimes à cotisations déterminées.

La possibilité de se prévaloir d'une retraite anticipée influence le calendrier du départ à la retraite mais, encore là, ce facteur se révèle corrélé avec le fait d'être syndiqué ou de participer à un régime de retraite d'employeur. Il n'en demeure pas moins que le recours accru à la retraite anticipée est souvent cité en exemple afin d'expliquer la baisse séculaire de l'activité des travailleurs (Habtu, 2004). Lorsqu'un emploi devient peu stimulant ou trop stressant en fin de carrière, plusieurs travailleurs choisiront de se prévaloir de leur droit de retraite anticipée, si ce choix leur est offert (Turcotte et Schellenberg, 2005).

En outre, la durée d'occupation d'un emploi avant la retraite a un effet marqué sur l'âge auquel un travailleur quitte son travail. Ainsi, les individus en poste depuis 20 ans ou plus se retirent en moyenne trois ans plus tôt que ceux qui occupaient un emploi depuis moins de 20 ans (Statistique Canada, 2003). Comme le montant des droits de pension augmente proportionnellement au nombre d'années d'expérience, les travailleurs avec peu d'années de services ont avantage à travailler plus longtemps s'ils veulent maximiser leurs gains une fois à la retraite.

Dans un autre ordre d'idée, le type de départ s'avère aussi d'importance capitale afin de comprendre la dynamique entourant le calendrier de la retraite. Plus précisément, les retraités dont le départ est de nature involontaire (mise à pied) sont plus susceptibles de retourner sur le marché de l'emploi comparativement à ceux dont la retraite constitue l'aboutissement d'un choix pleinement réfléchi (Pyper et Giles, 2002). Rowe et Nguyen (2002) ont montré que près de 60 % de l'ensemble des cessations d'emploi sont involontaires. Les hommes cumuleraient en moyenne 3,2 départs d'emploi entre 50 et 65 ans, tandis que les femmes quitteraient 2,6 emplois. Pyper et Giles (2002) ont quant à eux mis en lumière la complexité de transitions à la retraite des travailleurs âgés : le caractère volontaire ou

⁵⁹ Cette étude s'appuie sur un échantillon formé d'hommes de 55 ans et plus provenant du *UK Retirement Survey*, enquête menée au Royaume-Uni.

involontaire a une incidence directe sur la suite de cette transition. Ainsi, 62 % des travailleurs qui ont quitté volontairement leur emploi n'ont pas retravaillé au cours des deux années suivantes, alors que c'était le cas de seulement 21 % des travailleurs qui ont quitté leur poste involontairement.

Enfin, la disponibilité des emplois et la demande de main-d'œuvre doivent faire partie des variables considérées par toute recherche ayant comme objectif l'analyse des dynamiques de la retraite (Lumsdaine et Mitchell, 1999). Des facteurs comme le taux de chômage ou la croissance de certaines professions ou branches d'activité influencent directement les comportements en matière de retraite, dont les décisions ayant un impact sur l'âge de la retraite souhaité et effectif.

Les déterminants contextuels familiaux

Les variables d'ordre familial fréquemment souvent négligées dans les études qui tentent de cibler les déterminants de la retraite. Souvent, l'accent est mis sur les facteurs strictement économiques. Du coup, les motivations de nature familiales sont complètement laissées de côté. Pourtant, la littérature démontre que ces considérations jouent un rôle de premier plan dans le processus de réflexion menant à la retraite. Dans les lignes qui suivent, celles-ci seront donc passées en revue.

Une des variables familiales les plus fréquemment citées concerne l'état matrimonial et, plus particulièrement, le statut du conjoint sur le marché de l'emploi. En effet, divers travaux ont montré qu'il existe une tendance faisant en sorte que, pour une proportion élevée de couples, la retraite constituerait une décision commune (Szinovacz et DeViney 2000; Compton, 2001; Gustman et Steinmeier, 2004; Szinovacz et Davey, 2005; Schellenberg et Ostrovsky, 2008; Aouci, 2010). En répertoriant les résultats des recherches précédentes à ce sujet, Schellenberg et Ostrovsky (2008) ont relevé qu'entre 20 % et 40 % des couples prendraient leur retraite ensemble, c'est-à-dire au cours d'un intervalle de deux ans. Dans le cadre de leur propre étude, les auteurs ont estimé à 29 % la proportion des couples qui se seraient retirés simultanément du marché du travail en 2001. Le départ concomitant des deux membres du couple est conditionné par certains facteurs. Par exemple, dans les couples où la différence d'âge entre les conjoints est faible, une retraite commune s'avère plus fréquente. De plus, les couples percevant des gains d'au moins 45 000 \$ étaient significativement plus susceptibles de prendre leur retraite ensemble. Par ailleurs, les femmes en couple prennent leur retraite plus tôt que celles qui ne sont pas en union (Régie des rentes du Québec, 2010). La possibilité qu'ont les femmes en couple de se retirer en même temps que leur partenaire pourrait expliquer cet écart, en tout ou en partie. En outre, les personnes mariées quitteraient le marché du travail plus tôt que le reste des travailleurs (Szinovacz, 2006). Depuis le début des années 1990, les couples sembleraient toutefois adopter des comportements de plus en plus indépendants en

matière de retraite, quoique la prise d'une retraite commune au sein des deux membres d'un couple demeure un phénomène courant (Schellenberg et Ostrovsky, 2008).

Par ailleurs, la présence de charges familiales peut représenter un incitatif au travail ou à la retraite. Ces charges familiales peuvent se présenter sous plusieurs formes. Dans un premier temps, un parent peut décider de repousser le moment de sa retraite afin de s'assurer de pouvoir disposer d'un montant d'argent suffisant pour pouvoir envoyer son (ses) enfant(s) à l'université (Aouci, 2010). Il pourrait en être de même pour certains grands-parents qui doivent subvenir aux besoins de leurs petits-enfants (Aouci et. al., 2008). Dans un second temps, certains contextes familiaux auraient plutôt comme effet de devancer le moment de la retraite. Dans des circonstances où un travailleur doit prendre soin d'un proche malade ou handicapé, le choix de quitter précipitamment son emploi s'impose parfois (Aouci, 2010; Debrand et Sirven, 2009a).

À cet égard, la question de l'aide que devront fournir les enfants en matière de soins et services divers à leurs parents prendra inévitablement encore plus d'importance au fil du temps. Par ricochet, les décisions relatives à la retraite risquent d'être de plus en plus orientées en fonction de charges familiales. À titre d'exemple, Légaré et. al. (2008) prévoient que le nombre de personnes âgées de 75 ans et plus en incapacité augmentera de 133 % entre 2001 et 2031. Pour près de la moitié de ces personnes âgées, leurs enfants constitueront la source d'aide la plus à même de les aider⁶⁰. Même selon des hypothèses optimistes en matière de santé, un nombre croissant de personnes âgées en incapacité nécessiteront de l'aide.

Fait important à noter, les charges familiales exercent un impact inégal chez les hommes et chez les femmes (Talaga et Beerh, 1995). En particulier, les femmes ont une propension plus élevée que les hommes à venir en aide à leurs parents vieillissants. La prise de la retraite risque donc d'être davantage conditionnée par des variables de type familial chez les femmes que chez les hommes (Deschênes, 2005).

Les déterminants institutionnels

Enfin, une dernière catégorie de déterminants a trait aux mécanismes mis en place par l'état afin de réguler les activités entourant le marché du travail. Parmi ces dispositifs, mentionnons entre autres le programme de la sécurité de la vieillesse, l'assurance chômage, l'assurance invalidité et les politiques de retraite obligatoire.

⁶⁰ Des unions plus instables, ayant parfois mené au divorce, feront en sorte que nous assisterons à une hausse du nombre de cas où ce seront les enfants des baby-boomers (et non pas leur conjoint) qui devront leur fournir soins et services.

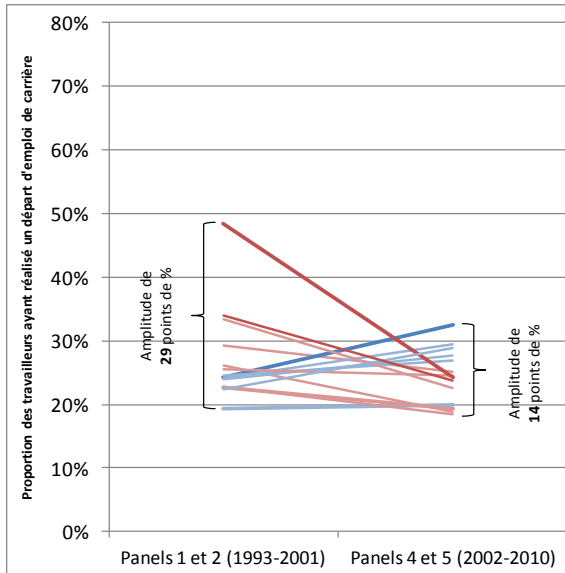
Les résultats de plusieurs recherches ont montré que ces facteurs ont une influence capitale sur les choix en matière de retraite chez les travailleurs. Une analyse économique de Baker et. al. (2004) a permis de mettre en lumière l'effet joué par le système de la sécurité du revenu pour les travailleurs canadiens. Celui-ci fournirait des incitatifs considérables qui découragent le travail après l'âge de 60 ans. Cette constatation concerne le Canada, mais une analyse à une échelle globale confirme que les mécanismes de sécurité sociale affectent les choix liés à la retraite partout à travers le monde : plus les niveaux des prestations de la sécurité sociale sont élevés, plus la probabilité de prendre sa retraite est élevée (Belloni et Alessie, 2009; Baker et. al., 2004; Gruber et Wise, 2004). À propos de l'influence généralisée de ce facteur dans toutes les sociétés disposant de telles mesures de protection, Blanchet et Debrand (2005) ont montré que ce sont les facteurs institutionnels qui permettent surtout d'expliquer les variations entre les pays européens en matière d'âge de cessation d'activité.

En revanche, au sein d'un même ensemble national, quoique l'impact de ces facteurs demeure indiscutable, ceux-ci permettent moins d'expliquer des tendances de retraite différentes entre deux sous-groupes, étant donné le caractère universel de ces dispositifs.

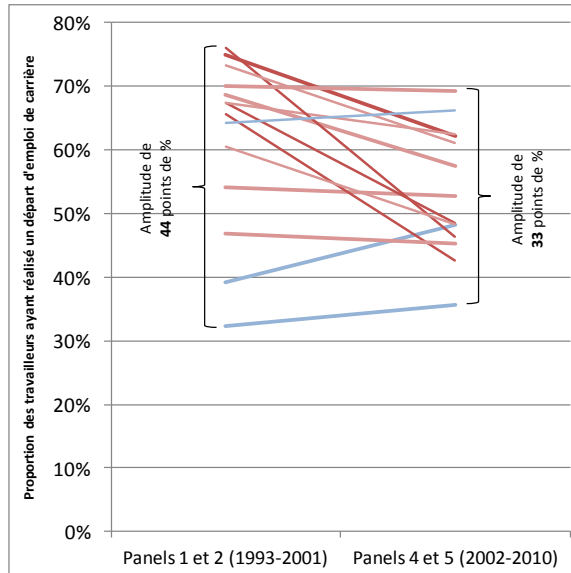
Il s'avère toutefois important de préciser que tous les auteurs ne partagent pas le même avis quant à l'influence prépondérante des systèmes de protection sociale à la retraite. Contrastant avec les résultats de l'analyse économétrique de Baker et. al. (2005), une étude de Compton (2001) apporte une vue d'ensemble plus nuancée. L'auteure a mené une analyse explicative dans laquelle elle a pris en compte des variables individuelles tout comme des facteurs institutionnels. Or, elle n'a trouvé aucune preuve permettant d'affirmer que les prestations du RPC/RRQ influencent les décisions de retraite. Ce sont plutôt les variables individuelles qui dominaient le plus ses régressions.

Outre les systèmes de protection sociale liés à la retraite, il importe de considérer l'effet d'autres systèmes tels que l'assurance chômage et l'assurance invalidité. Certains individus auraient parfois recours à ces dispositifs dans une stratégie plus large menant à la retraite (Debrand et Sirven, 2009b). Ainsi, pour une personne mise à pied à un âge avancé, tout juste avant le moment prévu de sa retraite, retirer les prestations d'assurance-chômage qui lui sont accordées constituerait une étape faisant partie intégrante de sa transition à la retraite. Il en va de même avec des personnes qui quittent un emploi pour des raisons de santé et qui ont droit à des prestations d'assurance invalidité pendant une certaine période de temps.

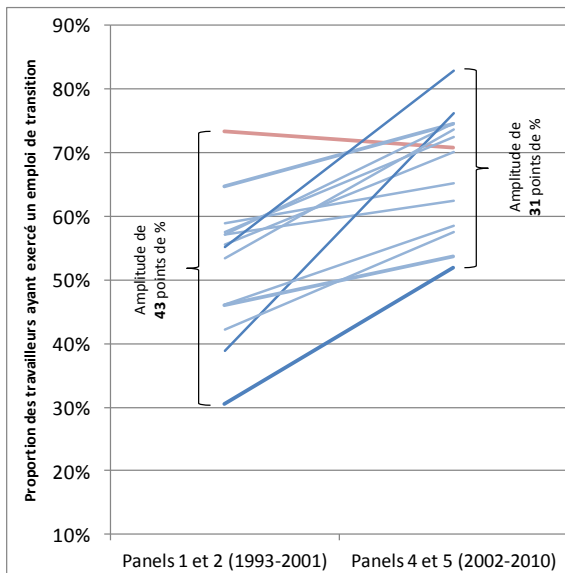
Annexe 3a – Évolution de la proportion des travailleurs de 45 à 54 ans ayant effectué un départ d'emploi de carrière selon l'industrie, entre 1993-2001 et 2002-2010



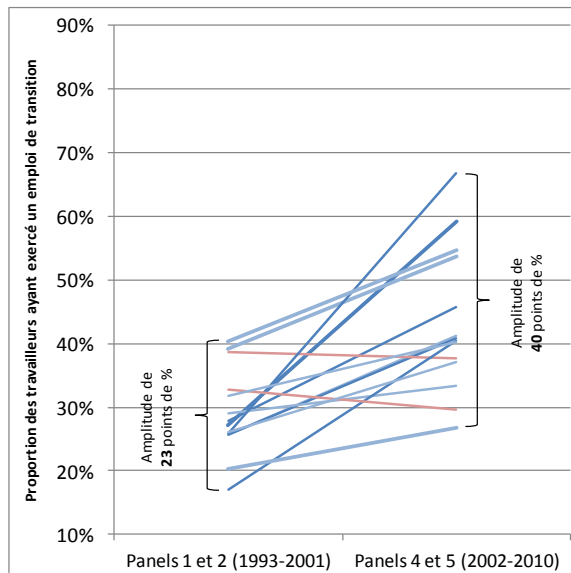
Annexe 3b – Évolution de la proportion des travailleurs de 55 à 64 ans ayant effectué un départ d'emploi de carrière selon l'industrie, entre 1993-2001 et 2002-2010



Annexe 3c – Évolution de la proportion des travailleurs de 45 à 54 ans ayant exercé un emploi de transition selon l'industrie, entre 1993-2001 et 2002-2010



Annexe 3d – Évolution de la proportion des travailleurs de 55 à 64 ans ayant exercé un emploi de transition selon l'industrie, entre 1993-2001 et 2002-2010



Chaque industrie est représentée par une ligne sur le graphique.

Un trait **rouge** indique que la proportion a diminué entre les deux périodes.

Un trait **bleu** indique que la proportion a augmenté entre les deux périodes.

Un trait de couleur foncée indique que la proportion est statistiquement différente entre les deux périodes.

Un trait de couleur pâle indique que la proportion n'est pas statistiquement différente entre les deux périodes.

Un trait **gras** indique que la proportion est statistiquement différente des autres industries.

Un trait fin indique que la proportion n'est pas statistiquement différente des autres industries.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Note : Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant en début de panel.

Annexe 4 – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de l'industrie détaillée de leur emploi de carrière et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010

Industrie	Départ d'emploi de carrière				% statistiquement différent de l'ensemble des industries	Emploi de transition				% statistiquement différent de l'ensemble des industries
	Panels 1-2 (1993-2001)	Panels 4-5 (2002-2010)	Total des 5 panels			Panels 1-2 (1993-2001)	Panels 4-5 (2002-2010)	Total des 5 panels		
Total	38%	35%	36%			38%	53%	46%		
1 - Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	33%	35%	34%			44%	51%	48%		
001 : Cultures agricoles	22%	25%	25%	-**		35%	46%	51%		
002 : Élevage	27%	26%	27%	-**		35%	57%	40%		
003 : Fermes mixtes	-	-	30%			-	-	30%		
004 : Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	-	-	-			-	-	-		
005 : Foresterie et exploitation forestière	51%	52%	51%	+++		-	-	66%	+	
006 : Pêche, chasse et piégeage	-	-	44%			-	-	76%	+++	
007 : Extraction de pétrole et de gaz	-	-	35%			-	-	47%		
008 : Extraction minière et extraction minière mixte	46%	47%	45%			-	-	39%		
009 : Activités de soutien à l'extraction minière/de pétrole/gaz	-	-	40%			-	-	51%		
2 - Construction	34%	32%	31%			53%	63%	60%		
011 : Construction de bâtiments	26%	31%	28%			-	-	63%		
012 : Travaux de génie civil	30%	36%	32%			-	-	56%		
013 : Entrepreneurs spécialisés	37%	31%	32%			50%	66%	59%	+	
3 - Fabrication	41%	42%	41%			38%	52%	46%		
014 : Fabrication d'aliments	53%	36%	38%			30%	68%	46%		
015 : Fabrication de boissons et de produits du tabac	-	-	32%			-	-	-		
016 : Usines de textiles et de produits textiles	55%	56%	56%	+++		-	-	46%		
017 : Fabrication de vêtements et de produits en cuir	-	-	43%			-	-	39%		
018 : Fabrication de produits en bois	53%	43%	45%	+		-	-	50%		
019 : Fabrication du papier	34%	58%	48%	+		56%	32%	48%		
020 : Impression et activités connexes de soutien	-	-	40%			-	-	50%		
021 : Fabrication de produits du pétrole et du charbon	-	-	-			-	-	-		
022 : Fabrication de produits chimiques	-	-	39%			-	-	59%		
023 : Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	-	-	39%			-	-	-		
024 : Fabrication de produits minéraux non métalliques	-	-	41%			-	-	46%		
025 : Première transformation des métaux	28%	40%	35%			-	-	31%		
026 : Fabrication de produits métalliques	50%	39%	41%			47%	50%	50%		
027 : Fabrication de machines	24%	30%	29%			-	-	34%		
028 : Fabrication de produits informatiques et électroniques	-	-	41%			-	-	46%		
029 : Fabrication de matériel et d'appareils électriques	-	-	68%	+++		-	-	51%		
030 : Fabrication de véhicules automobiles et de pièces	36%	56%	45%	+		-	-	36%		
031 : Fabrication d'autre matériel de transport	51%	41%	42%			-	-	50%		
032 : Fabrication de meubles et de produits connexes	-	-	24%			-	-	-		
033 : Activités diverses de fabrication	-	-	32%			-	-	-		

Annexe 4 (suite) – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de l'industrie détaillée de leur emploi de carrière et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010

Industrie	Départ d'emploi de carrière				% statistiquement différent de l'ensemble des industries	Emploi de transition				% statistiquement différent de l'ensemble des industries
	Panel 1-2 (1993-2001)	Panel 4-5 (2002-2010)	Total des 5 panels			Panel 1-2 (1993-2001)	Panel 4-5 (2002-2010)	Total des 5 panels		
4 - Commerce	42%	35%	36%			41%	60%	50%		
034 : Grossistes-distributeurs de produits agricoles	-	-	-			-	-	-		
035 : Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	-	-	-			-	-	-		
036 : Grossistes-distributeurs de produits alimentaires	51%	52%	43%			-	-	49%		
037 : Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	-	-	32%			-	-	-		
038 : Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles	-	-	29%			-	-	-		
039 : Grossistes-distributeurs de matériaux de construction	-	-	37%			-	-	55%		
040 : Grossistes-distributeurs de machines et de fournitures	40%	41%	38%			-	-	56%		
041 : Grossistes-distributeurs de produits divers	-	-	37%			-	-	67%		
042 : Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	32%	26%	30%			-	-	61%		
043 : Magasins de meubles et d'accessoires de maison	-	-	23%			-	-	74%	+*	
044 : Magasins d'appareils électroniques et ménagers	-	-	-			-	-	-		
045 : Marchands de matériaux de construction	41%	31%	39%			-	-	52%		
046 : Magasins d'alimentation	32%	39%	37%			38%	55%	50%		
047 : Magasins de produits de santé et de soins personnels	40%	22%	29%	-*		-	-	45%		
048 : Stations-service	-	-	56%			-	-	70%	+*	
049 : Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	-	-	41%			-	-	37%		
050 : Magasins d'articles de sport et de musique et de livres	-	-	34%			-	-	-		
051 : Magasins de fournitures de tout genre	46%	31%	36%			-	-	35%		
052 : Magasins de détail divers	46%	38%	40%			-	-	58%		
053 : Détaillants hors magasin	-	-	44%			-	-	54%		
5 - Transport et entreposage	35%	36%	36%			40%	47%	43%		
054 : Transport aérien	-	-	40%			-	-	41%		
055 : Transport ferroviaire	-	-	39%			-	-	42%		
056 : Transport par eau	-	-	-			-	-	-		
057 : Transport par camion	32%	37%	34%			49%	69%	60%	+*	
058 : Transport en commun et transport terrestre de voyageurs	31%	39%	34%			-	-	45%		
059 : Transport par pipeline	-	-	-			-	-	-		
060 : Transport de tourisme et activités de soutien au transport	66%	35%	41%			-	-	30%		
061 : Services postaux	22%	33%	28%			-	-	23%	-**	
062 : Messageries et services de messagers	-	-	36%			-	-	-		
063 : Entreposage	-	-	64%			-	-	-		
6 - Finance, assurances, immobilier et location	37%	32%	36%			46%	56%	52%		
064 : Autorités monétaires et intermédiation financière	42%	36%	40%			38%	55%	49%		
065 : Intermédiation de valeurs mobilières	-	-	29%			-	-	-		
066 : Sociétés d'assurance/fonds/autres instruments financiers	36%	33%	36%			67%	66%	63%	+*	
067 : Services immobiliers	37%	32%	37%			40%	54%	48%		
068 : Services de location et de location à bail	-	-	-			-	-	-		

Annexe 4 (suite) – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de l'industrie détaillée de leur emploi de carrière et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010

Industrie	Départ d'emploi de carrière				Emploi de transition			
	Panels 1-2 (1993-2001)	Panels 4-5 (2002-2010)	Total des 5 panels	% statistiquement différent de l'ensemble des industries	Panels 1-2 (1993-2001)	Panels 4-5 (2002-2010)	Total des 5 panels	% statistiquement différent de l'ensemble des industries
7 - Services professionnels, scientifiques et techniques	25%	26%	26%		39%	63%	59%	
069 : Services juridiques	-	-	23%	-.**	-	-	55%	
070 : Services de comptabilité	-	-	17%	-.***	-	-	62%	
071 : Services d'architecture, de génie, de prospection, de design	24%	21%	26%	-.*	-	-	65%	+*
072 : Conception de systèmes informatiques	-	-	38%		-	-	58%	
073 : Services de conseils en gestion, scientifiques et techniques	-	-	20%	-.**	-	-	-	
074 : Publicité et services connexes	-	-	37%		-	-	-	
075 : Autres services professionnels	-	-	30%		-	-	52%	
8 - Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	34%	35%	34%		38%	70%	57%	
076 : Services d'emploi	-	-	37%		-	-	74%	+*
077 : Services de soutien aux entreprises	-	-	40%		-	-	-	
078 : Services de préparation de voyage	-	-	-		-	-	-	
079 : Services de sécurité	45%	42%	43%		-	-	69%	+*
080 : Services relatifs aux bâtiments et aux logements	24%	29%	31%		47%	64%	52%	
081 : Gestion d'entreprises et autres services administratifs	-	-	-		-	-	-	
082 : Services de gestion des déchets et d'assainissement	-	-	-		-	-	-	
9 - Services d'enseignement	36%	36%	37%		24%	46%	36%	
083 : Écoles primaires et secondaires	40%	39%	40%	+*	21%	39%	32%	-.***
084 : Collèges communautaires et cégeps	45%	41%	39%		-	-	47%	
085 : Universités	21%	21%	23%	-.***	-	-	37%	
086 : Autres écoles et services de soutien à l'enseignement	22%	34%	28%		-	-	59%	
10 - Soins de santé et assistance sociale	37%	28%	32%		30%	41%	38%	
087 : Services de soins ambulatoires	20%	18%	18%	-.***	57%	55%	51%	
088 : Hôpitaux	44%	28%	35%		20%	32%	28%	-.***
089 : Établissements de soins infirmiers et pour bénéficiaires	38%	31%	34%		27%	38%	35%	-.*
090 : Assistance sociale	44%	37%	41%		45%	51%	50%	
11 - Information, culture et loisirs	40%	32%	37%		48%	58%	49%	
091 : Édition (sauf par Internet)	-	-	46%		-	-	54%	
092 : Industries du film et de l'enregistrement sonore	-	-	-		-	-	-	
093 : Radiodiffusion et télédiffusion	-	-	-		-	-	-	
094 : Télécommunications	57%	45%	52%	+**	-	-	41%	
095 : Traitement de données et hébergement de données	-	-	-		-	-	-	
096 : Autres services d'information	-	-	16%	-.**	-	-	-	
097 : Arts d'interprétation et sports-spectacles	-	-	31%		-	-	57%	
098 : Établissements du patrimoine	-	-	39%		-	-	-	
099 : Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries	-	-	25%		-	-	65%	

Annexe 4 (suite) – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de l'industrie détaillée de leur emploi de carrière et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010

Industrie	Départ d'emploi de carrière				Emploi de transition			
	Panels 1-2 (1993-2001)	Panels 4-5 (2002-2010)	Total des 5 panels	% statistiquement différent de l'ensemble des industries	Panels 1-2 (1993-2001)	Panels 4-5 (2002-2010)	Total des 5 panels	% statistiquement différent de l'ensemble des industries
12 - Hébergement et services de restauration	55%	40%	47%		39%	47%	44%	
100 : Services d'hébergement	52%	26%	36%		-	-	37%	
101 : Services de restauration et débits de boissons	58%	46%	53%	+***	41%	49%	47%	
13 - Autres services	36%	37%	35%		46%	63%	55%	
102 : Réparation et entretien	36%	29%	30%		62%	64%	62%	+*
103 : Services personnels et services de blanchissage	33%	45%	37%		-	-	54%	
104 : Organismes religieux, fondations et groupes de citoyens	40%	39%	37%		-	-	50%	
105 : Ménages privés	-	-	40%		-	-	51%	
14 - Administrations publiques et services publics	45%	37%	40%		36%	45%	41%	
010 : Services publics	50%	32%	39%		-	-	25%	-**
106 : Administration fédérale (incluant la défense)	43%	41%	38%		42%	57%	52%	
107 : Administrations publiques provinciales et territoriales	43%	38%	41%		43%	46%	44%	
108 : Administration publique locale, municipale et régionale	48%	35%	42%		30%	32%	34%	-*

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes : La proportion des emplois de transition est calculée en utilisant les départs d'emploi de carrière au dénominateur. L'industrie fait toujours référence à l'industrie de provenance du travailleur, tel que déterminée selon l'emploi de carrière. Les signes "+" et "-" indiquent que la proportion totale pour cette industrie est significativement différente des autres industries. Les industries détaillées sont classées en fonction du secteur plus agrégé auxquelles elles se rapportent, mais les tests de différence de proportion ont été effectués en les comparant à l'ensemble des industries. Afin de respecter les règles de confidentialité, certaines valeurs ont dû être censurées. Les seuils de signification statistique utilisés sont les suivants: [* : $p < 0,05$]; [** : $p < 0,01$]; [*** : $p < 0,001$].

Annexe 5 – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de l'industrie détaillée de leur emploi de carrière et selon le groupe d'âge, 1993-2010

Industries	Départ d'emploi de carrière			Emploi de transition		
	45-54 ans	55-64 ans	Total	45-54 ans	55-64 ans	Total
Total	25%	58%	36%	59%	35%	46%
1 - Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	26%	45%	34%	62%	36%	48%
001 : Cultures agricoles	20%	31%	25%	-	-	51%
002 : Élevage	23%	32%	27%	55%	28%	40%
003 : Fermes mixtes	13%	52%	30%	-	-	30%
004 : Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	-	-	-	-	-	-
005 : Foresterie et exploitation forestière	42%	68%	51%	75%	55%	66%
006 : Pêche, chasse et piégeage	44%	43%	44%	-	-	76%
007 : Extraction de pétrole et de gaz	-	-	35%	-	-	47%
008 : Extraction minière et extraction minière mixte	31%	77%	45%	42%	36%	39%
009 : Activités de soutien à l'extraction minière/de pétrole/gaz	-	-	40%	-	-	51%
2 - Construction	22%	50%	31%	74%	47%	60%
011 : Construction de bâtiments	21%	43%	28%	-	-	63%
012 : Travaux de génie civil	21%	59%	32%	-	-	56%
013 : Entrepreneurs spécialisés	22%	51%	32%	76%	45%	59%
3 - Fabrication	28%	67%	41%	61%	34%	46%
014 : Fabrication d'aliments	23%	68%	38%	69%	32%	46%
015 : Fabrication de boissons et de produits du tabac	-	-	32%	-	-	-
016 : Usines de textiles et de produits textiles	-	-	56%	-	-	46%
017 : Fabrication de vêtements et de produits en cuir	-	-	43%	-	-	39%
018 : Fabrication de produits en bois	32%	67%	45%	69%	35%	50%
019 : Fabrication du papier	31%	78%	48%	58%	40%	48%
020 : Impression et activités connexes de soutien	-	-	40%	-	-	50%
021 : Fabrication de produits du pétrole et du charbon	-	-	-	-	-	-
022 : Fabrication de produits chimiques	-	-	39%	-	-	59%
023 : Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	-	-	39%	-	-	-
024 : Fabrication de produits minéraux non métalliques	-	-	41%	-	-	46%
025 : Première transformation des métaux	-	-	35%	-	-	31%
026 : Fabrication de produits métalliques	28%	62%	41%	-	-	50%
027 : Fabrication de machines	20%	50%	29%	-	-	34%
028 : Fabrication de produits informatiques et électroniques	-	-	41%	-	-	46%
029 : Fabrication de matériel et d'appareils électriques	-	-	68%	-	-	51%
030 : Fabrication de véhicules automobiles et de pièces	31%	76%	45%	40%	33%	36%
031 : Fabrication d'autre matériel de transport	26%	75%	42%	-	-	50%
032 : Fabrication de meubles et de produits connexes	-	-	24%	-	-	-
033 : Activités diverses de fabrication	-	-	32%	-	-	-

Annexe 5 (suite) – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de l'industrie détaillée de leur emploi de carrière et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010

Industries	Départ d'emploi de carrière			Emploi de transition		
	45-54 ans	55-64 ans	Total	45-54 ans	55-64 ans	Total
4 - Commerce	25%	56%	36%	68%	35%	50%
034 : Grossistes-distributeurs de produits agricoles	-	-	-	-	-	-
035 : Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	-	-	-	-	-	-
036 : Grossistes-distributeurs de produits alimentaires	22%	74%	43%	-	-	49%
037 : Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	-	-	32%	-	-	-
038 : Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles	-	-	29%	-	-	-
039 : Grossistes-distributeurs de matériaux de construction	-	-	37%	-	-	55%
040 : Grossistes-distributeurs de machines et de fournitures	31%	58%	38%	-	-	56%
041 : Grossistes-distributeurs de produits divers	21%	65%	37%	-	-	67%
042 : Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	21%	47%	30%	-	-	61%
043 : Magasins de meubles et d'accessoires de maison	-	-	23%	-	-	74%
044 : Magasins d'appareils électroniques et ménagers	-	-	-	-	-	-
045 : Marchands de matériaux de construction	30%	52%	39%	-	-	52%
046 : Magasins d'alimentation	28%	58%	37%	67%	30%	50%
047 : Magasins de produits de santé et de soins personnels	24%	42%	29%	-	-	45%
048 : Stations-service	-	-	56%	-	-	70%
049 : Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	24%	58%	41%	-	-	37%
050 : Magasins d'articles de sport et de musique et de livres	-	-	34%	-	-	-
051 : Magasins de fournitures de tout genre	23%	59%	36%	42%	30%	35%
052 : Magasins de détail divers	26%	60%	40%	-	-	58%
053 : Détaillants hors magasin	30%	57%	44%	-	-	54%
5 - Transport et entreposage	20%	63%	36%	64%	32%	43%
054 : Transport aérien	-	-	40%	-	-	41%
055 : Transport ferroviaire	-	-	39%	-	-	42%
056 : Transport par eau	-	-	-	-	-	-
057 : Transport par camion	22%	55%	34%	-	-	60%
058 : Transport en commun et transport terrestre de voyageurs	18%	52%	34%	-	-	45%
059 : Transport par pipeline	-	-	-	-	-	-
060 : Transport de tourisme et activités de soutien au transport	21%	79%	41%	-	-	30%
061 : Services postaux	15%	57%	28%	-	-	23%
062 : Messageries et services de messagers	-	-	36%	-	-	-
063 : Entreposage	-	-	64%	-	-	-
6 - Finance, assurances, immobilier et location	27%	54%	36%	66%	37%	52%
064 : Autorités monétaires et intermédiation financière	29%	76%	40%	60%	34%	49%
065 : Intermédiation de valeurs mobilières	14%	49%	29%	-	-	-
066 : Sociétés d'assurance/fonds/autres instruments financiers	27%	59%	36%	77%	44%	63%
067 : Services immobiliers	28%	46%	37%	64%	36%	48%
068 : Services de location et de location à bail	-	-	-	-	-	-

Annexe 5 (suite) – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de l'industrie détaillée de leur emploi de carrière et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010

Industries	Départ d'emploi de carrière			Emploi de transition		
	45-54 ans	55-64 ans	Total	45-54 ans	55-64 ans	Total
7 - Services professionnels, scientifiques et techniques	21%	35%	26%	65%	53%	59%
069 : Services juridiques	18%	32%	23%	-	-	55%
070 : Services de comptabilité	14%	23%	17%	-	-	62%
071 : Services d'architecture, de génie, de prospection, de design	27%	23%	26%	-	-	65%
072 : Conception de systèmes informatiques	-	-	38%	-	-	58%
073 : Services de conseils en gestion, scientifiques et techniques	-	-	20%	-	-	-
074 : Publicité et services connexes	-	-	37%	-	-	-
075 : Autres services professionnels	-	-	30%	-	-	52%
8 - Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	27%	46%	34%	66%	48%	57%
076 : Services d'emploi	38%	36%	37%	-	-	74%
077 : Services de soutien aux entreprises	-	-	40%	-	-	-
078 : Services de préparation de voyage	-	-	-	-	-	-
079 : Services de sécurité	23%	57%	43%	-	-	69%
080 : Services relatifs aux bâtiments et aux logements	24%	42%	31%	60%	43%	52%
081 : Gestion d'entreprises et autres services administratifs	-	-	-	-	-	-
082 : Services de gestion des déchets et d'assainissement	-	-	-	-	-	-
9 - Services d'enseignement	25%	65%	37%	42%	30%	36%
083 : Écoles primaires et secondaires	27%	74%	40%	37%	27%	32%
084 : Collèges communautaires et cégeps	30%	65%	39%	46%	48%	47%
085 : Universités	11%	47%	23%	-	-	37%
086 : Autres écoles et services de soutien à l'enseignement	17%	43%	28%	-	-	59%
10 - Soins de santé et assistance sociale	21%	59%	32%	52%	26%	38%
087 : Services de soins ambulatoires	14%	29%	18%	71%	29%	51%
088 : Hôpitaux	22%	69%	35%	37%	21%	28%
089 : Établissements de soins infirmiers et pour bénéficiaires	17%	66%	34%	63%	20%	35%
090 : Assistance sociale	29%	65%	41%	62%	40%	50%
11 - Information, culture et loisirs	27%	68%	37%	66%	27%	49%
091 : Édition (sauf par Internet)	-	-	46%	-	-	54%
092 : Industries du film et de l'enregistrement sonore	-	-	-	-	-	-
093 : Radiodiffusion et télédiffusion	-	-	-	-	-	-
094 : Télécommunications	-	-	52%	-	-	41%
095 : Traitement de données et hébergement de données	-	-	-	-	-	-
096 : Autres services d'information	-	-	16%	-	-	-
097 : Arts d'interprétation et sports-spectacles	23%	44%	31%	-	-	57%
098 : Établissements du patrimoine	-	-	39%	-	-	-
099 : Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries	-	-	25%	-	-	65%

Annexe 5 (suite) – Répartition des travailleurs selon l'issue de leur emploi de carrière et selon l'existence d'un emploi de transition, en fonction de l'industrie détaillée de leur emploi de carrière et selon la période, 1993-2001 et 2002-2010

Industries	Départ d'emploi de carrière			Emploi de transition		
	45-54 ans	55-64 ans	Total	45-54 ans	55-64 ans	Total
12 - Hébergement et services de restauration	35%	65%	47%	53%	37%	44%
100 : Services d'hébergement	28%	51%	36%	34%	39%	37%
101 : Services de restauration et débits de boissons	39%	71%	53%	62%	36%	47%
13 - Autres services	24%	53%	35%	65%	46%	55%
102 : Réparation et entretien	19%	45%	30%	77%	53%	62%
103 : Services personnels et services de blanchissage	34%	43%	37%	-	-	54%
104 : Organismes religieux, fondations et groupes de citoyens	21%	62%	37%	70%	39%	50%
105 : Ménages privés	-	-	40%	-	-	51%
14 - Administrations publiques et services publics	28%	70%	40%	49%	33%	41%
010 : Services publics	30%	69%	39%	25%	25%	25%
106 : Administration fédérale (incluant la défense)	27%	70%	38%	60%	43%	52%
107 : Administrations publiques provinciales et territoriales	29%	69%	41%	53%	35%	44%
108 : Administration publique locale, municipale et régionale	27%	71%	42%	46%	26%	34%

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Notes : La proportion des emplois de transition est calculée en utilisant les départs d'emploi de carrière au dénominateur. L'industrie fait toujours référence à l'industrie de provenance du travailleur, tel que déterminée selon l'emploi de carrière. Le groupe d'âge réfère ici à l'âge du répondant en début de panel. Afin de respecter les règles de confidentialité, certaines valeurs ont dû être censurées.

Annexe 6 : Analyse comparative entre les emplois de carrière et les emplois de transition

Les emplois de transition se distinguent des emplois de carrière à plusieurs égards. Que l'on considère les caractéristiques inhérentes de l'emploi ou celles des travailleurs, ce portrait des emplois de transition met en évidence de nombreuses particularités propres à cette forme de travail.

D'abord, les travailleurs exerçant un emploi de transition sont légèrement plus âgés que ceux pratiquant un emploi de carrière. Cette constatation prévisible s'explique principalement par le fait que pour s'adonner à un emploi de transition, un individu doit avoir préalablement quitté un emploi de carrière.

Tableau 6.1 – Répartition des travailleurs selon le type d'emploi et le niveau de scolarité, en fonction de l'industrie l'emploi, 1993-2010

Industrie	Emplois de carrière		Emplois de transition	
	DES ou moins	Dipl. postsec.	DES ou moins	Dipl. postsec.
Total	45%	55%	46%	54%
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	59%	41%	55%	45%
Construction	54%	46%	52%	48%
Fabrication	59%	41%	56%	44%
Commerce	58%	42%	58%	42%
Transport et entreposage	63%	37%	65%	35%
Finance, assurances, immobilier et location	47%	53%	33%	67%
Services professionnels, scientifiques et techniques	23%	77%	22%	78%
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	57%	43%	68%	32%
Services d'enseignement	19%	81%	14%	86%
Soins de santé et assistance sociale	27%	73%	27%	73%
Information, culture et loisirs	43%	57%	41%	59%
Hébergement et services de restauration	72%	28%	68%	32%
Autres services	48%	52%	45%	55%
Administrations publiques et services publics	35%	65%	34%	66%

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Par ailleurs, on peut se demander si les travailleurs d'un emploi de transition possèdent un niveau de scolarité semblable à celui de la main-d'œuvre exerçant un emploi de carrière. Le tableau 6.1 montre que lorsque l'on considère l'ensemble des secteurs d'activité, peu importe le type d'emploi, les travailleurs présentent un degré d'éducation similaire. Toutefois, au sein de certaines industries, il existe un écart substantiel entre la scolarité des travailleurs occupant un

emploi de carrière et celle des travailleurs pratiquant un emploi de transition. C'est notamment le cas du secteur de la *finance, des assurances, de l'immobilier et de la location*, où les individus exerçant un emploi de transition sont plus souvent détenteurs d'un diplôme postsecondaire (67 %) comparativement aux individus à l'œuvre dans un emploi de carrière (53 %). Dans le secteur des *services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien*, l'inverse prévaut alors qu'au sein des emplois de transition, une plus faible proportion de travailleurs (32 %) est titulaire d'un diplôme postsecondaire que parmi les emplois de carrière (43 %). La structure différentielle qui s'observe dans ces deux branches d'activité quant à la répartition des travailleurs selon leur niveau de scolarité peut être interprétée selon diverses explications. D'une part, dans ces industries, il est probable que la nature des emplois occupés par les travailleurs âgés en transition vers la retraite diffère sensiblement de celle des emplois de carrière (notamment au niveau de leur structure professionnelle). D'autre part, la provenance différentielle des travailleurs dans chacune des industries de destination des emplois de transition peut également expliquer une partie des écarts observés dans la structure selon le niveau d'éducation.

En ce qui a trait à la catégorie de travailleur (tableau 6.2), la distribution des travailleurs exerçant un emploi de carrière se démarque de celle des travailleurs pratiquant un emploi de transition. De plus, des divergences beaucoup plus marquées sont constatées au sein de certaines industries. D'un point de vue global, le secteur privé génère une plus forte proportion d'emplois de transition que d'emplois de carrière, et ce, au profit du secteur public. La part des travailleurs autonomes est similaire, peu importe le type d'emploi. À l'échelle des branches d'activité, la prédominance du secteur privé dans les emplois de transition s'observe notamment dans les industries de la *construction* (73 % des emplois de transition contre 46 % des emplois de carrière), du *transport et de l'entreposage* (78 % des emplois de transition contre 51 % des emplois de carrière) et des *soins de santé et de l'assistance sociale* (48 % des emplois de transition contre 32 % des emplois de carrière). Dépendamment du secteur d'activité, la popularité du travail autonome s'avère parfois moindre, parfois supérieure dans la pratique des emplois de transition. Ainsi, dans les branches d'activité de la *construction*, du *commerce*, de *l'hébergement et des services de restauration* ainsi que des *autres services*, le travail autonome perd du terrain chez les individus œuvrant pour un emploi de transition. La situation du travail autonome suit une trajectoire nettement opposée au sein de ces deux industries : celle de la *finance, des assurances, de l'immobilier et de la location* ainsi que celle de *l'information, de la culture et des loisirs*. Finalement, la part du secteur public est moindre dans les emplois de transition par rapport aux emplois de carrière au sein de l'ensemble des industries où la comparaison est possible.

Tableau 6.2 – Répartition des travailleurs selon le type d’emploi et la catégorie de travailleur, en fonction de l’industrie de l’emploi, 1993-2010

Industrie	Emplois de carrière			Emplois de transition			
	Travailleur autonome	Employé du sect. public	Employé du sect. privé	Travailleur autonome	Employé du sect. public	Employé du sect. privé	
Total		23%	28%	49%	22%	15%	63%
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz		56%	2%	42%	51%	49%	
Construction		51%	4%	46%	25%	2%	73%
Fabrication		7%	1%	92%	10%	90%	
Commerce		27%	1%	72%	16%	84%	
Transport et entreposage		22%	27%	51%	15%	7%	78%
Finance, assurances, immobilier et location		24%	7%	69%	30%	70%	
Services professionnels, scientifiques et techniques		49%	2%	49%	47%	53%	
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien		45%	55%		35%	65%	
Services d'enseignement		5%	88%	7%	7%	82%	11%
Soins de santé et assistance sociale		15%	53%	32%	14%	38%	48%
Information, culture et loisirs		20%	18%	62%	35%	11%	54%
Hébergement et services de restauration		31%	69%		19%	81%	
Autres services		39%	61%		22%	78%	
Administrations publiques et services publics		-	96%	-	-	95%	-

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

En outre, une des seules caractéristiques généralisées des emplois de transition se rapporte au type d’horaire du travail (tableau 6.3). En effet, parmi l’ensemble des industries, le travail à temps partiel est nettement plus fréquent au cours d’un emploi de transition que pour un emploi de carrière. Globalement la part des travailleurs à temps partiel est plus de deux fois plus élevée dans les emplois de transition que dans les emplois de carrière. L’industrie de *l’information, de la culture et des loisirs* est celle qui présente l’écart en point de pourcentage le plus considérable entre la part des travailleurs à temps partiel dans les emplois de transition comparativement aux emplois de carrière (59 % contre 17 %). En termes absolus, l’industrie de la *fabrication* présente l’écart le plus prononcé entre la part du travail à temps partiel dans les emplois de carrière et celle dans les emplois de transition (4 % contre 14 %, ce qui représente une proportion presque trois fois élevée). La popularité du travail à temps partiel au sein des emplois de transition surprend peu. De par leur nature, ce type d’emploi constitue une passerelle vers la retraite; beaucoup de travailleurs âgés en profitent donc pour réduire graduellement leur charge de travail. Si la fréquence du travail à temps partiel présente de fortes variations entre les

industries parmi les emplois de transition, cela est probablement attribuable à la nature plus rigide de certains secteurs d'activité. En effet, des industries comme celles de la *fabrication* ou de l'*agriculture* offrent souvent moins de flexibilité aux travailleurs, car les processus sont souvent dictés par des chaînes de montage ou fonctionnent selon des mécanismes offrant peu de souplesse.

Tableau 6.3 – Répartition des travailleurs selon le type d'emploi et l'horaire de travail, en fonction de l'industrie de l'emploi, 1993-2010

Industrie	Emplois de carrière		Emplois de transition	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Total	84%	16%	64%	36%
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	82%	18%	76%	24%
Construction	88%	12%	79%	21%
Fabrication	96%	4%	86%	14%
Commerce	80%	20%	58%	42%
Transport et entreposage	90%	10%	70%	30%
Finance, assurances, immobilier et location	85%	15%	73%	27%
Services professionnels, scientifiques et techniques	78%	22%	66%	34%
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	74%	26%	63%	37%
Services d'enseignement	76%	24%	36%	64%
Soins de santé et assistance sociale	78%	22%	48%	52%
Information, culture et loisirs	83%	17%	41%	59%
Hébergement et services de restauration	75%	25%	63%	37%
Autres services	79%	21%	60%	40%
Administrations publiques et services publics	93%	7%	73%	27%

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Finalement, on dressera une dernière série de comparaisons entre les emplois de transition et les emplois de carrière en abordant la variable du taux horaire. Cela nous permettra de savoir si les travailleurs améliorent leurs conditions salariales lorsqu'ils commencent à œuvrer au sein d'un emploi de transition. Plus spécifiquement, le taux horaire de l'emploi de transition a été comparé à celui de l'emploi de carrière afin de déterminer lequel était le plus élevé⁶¹.

⁶¹ Ici, la variable du taux horaire a été préférée à celle du revenu d'emploi. En effet, la comparaison entre le revenu de l'emploi de carrière et le revenu de l'emploi de transition aurait présentée un portrait inexact de la situation en raison de la fréquence accrue du travail à temps partiel au sein des emplois de transition. La variable du taux horaire ne présente pas cet inconvénient. Toutefois, en optant pour le taux horaire, on restreint l'analyse aux travailleurs qui n'étaient pas travailleurs autonomes (ni pour l'emploi de carrière, ni pour l'emploi de transition), le concept de taux horaire ne s'appliquant pas à ce segment de la population.

Tableau 6.4 – Comparaison du taux horaire de l’emploi de transition et de l’emploi de carrière, en fonction de l’industrie de l’emploi de carrière et de l’emploi de transition, 1993-2010

Industrie	Taux horaire de l'emploi de transition ≥ emploi de carrière	Taux horaire de l'emploi de carrière > emploi de transition
Total	50%	50%
Industrie de l'emploi de carrière		
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	50%	50%
Construction	55%	45%
Fabrication	41%	59%
Commerce	49%	51%
Transport et entreposage	46%	54%
Finance, assurances, immobilier et location	58%	42%
Services professionnels, scientifiques et techniques	78%	22%
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	55%	45%
Services d'enseignement	31%	69%
Soins de santé et assistance sociale	57%	43%
Information, culture et loisirs	64%	36%
Hébergement et services de restauration	75%	25%
Autres services	61%	39%
Administrations publiques et services publics	40%	60%
Industrie de l'emploi de transition		
Agriculture, forêt, pêche, mines et extraction de pétrole/gaz	42%	58%
Construction	58%	42%
Fabrication	57%	43%
Commerce	38%	62%
Transport et entreposage	38%	62%
Finance, assurances, immobilier et location	61%	39%
Services professionnels, scientifiques et techniques	66%	34%
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	38%	62%
Services d'enseignement	49%	51%
Soins de santé et assistance sociale	56%	44%
Information, culture et loisirs	41%	59%
Hébergement et services de restauration	47%	53%
Autres services	49%	51%
Administrations publiques et services publics	67%	33%

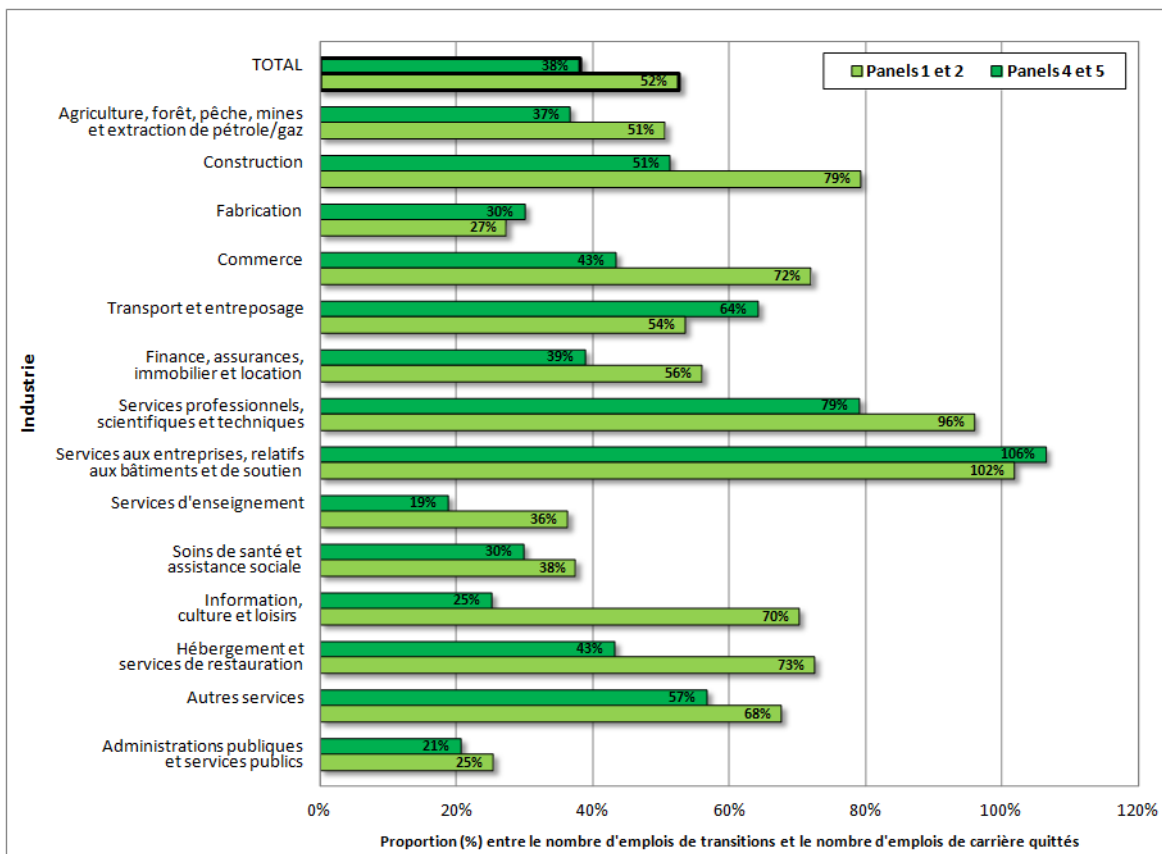
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

Globalement, 50 % des travailleurs ont amélioré ou ont maintenu constantes leurs conditions salariales après le début d’un emploi de transition. Comme le montre le tableau 6.4, si l’on désire considérer l’industrie, la comparaison entre le taux horaire de l’emploi de transition et le taux horaire de l’emploi de carrière peut être réalisée selon deux perspectives distinctes. Considérons d’abord l’industrie de l’emploi de carrière (tel qu’illustré dans la première moitié du tableau 6.4). Financièrement, les travailleurs issus du secteur d’activité des *services professionnels, scientifiques et techniques* sont ceux qui parviennent le plus souvent à décrocher un emploi de transition dont le taux horaire est égal ou supérieur à celui de leur emploi de carrière (dans une

proportion de 78 %). Ils sont suivis de près par les travailleurs issus de l'*hébergement et des services de restauration*, 75 % d'entre eux gagnant davantage ou autant d'argent dans leur emploi de transition par rapport à leur emploi de carrière. Cela peut vouloir dire que les travailleurs issus de ces industries ont acquis un bagage professionnel les mettant en valeur et les aidant à trouver un emploi de transition offrant de bonnes conditions salariales. Par contre, cela pourrait également signifier que les conditions salariales en vigueur dans l'industrie de provenance des travailleurs sont inférieures à celles qui prévalent dans l'ensemble du marché de l'emploi.

Les données contenues dans la deuxième moitié du tableau 6.4 (comparaison sous l'angle de l'emploi de transition) peuvent contribuer à expliquer pour quelle raison les travailleurs de certaines industries bénéficient d'un taux horaire avantageux dans leur emploi de transition. Ainsi, la première hypothèse s'appliquerait à l'industrie des *services professionnels, scientifiques et techniques* tandis que le second postulat s'appliquerait au secteur de l'*hébergement et des services de restauration*. De fait, 53 % de l'ensemble des travailleurs optant pour un emploi de transition dans ce secteur encaissent une diminution salariale par rapport à leur emploi de carrière. Ce secteur offrirait donc probablement de mauvaises perspectives sur le plan du taux horaire. Or, ce n'est pas le cas des travailleurs qui choisissent un emploi de transition dans le secteur des *services professionnels, scientifiques et techniques*. Les deux tiers d'entre eux ont conservé ou amélioré leurs conditions salariales par rapport à leur emploi de carrière. Étant donné que cette industrie fait bonne figure dans chacune des deux moitiés du tableau, il y a fort à croire que, en plus de jouir de bonnes conditions salariales, les travailleurs de ce secteur ont emmagasiné un bagage qui les aide à obtenir de meilleurs taux horaires dans leur emploi de transition. Ce constat pourrait aussi s'appliquer à d'autres branches d'activité dont la comparaison des taux horaires offre un portrait similaire : mentionnons l'industrie de la *finance, des assurances, de l'immobilier et de la location*, l'industrie des *soins de santé et assistance sociale*, de même que l'industrie de la *construction*. À l'inverse, d'autres industries présentent un profil qui ressemble davantage à celui décrit pour le secteur de l'*hébergement et des services de restauration*. Citons en exemple l'industrie des *services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien*, le secteur de l'*information, de la culture et des loisirs*, ainsi que l'industrie des *autres services*.

Annexe 7 – Proportion entre le nombre d’emplois de transition créés et le nombre d’emplois de carrière quittés, selon l’industrie, 1993-2001 et 2002-2010



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels 1 à 5.

**Annexe 8 : Description exhaustive des catégories de la classification
détaillée des industries**

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
1 Agriculture, Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz			
		1111-1119 Cultures agricoles	Comprend les établissements, tels les fermes, vergers, plantations, serres et pépinières, dont l'activité principale est la culture agricole, la culture de plantes, de plantes grimpantes, d'arbres et de leurs semences (à l'exception des établissements qui se consacrent à la foresterie). Les facteurs d'intrant, notamment la qualité des terres, les conditions climatiques, le type de matériel, la quantité et le type de main-d'oeuvre requis, ont été pris en considération dans la définition des classes. En règle générale, le processus de production arrive à terme lorsque le produit brut ou le produit cultivé est prêt à être mis sur le marché, c'est-à-dire lorsqu'il atteint le point de première vente ou de fixation des prix. Les établissements inclus dans ces classes peuvent utiliser des méthodes de cultures agricoles traditionnelles, employer des intrants agricoles modifiés ou améliorés, ou utiliser des méthodes de cultures agricoles biologiques.
1			
		1121-1129 Élevage	Comprend les établissements, comme les ranchs, les fermes et les parcs d'engraissement, dont l'activité principale est l'élevage, la production de produits d'origine animale et l'engraissement des animaux. Les facteurs d'intrant, notamment la qualité des pâturages, les bâtiments spécialisés, le type de matériel, la quantité et le type de main-d'oeuvre requis, ont été pris en considération dans la définition des classes.
2			
		1100 Fermes mixtes	Comprend les établissements dont l'activité principale englobe à la fois les sous-secteurs des cultures agricoles et de l'élevage.
3			
		1151 - 1152 Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à offrir des services de soutien essentiels à la production agricole
4			
		1131 - 1133, 1153 Foresterie et exploitation forestière	Comprend les établissements dont l'activité principale est la production et la récolte du bois caractérisé par un long cycle de croissance (dixans ou plus). La culture d'essences à long cycle de croissance se distingue, sur le plan des procédés de production, des cultures à court cycle de croissance. Ces dernières nécessitent une intervention horticole plus importante avant la récolte et s'appuient sur des procédés qui s'apparentent davantage à ceux que l'on retrouve dans le sous-secteur Cultures agricoles. Par conséquent, la culture d'arbres de Noël et d'autres espèces caractérisées par un cycle de production d'une durée inférieure à dixans est rangée dans le sous-secteur Cultures agricoles.
5			
			Comprend aussi les établissements dont l'activité principale consiste à offrir des services de soutien essentiels à la production forestière.
		1141 - 1142 Pêche, chasse et piégeage	Comprend les établissements dont l'activité principale est la prise de poissons et d'autres animaux sauvages dans leur habitat naturel. Ces établissements sont tributaires d'une disponibilité continue des ressources naturelles. La capture du poisson est l'activité économique prédominante de ce sous-secteur et nécessite généralement des bateaux spécialisés qui, compte tenu de leur taille, de leur configuration et de leur équipement, ne sont adaptés à aucun autre type d'activité, notamment le transport. La chasse et le piégeage nécessitent le recours à une large gamme de procédés de production et sont rangés dans le même sous-secteur que la pêche en raison des similitudes qui existent sur le plan de la disponibilité des ressources et des contraintes imposées, comme les exigences de conservation et le maintien adéquat de l'habitat.
6			
		2111 Extraction de pétrole et de gaz	Comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de champs de pétrole ou de gaz, notamment : l'exploration pétrolière et gazière; le forage, la complétion et l'équipement des puits; la mise en service des séparateurs, des agents de rupture d'émulsion, du matériel de dégravement et du réseau de collecte du pétrole brut; toutes les autres activités de préparation du pétrole ou du gaz jusqu'au moment de son expédition du gisement exploité. Sont comprises dans cette classe la production de pétrole, l'extraction de pétrole de gisements de schiste et de sables bitumineux de même que la production de gaz et d'hydrocarbures liquides par les procédés de gazéification, de liquéfaction et de pyrolyse du charbon effectués à la mine.
7			
		2100, 2121 - 2123 Extraction minière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz) et extraction minière mixte	Comprend les établissements dont l'activité principale est l'extraction, l'enrichissement ou toute autre préparation des minéraux métalliques et non métalliques, y compris le charbon.
8			
		2131 Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	Comprend les établissements dont l'activité principale est la prestation, en vertu d'ententes contractuelles ou contre rémunération, des services de soutien requis par l'extraction minière et l'extraction en carrière de minéraux de même que par l'extraction de pétrole et de gaz. Sont compris les établissements qui font de l'exploration visant des minéraux autres que le pétrole et le gaz. L'exploration couvre les méthodes classiques de prospection, comme le prélèvement d'échantillons de minerai et les observations géologiques sur les sites de prospection.
9			

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
14			Administrations publiques et services publics (<i>*suite de la catégorie au bas du tableau; codes 106-108</i>)
	10	2211 - 2213 Services publics	Comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de services publics d'électricité, de gaz et d'eau. Les établissements de ce sous-secteur assurent : la production, le transport, la gestion et la distribution d'électricité; la distribution de gaz naturel; le traitement et la distribution de l'eau; l'exploitation des égouts et des usines de traitement des eaux usées; ainsi que la fourniture de services connexes par l'entremise d'une infrastructure permanente de conduites, de tuyauteries ainsi que d'installations de traitement et de transformation.
2			Construction
	11	2361 - 2362 Construction de bâtiments	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à construire des bâtiments. Les bâtiments sont classés en fonction de la nature de leur vocation première, par exemple résidentielle, commerciale ou industrielle. Les établissements de ce sous-secteur peuvent réaliser des constructions neuves, ou des travaux de réparation et de rénovation d'ouvrages existants. Fait partie de ce sous-secteur l'assemblage sur place des bâtiments prémoulés, en panneaux ou préfabriqués et la construction de bâtiments temporaires. Les travaux de production dont sont responsables les établissements classés dans ce secteur peuvent être sous-traités en tout ou en partie à d'autres établissements de construction, habituellement des entrepreneurs spécialisés.
	12	2371 - 2379 Travaux de génie civil	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à construire des ouvrages de génie complets (p. ex. routes et barrages), et les entrepreneurs spécialisés dont l'activité principale consiste à fournir des éléments spécifiques de ces projets. Ces établissements peuvent construire de nouveaux bâtiments, ou effectuer des travaux d'ajout, de transformation, de maintenance et de réparation aux structures et ouvrages existants. Les établissements de ce sous-secteur sont classés selon les types de structures qu'ils construisent. Les projets de construction dans le domaine des ressources (p. ex., dragage et drainage) et les projets d'amélioration des grands espaces (p. ex., parcs et sentiers) font partie de ce sous-secteur. Les établissements dont l'activité principale consiste à effectuer du lotissement de terrain effectuent également diverses activités additionnelles visant à améliorer le terrain (p. ex., construction de routes et des infrastructures des services publics) et sont donc inclus dans ce sous-secteur.
	13	2381 - 2389 Entrepreneurs spécialisés	Comprend les établissements dont l'activité première consiste à effectuer des travaux habituellement requis pour la construction des bâtiments et des structures, comme la maçonnerie, la peinture ou l'électricité. Les travaux réalisés peuvent comprendre des ouvrages neufs, des ajouts, des transformations, la maintenance et des réparations. Les entrepreneurs spécialisés travaillent habituellement pour un entrepreneur général ou un entrepreneur-exploitant, et sont chargés de la réalisation d'un aspect d'un projet donné. Toutefois, ils peuvent également travailler directement pour le propriétaire, notamment dans des projets de rénovation et de réparation. Toutes les activités spécialisées ne sont pas classées dans ce sous-secteur. Afin de respecter les distinctions généralement acceptées par les entreprises de construction elles-mêmes, certains types d'établissements spécialisés dans la construction des ouvrages de génie sont classés dans le sous-secteur 2371 - 2379, Travaux de génie civil. La plupart des travaux sont habituellement réalisés sur le chantier. Certains entrepreneurs spécialisés effectuent des travaux de fabrication en atelier, sous contrat. Toutefois, les établissements qui fabriquent des éléments structuraux, p. ex., en acier ou en béton préfabriqué, ou qui fabriquent de l'équipement de construction comme les chaudières et les monte-charge sont classés dans le secteur 31-33, Fabrication, même s'ils installent ces biens eux-mêmes. Les activités spécialisées classées dans ce sous-secteur couvrent la préparation initiale du terrain en vue d'une nouvelle construction, la construction des fondations du bâtiment et des structures, l'installation des équipements et systèmes du bâtiment et la finition du bâtiment et des autres structures.

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
3		Fabrication	
14		3111 - 3119 Fabrication d'aliments	Comprend les établissements dont l'activité principale est la production d'aliments destinés à la consommation humaine ou animale.
15		3121 - 3122 Fabrication de boissons et de produits du tabac	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des boissons et des produits du tabac.
16		3131 - 3133, 3141 - 3149 Usines de textiles et de produits textiles	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des filés ou des tissus en textile, ou à faire le finissage de filés, de tissus en textile ou de vêtements. Sont inclus les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer à la fois des tissus et des produits en textile, sauf les vêtements tricotés. Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits textiles, sauf les vêtements.
17		3151 - 3159, 3161 - 3169 Fabrication de vêtements, de produits en cuir et de produits analogues	Comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de vêtements. Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits en cuir et des produits analogues.
18		3211 - 3219 Fabrication de produits en bois	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits à partir du bois. Il comprend trois groupes : les établissements qui sciennent des billes pour en faire du bois de charpente et des produits semblables, ou qui assurent la préservation de ces produits; ceux qui produisent des articles qui améliorent les caractéristiques naturelles du bois, en fabriquant plaquages, contreplaqués, panneaux en bois reconstitué ou ensembles en bois transformé; et ceux qui fabriquent divers produits en bois, comme la menuiserie préfabriquée.
19		3221 - 3222 Fabrication du papier	Comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de pâte à papier, de papier et de produits du papier. La fabrication de pâte consiste à séparer les fibres cellulosiques des impuretés contenues dans le bois, le papier usagé ou d'autres sources de fibres. La fabrication de papier consiste à assembler ces fibres en une feuille. Les produits en papier transformé résultent de diverses opérations de coupe et de façonnage effectuées sur du papier et d'autres matériaux.
20		3231 Impression et activités connexes de soutien	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services d'impression et d'autres services connexes.
21		3241 Fabrication de produits du pétrole et du charbon	Comprend les établissements dont l'activité principale est la transformation du pétrole et du charbon brut en produits intermédiaires et finis. Le procédé principal est le raffinage du pétrole, qui exige la séparation du pétrole brut en sous-produits à l'aide de techniques comme le craquage et la distillation.
22		3251 - 3259 Fabrication de produits chimiques	Comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de produits et de préparations chimiques à partir de matières premières organiques et inorganiques.
23		3261 - 3262 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits par traitement du caoutchouc et du plastique bruts. Les activités de traitement du caoutchouc ou du plastique sont regroupées dans le même sous-secteur parce que les propriétés techniques de ces polymères sont apparentées. Généralement, les établissements classés dans ce sous-secteur fabriquent des produits faits d'une seule matière, le caoutchouc ou le plastique. La fabrication de pneus constitue la principale exception à cette règle.
24		3271 - 3279 Fabrication de produits minéraux non métalliques	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits minéraux non métalliques. Ces établissements : font la coupe, le meulage, le façonnage et la finition du granite, du marbre, du calcaire, de l'ardoise et d'autres pierres; mélangent des minéraux non métalliques à des produits chimiques et autres additifs; chauffent des préparations à base de minéraux non métalliques pour fabriquer des produits tels que briques, pierres réfractaires, céramique, ciment et verre.

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
3			Fabrication (suite)
	25	3311 - 3315 Première transformation des métaux	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fondre et affiner des métaux ferreux et non ferreux provenant d'un minerai, de fonte brute ou de ferraille dans des hauts fourneaux ou des fours électriques. Ils peuvent y ajouter des substances chimiques pour fabriquer des alliages de métaux. Le produit de la fonte et du raffinage est utilisé, habituellement sous forme de lingots, pour fabriquer, par laminage et étirage, feuilles, rubans, barres, tiges et fils métalliques, ou sous forme liquide pour produire moules et autres produits métalliques de base.
	26	3321 - 3329 Fabrication de produits métalliques	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à forger, estamper, former, tourner et assembler des éléments en métaux ferreux et non ferreux pour fabriquer, entre autres, coutellerie et outils à main, produits d'architecture et éléments de charpentes métalliques, chaudières, réservoirs, conteneurs d'expédition, quincaillerie, ressorts et produits en fil métallique, produits tournés, écrous, boulons et vis.
	27	3331 - 3339 Fabrication de machines	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des machines industrielles et commerciales. Ces établissements assemblent des pièces pour former des éléments, des sous-ensembles et des machines complètes. Ils peuvent fabriquer eux-mêmes les pièces, au moyen de procédés généraux de transformation des métaux ou encore les acheter. Ils ont tendance à se spécialiser dans la production de machines conçues pour des applications particulières, ce qui se reflète dans la structure des groupes et des classes. Il existe une distinction fondamentale entre les machines employées de façon générale pour diverses applications industrielles (machines d'usage général), comme les opérations de pompage ou d'usinage, et celles conçues pour être utilisées dans une industrie particulière (machines d'usage particulier), comme dans l'agriculture ou l'imprimerie. Les trois premiers groupes se composent d'établissements qui produisent des machines d'usage particulier. Les établissements qui produisent des machines d'usage général sont classés dans les autres groupes. Les établissements dont l'activité principale consiste à remettre à neuf des machines sont rangés dans la même classe que les établissements qui fabriquent des machines neuves du même type. Sauf indication contraire, les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des pièces conçues pour être utilisées de façon exclusive ou principale avec une machine particulière sont rangés dans la même classe que les établissements qui fabriquent ce type de machine.
	28	3341 - 3346 Fabrication de produits informatiques et électroniques	Comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication d'ordinateurs, de matériel périphérique informatique, de matériel de communication et de produits électroniques similaires de même que des composants de ces produits. Les établissements de fabrication de produits informatiques et électroniques font appel à des procédés de production caractérisés par la conception et l'utilisation de circuits intégrés et par le recours à des technologies très spécialisées de miniaturisation.
	29	3351 - 3359 Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques	Comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de produits destinés à la production, à la distribution et à l'utilisation d'électricité.
	30	3361 - 3363 Fabrication de véhicules automobiles, de carrosseries, de remorques et de pièces	Comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de véhicules automobiles. On y retrouve les établissements qui fabriquent des châssis, puis montent le véhicule (y compris les sous-ensembles cabine et châssis de camion), et ceux qui ne fabriquent que les châssis de véhicules automobiles. Comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de carrosseries et de cabines de véhicules automobiles, de remorques de camions ainsi que de remorques d'usage non commercial. La carrosserie et la cabine peuvent être vendues comme telles ou être montées sur un châssis acheté ailleurs. Comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de pièces de véhicules automobiles et de moteurs. En font partie les établissements qui réusinent les pièces de véhicules automobiles, dans la classe correspondant à celle de la fabrication des pièces neuves.

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
3 Fabrication (suite)			
		3364 - 3369 Fabrication d'autre matériel de transport	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication d'aéronefs, de missiles, de véhicules spatiaux et leurs moteurs, leurs systèmes de propulsion, leur matériel auxiliaire et leurs pièces. La conception et la production de prototypes se retrouvent dans cette classe, tout comme la révision et la conversion en usine des aéronefs et des systèmes de propulsion.</p> <p>Comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication et le réusinage de locomotives et de wagons de chemin de fer, peu importe le type ou le gabarit, leur châssis et leurs pièces. La fabrication de wagons de train de banlieue rapide et de matériel ferroviaire autopropulsé spécial comme les poseurs de rails, les régaleuses à ballast, les dameuses et d'autre matériel d'entretien de la voie se retrouve dans cette classe.</p>
31			<p>Comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation d'un chantier naval ou la fabrication de navires. Par chantier naval, on entend les installations fixes comprenant une cale sèche et du matériel d'usine utilisés pour construire des navires, c'est-à-dire d'autres embarcations que celles servant à des fins personnelles ou récréatives. Le terme embarcation désigne les embarcations destinées ou utilisées à des fins personnelles ou récréatives. Les activités d'un chantier naval comprennent la construction de navires, leur réparation, leur transformation et leur modification, la production de parties de navire et de barges préfabriquées et les services spécialisés comme le carénage lorsqu'ils sont offerts au chantier naval.</p> <p>Comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale est la fabrication de matériel de transport et ses pièces.</p>
		3371 - 3379 Fabrication de meubles et de produits connexes	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des meubles et des produits connexes. Ils emploient des procédés classiques pour façonner des matériaux et assembler des pièces, par des opérations de découpe, de moulage et de stratification. L'attention portée à l'esthétique et aux qualités fonctionnelles de ces articles est un aspect important du processus de production. Le travail de design peut être effectué par le propre personnel de l'établissement ou être confié à des concepteurs industriels. Les meubles sont classés selon l'usage pour lequel ils ont été conçus. Ainsi, par exemple, les canapés rembourrés sont considérés comme des meubles de maison, même si on les retrouve aussi dans les hôtels et les bureaux.</p>
32			
		3391 - 3399 Activités diverses de fabrication	<p>Comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre sous-secteur et dont l'activité principale est la fabrication. Ces établissements fabriquent une vaste gamme de produits tels que les fournitures et le matériel médicaux, les bijoux, les articles de sport, les jouets et les fournitures de bureau.</p>
33			
4 Commerce			
		4111 Grossistes-distributeurs de produits agricoles	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des animaux vivants, des céréales et d'autres produits agricoles.</p>
34			
		4121 Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre du pétrole brut, des gaz de pétrole liquéfié, du mazout domestique et d'autres produits pétroliers raffinés.</p>
35			
		4131 - 4133 Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des produits alimentaires, des boissons et des produits du tabac.</p>
36			
		4141 - 4145 Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros textiles, vêtements, chaussures, équipements de divertissement, appareils ménagers, accessoires de maison, articles personnels, produits de pharmacie, de toilette et de beauté, et articles divers.</p>
37			
		4151 - 4153 Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des véhicules automobiles, des pièces et des accessoires, y compris des pneus.</p>
38			

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
4 Commerce (suite)			
		4161 - 4163 Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	
39			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros du matériel et des fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation, du métal et des produits métalliques, du bois d'oeuvre, de la menuiserie préfabriquée,
		4171 - 4179 Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	
40			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des machines et du matériel pour l'agriculture, le jardinage et l'entretien des pelouses; des machines, du matériel et des fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière; des ordinateurs, du matériel et des fournitures de communication; d'autres machines, équipements et fournitures.
		4181 - 4189, Grossistes-distributeurs de produits divers et commerce électronique de gros et agents et courtiers	
			Comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre sous-secteur et dont l'activité principale consiste à vendre en gros des marchandises telles que matières recyclables, papier, produits du papier et produits en plastique jetables, fournitures agricoles, produits chimiques et assimilés, billes et copeaux de bois, minéraux, minerais et métaux précieux et marchandises d'occasion (sauf les machines et les produits automobiles).
41			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à acheter et/ou vendre des produits appartenant à des tiers, le plus souvent moyennant le versement d'honoraires ou d'une commission. Ces établissements sont appelés marchés électroniques de gros entre entreprises, négociants travaillant à commission, agents ou courtiers d'importation, agents ou courtiers d'exportation, représentants de manufacturiers, agents d'approvisionnement ou agents de vente, et ils font le commerce de produits de tous genres. Ces établissements servent d'intermédiaires entre vendeurs et acheteurs ou effectuent des opérations commerciales pour le compte d'un mandant sans détenir le titre de propriété des produits achetés ou vendus.
		4411 - 4413 Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	
42			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des véhicules automobiles, avec les services qui s'y rattachent, ainsi que des pièces et des accessoires pour véhicules automobiles. Les établissements de ce sous-secteur sont généralement spécialisés dans la vente au détail de types particuliers de véhicules ou de pièces et accessoires.
		4421 - 4422 Magasins de meubles et d'accessoires de maison	
43			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des meubles et des accessoires de maison neufs. Ces établissements vendent habituellement à partir de salles d'exposition, et beaucoup offrent en complément des services de décoration intérieure.
		4431 Magasins d'appareils électroniques et ménagers	
44			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail appareils ménagers, équipement audio et vidéo, appareils photographiques, ordinateurs et autres articles comparables. En outre, ces établissements peuvent vendre au détail des pièces détachées et fournir des services de réparation.
		4441 - 4442 Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	
45			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail une gamme spécialisée ou générale de matériaux de construction ou de rénovation, de matériel et de fournitures de jardinage, de matériel motorisé pour l'extérieur, de plants et de produits de jardinage.
		4451 - 4453 Magasins d'alimentation	
46			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail une gamme générale ou spécialisée de produits alimentaires ou de boissons.
		4461 Magasins de produits de santé et de soins personnels	
47			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des produits de santé et de soins personnels. Les pharmacies et les magasins qui vendent des cosmétiques, des produits de beauté, de la parfumerie, de l'optique, des suppléments alimentaires (aliments de santé) et des appareils de santé sont inclus.
		4471 Stations-service	
48			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail du carburant pour les moteurs, et qui peuvent être exploités conjointement avec un dépanneur, un atelier de réparation automobile, un restaurant ou un autre commerce. Les établissements qui exploitent des stations-service pour le compte de leurs propriétaires et qui perçoivent une commission sur les carburants vendus sont aussi inclus.

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
4 Commerce (suite)			
49	4481 - 4483 Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires		Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des vêtements et des accessoires vestimentaires.
50	4511 - 4512 Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres		Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail articles de sport, jeux et jouets, articles de couture, tissus, patrons, fil et autres accessoires pour les travaux de couture, instruments de musique, livres et autres articles de lecture, enregistrements audio et vidéo.
51	4521 - 4529 Magasins de fournitures de tout genre		Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail une gamme générale de marchandises qui peuvent comprendre des articles d'épicerie.
52	4531 - 4539 Magasins de détail divers		Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail une gamme spécialisée de marchandises dans d'autres types de magasins spécialisés. Les fleuristes, magasins de fournitures de bureau, de papeterie, de cadeaux, d'articles de fantaisie et de souvenirs, les magasins vendant des marchandises d'occasion, les animaleries et magasins de fournitures pour animaux de maison, les marchands d'œuvres d'art et les marchands de maisons préfabriquées (mobiles) sont inclus.
53	4541 - 4543 Détaillants hors magasin		Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des marchandises par des méthodes hors magasin. Ces établissements touchent leurs clients et commercialisent leur marchandise par les moyens suivants : l'infopublicité à la radio ou à la télévision, la radiodiffusion et la diffusion dans la presse de publicité directe, la publication de catalogues classiques et électroniques, la vente porte à porte, les démonstrations à domicile, la présentation temporaire de marchandises (stands), les distributeurs automatiques et Internet. Sont inclus les établissements dont l'activité principale consiste en la vente directe (hors magasin) de produits tel que le mazout domestique et en la livraison à domicile de journaux.
5 Transport et entreposage			
54	4811 - 4812 Transport aérien		Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir pour compte d'autrui des services de transport public de personnes et de marchandises par aéronef, notamment par avion et par hélicoptère.
55	4821 Transport ferroviaire		Comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de chemins de fer. Sont compris dans cette classe les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport ferroviaire de longue distance ou sur ligne principale, de courte distance, et des services de transport ferroviaire de voyageurs.
56	4831 - 4832 Transport par eau		Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par eau de passagers et de marchandises à l'aide d'un matériel conçu à cet effet.
57	4841 - 4842 Transport par camion		Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de marchandises par camion. Ces établissements peuvent transporter des marchandises diverses ou des marchandises spéciales. Les marchandises spéciales sont celles qui, en raison de leur taille, de leur poids, de leur forme ou d'autres caractéristiques, doivent être transportées à l'aide d'un matériel spécialisé. Les établissements peuvent exercer leurs activités localement, soit à l'intérieur d'une région métropolitaine et de ses faubourgs, ou sur de longues distances, soit d'une région métropolitaine à l'autre.
58	4851 - 4859 Transport en commun et transport terrestre de voyageurs		Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir une diversité de services de transport de voyageurs à l'aide d'un matériel conçu à cet effet. Ces activités se distinguent les unes des autres en fonction de facteurs tels que l'établissement d'horaires fixes, d'itinéraires fixes et de tarifs au siège ou au véhicule.
59	4861 - 4869 Transport par pipeline		Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de produits par pipeline. Les pipelines sont spécialement conçus pour le transport d'un produit donné. Le pétrole brut, le gaz naturel et les produits pétroliers raffinés sont souvent transportés par pipeline. Le transport par pipeline requiert des systèmes intégrés composés de divers types de pipeline et d'infrastructures auxiliaires comme les postes de pompage, les réseaux de collecte et les installations accessoires d'emmagasinage.

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
5 Transport et entreposage (suite)			
		4871 - 4879, 4881 - 4889	Transport de tourisme et d'agrément et activités de soutien au transport
60			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport d'agrément tels que les croisières de plaisance ou les croisières-restaurants, les excursions en train à vapeur, les randonnées de plaisance en véhicule hippomobile, les tours en hydroglisseur ou en montgolfière. Ces établissements utilisent souvent du matériel de transport suranné ou spécialisé. Les activités offertes se déroulent sur de courtes distances; il s'agit généralement d'excursions d'un jour. Les établissements qui offrent des services d'affrètement de bateaux de pêche sont inclus. Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services à d'autres établissements de transport. Ces services peuvent être propres à un mode de transport ou multimodaux.
		4911	Services postaux
61			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services postaux. Sont compris dans cette classe les bureaux de poste, sauf ceux dont l'activité principale consiste à fournir des services de messageries, et les établissements qui assument une ou plusieurs fonctions des services postaux en vertu d'une entente contractuelle, exception faite de la distribution du courrier en vrac.
		4921 - 4922	Messageries et services de messagers
62			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de messageries ou des services de messagers et de livraison de petits colis à l'intérieur d'une zone urbaine donnée.
		4931	Entreposage
63			Comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation d'installations d'entreposage de marchandises diverses, d'installations frigorifiques et d'autres types d'installations d'entreposage. Ces établissements mettent à la disposition de leurs clients des installations d'entreposage de marchandises. Ils ne détiennent pas le titre des marchandises qu'ils manutentionnent. Ces établissements assument la responsabilité de l'entreposage des biens et assurent la sécurité des biens entreposés. Ils peuvent également fournir une gamme de services, souvent appelés services logistiques, relatifs à la distribution des biens des clients. Parmi les services logistiques, notons : l'étiquetage, la rupture de charge, le contrôle et la gestion des stocks, les menus travaux de montage, l'entrée et l'exécution des commandes, le conditionnement, la collecte et l'emballage, le marquage et l'étiquetage des prix et l'organisation du transport. Toutefois, les établissements de ce groupe fournissent toujours des services d'entreposage en plus de tout service logistique. En outre, l'entreposage des biens ne doit pas être une activité accessoire à la prestation d'un service tel que le marquage des prix.
6 Finance, assurances, immobilier et location			
		5211, 5221	Autorités monétaires - banque centrale, intermédiation financière et activités connexes
64			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à accomplir les fonctions d'une banque centrale : émettre de la monnaie (papier-monnaie); gérer la masse monétaire et les réserves de devises internationales du pays; superviser des systèmes de règlement, de compensation et de liquidation; conserver des dépôts représentant les réserves d'autres banques et institutions; agir en tant qu'agent financier du gouvernement fédéral. Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à prêter des fonds recueillis sous la forme de dépôts, ou par émission de titres d'emprunt, et les établissements qui facilitent l'emprunt ou le crédit en faisant, par exemple, du courtage d'hypothèques et de prêts, en fournissant des services de compensation et de réserve, et en assurant l'encaissement des chèques.
		5231 - 5239	Intermédiation de valeurs mobilières et de contrats de marchandises et autres activités connexes
65			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à risquer des capitaux de différentes façons : en prenant à leur compte de façon ferme des émissions de titres ou en cherchant à placer des titres ou des fonds de contrats de marchandises; en servant d'intermédiaires entre acheteurs et vendeurs de titres; en assurant des services afférents aux bourses des valeurs mobilières et des marchandises (c.-à-d. en fournissant les locaux, les marchés et, souvent, les installations nécessaires à l'achat et à la vente d'actions, de bons de souscription à des actions, d'obligations ou de contrats de marchandises); en facilitant la commercialisation de contrats à caractère financier; en gérant l'actif (c.-à-d. en gérant des portefeuilles de titres); en conseillant les investisseurs et en fournissant des services de fiducie, de garde et autres.

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
6 Finance, assurances, immobilier et location (suite)			
		5241 - 5242, 5261 - 5269	Sociétés d'assurance, fonds et autres instruments financiers
66			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à faire souscrire à des contrats d'assurance de rente et à d'autres formes de contrats d'assurance, à faire de la réassurance, à vendre de l'assurance à des détenteurs de police et à leur fournir des services connexes. Les classes sont définies en fonction du type de risque assuré (décès, perte d'emploi due à l'âge ou à une invalidité, dommages matériels). Les établissements qui mettent des risques en commun prélèvent des primes pour se constituer un portefeuille d'actifs financiers en prévision de sinistres ultérieurs. Les cotisations et les primes sont fixées sur la base d'une évaluation actuarielle des indemnités prévisibles d'après des tableaux des risques subis dans le passé, et en fonction du rendement que l'on attend des réserves placées. Comprend les fonds, fiducies et autres instruments financiers organisés pour administrer des actifs de portefeuille pour le compte de tiers, comme les détenteurs d'unités, les bénéficiaires de caisses de retraite et les investisseurs. Ces entités perçoivent des intérêts, des dividendes et d'autres revenus de biens, mais elles n'ont pas d'employés, ou n'en ont que très peu, et ne tirent aucun revenu de la vente de services.
67		5311 - 5313	Services immobiliers
			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à louer ou à donner à bail des biens immobiliers, à gérer des biens immobiliers pour le compte de tiers, à faire office d'intermédiaires pour la vente et/ou la location de biens immobiliers, et à évaluer des biens immobiliers.
68		5321 - 5324	Services de location et de location à bail et propriétaires et bailleurs d'autres actifs non financiers
			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à louer ou à donner à bail à leurs clients des biens corporels tels que des automobiles, des ordinateurs, des biens de consommation et des machines et du matériel d'usage industriel en contrepartie de paiements périodiques. Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à détenir de biens incorporels non financiers tels que les brevets, les marques de commerce, les noms commerciaux et/ou les contrats de franchise, et à autoriser des tiers à utiliser ou reproduire ces actifs moyennant des frais.
7 Services professionnels, scientifiques et techniques			
69		5411	Services juridiques
			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services juridiques et parajuridiques. Parmi les établissements de cette classe, notons les études d'avocats, les études de notaires et les bureaux de spécialistes parajuridiques.
70		5412	Services de comptabilité
			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vérifier des comptes; à concevoir des systèmes comptables; à préparer des états financiers; à établir des budgets; à remplir des déclarations de revenus; à préparer la paye; à tenir les livres; à établir des factures.
71		5413-5414	Services d'architecture, de génie, de prospection et de design
			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services d'architecture et de génie et des services connexes tels que des services de conception de structures, de dessin technique, d'inspection de bâtiments, d'aménagement paysager, de prospection, de levé, d'arpentage et de cartographie, d'essai en laboratoire et sur le terrain, de design d'intérieur, de design industriel et de design graphique, et d'autres services spécialisés de design.
72		5415	Conception de systèmes informatiques
			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir une expertise dans le domaine des technologies de l'information. Ces établissements peuvent notamment : concevoir, modifier, tester et prendre en charge des logiciels pour répondre aux besoins d'un client, y compris créer des pages d'accueil Internet; planifier et concevoir des systèmes informatiques intégrant la technologie du matériel, celle des logiciels et celle des communications; gérer et exploiter sur place les installations d'informatique et de traitement des données de clients; donner des conseils dans le domaine des technologies de l'information; fournir d'autres services professionnels et techniques de nature informatique.

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
7 Services professionnels, scientifiques et techniques (suite)			
	73	5416-5417 Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir à d'autres des conseils et de l'assistance relativement à des questions de gestion et à des questions environnementales, scientifiques et techniques.	
	74	Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à réaliser des investigations originales systématiques pour élargir le champ des connaissances (recherche) et à appliquer les résultats de recherche ou d'autres connaissances scientifiques à la création de produits ou de procédés nouveaux ou nettement améliorés (développement expérimental). 5418 Publicité et services connexes Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à créer des campagnes de publicité ou de relations publiques dans les médias; à placer des annonces dans les médias pour le compte d'annonceurs ou d'agences de publicité; à vendre du temps ou de l'espace dans des médias à des annonceurs ou à des agences de publicité pour le compte des propriétaires de ces médias; à créer et à mettre en oeuvre des campagnes de publicité par affichage à l'intérieur ou à l'extérieur; à créer et à mettre en oeuvre des campagnes de publipostage; à livrer (sauf par la poste) du matériel ou des échantillons publicitaires; à créer et à mettre en oeuvre des campagnes de publicité par cadeaux publicitaires; à fournir des services connexes comme la peinture et le lettrage d'enseignes, des services d'accueil et la réalisation de vitrines.	
	75	5419 Autres services professionnels Comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre groupe et dont l'activité principale consiste à fournir des services professionnels, scientifiques et techniques. Parmi les établissements de ce groupe, notons : les sociétés d'études de marché et les maisons de sondage; les studios de photographie; les cabinets de traducteurs et d'interprètes; les cabinets de vétérinaires.	
8 Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien			
	76	5613 Services d'emploi Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à lister les postes vacants et à choisir, à orienter et à placer les candidats à l'emploi, de façon permanente ou temporaire; les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des travailleurs pour des périodes limitées en vue de compléter la main-d'oeuvre du client.	
	77	5614 Services de soutien aux entreprises Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de soutien aux entreprises, comme la préparation de documents, l'exploitation de centres d'appels téléphoniques, l'exploitation de centres de services aux entreprises, le recouvrement de créances et l'évaluation du crédit.	
	78	5615 Services de préparation de voyage Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à offrir des services de préparation de voyages et de réservation. Parmi les établissements de ce groupe, notons : les agences de voyage; les voyagistes et les forfaitistes; les bureaux des congrès et des visiteurs; les billetteries des compagnies aériennes, des compagnies d'autobus, des compagnies de chemins de fer et des compagnies maritimes; les billetteries d'établissements sportifs et de théâtres; les bureaux de réservation d'avion, d'hôtel et de restaurant.	
	79	5616 Services de sécurité Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services d'enquêtes et de détectives, des services de garde et de patrouille, des services de voitures blindées et des services de systèmes de sécurité.	
	80	5617 Services relatifs aux bâtiments et aux logements Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à exterminer et contrôler les insectes, les rongeurs et d'autres animaux nuisibles, dans les bâtiments et autres structures, et aux alentours de ceux-ci; à nettoyer l'intérieur et les vitres des bâtiments; à aménager et à entretenir des parterres; à nettoyer et à teindre des tapis, des carpettes et des meubles rembourrés; à fournir d'autres services relatifs aux bâtiments et aux logements.	

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
8		Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (suite)	
	5511, 5611-5612, 5619	Gestion d'entreprises et autres services administratifs	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à gérer des sociétés et des entreprises et/ou à détenir des titres ou des actifs financiers de sociétés et d'entreprises afin d'avoir une participation majoritaire dans celles-ci et/ou d'influer sur les décisions de leurs dirigeants. Ces établissements peuvent exercer la fonction de gestion ou confier la gestion financière à des gestionnaires de portefeuille.</p> <p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services à leurs clients pour administrer, diriger ou coordonner un ensemble d'opérations commerciales quotidiennes, comme le financement, la facturation et la tenue de livres; les activités personnelles; les activités de distribution physique; et autres activités d'administration ou de gestion.</p> <p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir une combinaison de services en vue de soutenir les opérations ayant lieu dans les installations d'un client. Typiquement, ces établissements fournissent un groupe de services, tels que des services : de conciergerie; d'entretien; d'élimination des ordures; de garde et de sécurité; d'acheminement du courrier et d'autre soutien logistique; de réception; de lessive; ainsi que des services connexes, en vue de soutenir les opérations au sein de l'établissement.</p> <p>Comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre groupe et dont l'activité principale consiste à fournir des services de soutien au jour le jour.</p>
	81		
	5621 - 5629	Services de gestion des déchets et d'assainissement	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de gestion des déchets tels que: les services de collecte, de traitement et d'élimination des déchets; les services d'assainissement; les services de pompage de fosses septiques. Sont aussi incluses les installations de récupération de matériaux.</p>
	82		
9		Services d'enseignement	
	6111	Écoles primaires et secondaires	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser des cours théoriques qui forment l'éducation préparatoire de base, qui va de la maternelle à la douzième année.</p>
	83		
	6112	Collèges communautaires et cégeps	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à offrir des cours théoriques, ou des cours théoriques et techniques, et à décerner des grades d'associé, des certificats ou des diplômes de niveau pré-universitaire. Pour être admis à un programme menant à l'obtention d'un grade d'associé ou l'équivalent, l'élève doit posséder au moins un diplôme d'études secondaires ou une formation scolaire générale équivalente.</p>
	84		
	6113	Universités	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser des cours théoriques et à décerner des diplômes au niveau du baccalauréat et des cycles supérieurs. Pour être admis à un programme de baccalauréat, l'élève doit posséder au moins un diplôme d'études secondaires ou une formation scolaire générale équivalente; pour l'admission aux programmes d'enseignement professionnel ou d'études supérieures, le baccalauréat est souvent exigé.</p>
	85		
	6114-6117	Autres écoles et services de soutien à l'enseignement	<p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste : à dispenser des cours de formation en travail de bureau, en secrétariat et en sténographie; à dispenser des cours de formation portant sur tous les aspects de l'informatique, incluant la programmation, les progiciels, les systèmes administratifs informatisés, la technologie informatique, les opérations informatiques et la gestion des réseaux locaux; à offrir un éventail de cours et de séminaires abrégés de perfectionnement en gestion et de formation professionnelle.</p> <p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à offrir une formation technique et professionnelle dans une variété de matières techniques et de métiers. La formation mène souvent à l'obtention d'un certificat non universitaire.</p> <p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser : une formation dans les beaux-arts; une formation athlétique; une formation en langues; une formation dans d'autres domaines, sauf la formation scolaire, la formation en commerce, en informatique et en gestion et l'enseignement technique et de métiers; des services comme le tutorat et la préparation aux examens.</p> <p>Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à offrir des services non didactiques destinés à appuyer les méthodes et systèmes d'enseignement.</p>
	86		

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
10 Soins de santé et assistance sociale			
		6211 - 6219 Services de soins ambulatoires	
87			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser directement ou indirectement des soins à des malades ambulatoires. Les praticiens qui font partie de ce sous-secteur procurent des services de consultation externe pour lesquels les installations et le matériel ne forment habituellement pas la partie principale du procédé de production.
		6220 - 6221 Hôpitaux	
88			Comprend les établissements reconnus comme hôpitaux agréés dont l'activité principale consiste à fournir des services médicaux, diagnostiques et thérapeutiques aux bénéficiaires internes ainsi qu'à héberger ces derniers dans des conditions particulières. Ces établissements possèdent un personnel médical structuré composé de médecins, d'infirmiers et infirmières et d'autres professionnels, technologues et techniciens de la santé. Les hôpitaux sont dotés d'installations et de matériel spécialisés qui occupent une grande place dans leur procédé de production et en font partie intégrante. Les hôpitaux peuvent aussi procurer toute une gamme de services de consultation externe en complément à leur activité principale.
		6230 Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	
89			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser des soins et des services infirmiers, des services de surveillance ou des soins divers aux malades. Les installations représentent une part importante du procédé de production et les soins dispensés combinent des services médicaux et sociaux, le volet médical se composant dans une large mesure de soins infirmiers.
		6241 - 6244 Assistance sociale	
90			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser de nombreux services d'aide directement à la clientèle. Ces services ne comprennent pas l'institutionnalisation ni l'hébergement, sauf pour une courte durée.
11 Information, culture et loisirs			
		5111 - 5112 Édition (sauf par Internet)	
			Comprend les établissements dont l'activité principale est l'édition de journaux, de périodiques, de livres, de bases de données, de logiciels et d'autres produits. Ces œuvres se caractérisent par la créativité intellectuelle nécessaire à leur production et sont également protégées par le droit d'auteur. Les éditeurs distribuent ou organisent la distribution de ces œuvres.
91			Les établissements d'édition peuvent créer des œuvres à l'interne, ou obtenir par contrat, acheter ou compiler des œuvres originellement créées par d'autres. Ces œuvres peuvent être publiées sous une ou plusieurs formes, par exemple sous format imprimé électronique ou en ligne. Sont également compris les éditeurs de produits multimédias tels que les livres interactifs pour enfants, les ouvrages de référence multimédias sur disques compacts (CD-ROM) et disques vidéo numériques (DVD), et les cartes de souhaits musicales. Les établissements de ce sous-secteur peuvent imprimer, reproduire les œuvres ou offrir un accès direct en ligne à celles-ci, ou peuvent demander à d'autres établissements d'assurer ces fonctions.
		5121 - 5122 Industries du film et de l'enregistrement sonore	
92			Comprend les établissements dont l'activité principale est la production et la distribution d'enregistrements vidéo et audio ou la prestation de services connexes tels que les services de postproduction, les services de présentation et les services de traitement et de développement de films cinématographiques. Sont également compris les studios d'enregistrement sonore.
		5151 - 5152 Radiodiffusion et télédiffusion	
93			Comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de studios et d'installations de radiodiffusion et de télédiffusion.
		5171 - 5179 Télécommunications	
94			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de télécommunications et/ou des services vidéo de divertissement par voie de réseaux qu'ils possèdent ou qu'ils louent, en vue de leur revente, ou de connexions Internet à haut débit fournies par le client. Les établissements du sous-secteur sont réunis en classes selon la nature des services qu'ils fournissent (fixes ou mobiles), le type de réseau par lequel ils acheminent leurs services (par fil ou sans fil) et leur modèle d'exploitation (propriétaires des installations ou revente).
		5182 Traitement de données, hébergement de données et services connexes	
95			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de télécommunications et/ou des services vidéo de divertissement par voie de réseaux qu'ils possèdent ou qu'ils louent, en vue de leur revente, ou de connexions Internet à haut débit fournies par le client. Les établissements du sous-secteur sont réunis en classes selon la nature des services qu'ils fournissent (fixes ou mobiles), le type de réseau par lequel ils acheminent leurs services (par fil ou sans fil) et leur modèle d'exploitation (propriétaires des installations ou revente).

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
11 Information, culture et loisirs (suite)			
		5191 Autres services d'information	
96			Comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale consiste à fournir d'autres services d'information. Les principales composantes de ce groupe sont les agences de presse, les bibliothèques et les archives, les portails d'édition et de diffusion sur Internet ainsi que de recherche sur le Web, et d'autres services de recherche d'information sur une base contractuelle.
		7111 - 7115 Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	
97			Comprend les établissements dont l'activité principale est la production, ou l'organisation et la promotion, de spectacles faisant intervenir acteurs, chanteurs, danseurs, formations musicales et musiciens, athlètes et autres artistes. Sont aussi inclus les amuseurs et artistes indépendants et les établissements qui gèrent la carrière de ces derniers. La classification repose sur quatre fonctions principales : produire des manifestations; organiser et promouvoir des manifestations; représenter les artistes et gérer leurs affaires; fournir les compétences artistiques, créatrices et techniques nécessaires à la présentation de produits artistiques et de spectacles.
		7121 Établissements du patrimoine	
98			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à préserver et exposer des objets, des lieux et des curiosités naturelles d'intérêt historique, culturel ou éducatif.
		7131 - 7139 Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries	
99			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à exploiter des installations et des services de divertissement, de loisirs et de jeux de hasard. Parmi les établissements de ce sous-secteur, notons les terrains de golf, les centres de ski, les marinas, les centres de sports récréatifs et de conditionnement physique, les salles de quilles, les parcs d'attractions, les salles de jeux électroniques, les casinos, les salles de bingo, les exploitants de terminaux de jeux vidéo et les exploitants de loteries.
12 Hébergement et services de restauration			
		7211 - 7213 Services d'hébergement	
100			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à offrir des services d'hébergement de courte durée à des voyageurs, des vacanciers et d'autres personnes. Outre l'hébergement, les établissements peuvent offrir une gamme d'autres services. Par exemple, bon nombre d'établissements exploitent des restaurants, alors que d'autres sont dotés d'installations de loisirs. Les établissements d'hébergement sont rangés dans ce sous-secteur même lorsque la prestation de services complémentaires génère des recettes plus importantes.
		7221 - 7224 Services de restauration et débits de boissons	
101			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à préparer des repas, des repas légers et des boissons commandés par les clients pour consommation immédiate sur place ou à l'extérieur de l'établissement. Ce sous-secteur ne couvre pas les activités de restauration menées dans divers établissements comme les hôtels, les associations de citoyens et les associations sociales, les parcs d'attractions et de loisirs et les salles de spectacles. Toutefois, les locaux loués pour les services de restauration offerts dans diverses installations comme les hôtels, les centres commerciaux, les aéroports et les grands magasins sont compris.
13 Autres services			
		8111 - 8114 Réparation et entretien	
102			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à effectuer la réparation ou l'entretien de véhicules automobiles, de machines, de matériel et d'autres produits. Ces établissements effectuent des réparations ou des opérations d'entretien préventif pour s'assurer que ces produits fonctionnent correctement.
		8121 - 8129 Services personnels et services de blanchissage	
103			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de soins personnels, des services funéraires, des services de blanchisserie et d'autres services tels que les soins pour animaux de compagnie et le développement et le tirage de photos. Les exploitants de parcs de stationnement sont aussi inclus.
		8131 - 8139 Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	
104			Comprend les établissements dont l'activité principale consiste : à organiser et promouvoir des activités religieuses; à soutenir diverses causes par le biais de subventions; à défendre (promouvoir) diverses causes sociales et politiques; à favoriser et défendre les intérêts de leurs membres.
		8141 Ménages privés	
105			Comprend les ménages privés qui emploient du personnel pour effectuer à l'intérieur ou à l'extérieur des activités ayant trait principalement à la conduite de la maison. Ces ménages emploient par exemple des cuisiniers, des femmes de chambre et des majordomes et, pour travailler à l'extérieur, des jardiniers, des gardiens et d'autres personnes chargées de l'entretien. Sont inclus les services des gardiennes et bonnes d'enfants.

Code de la classification agrégée	Code de la classification détaillée	Code SCIAN	Industrie / Définition
14			Administrations publiques et services publics (*cette catégorie est aussi formée du code 10)
	106	9110 - 9119 Administration fédérale (incluant la défense)	Comprend les établissements de l'administration fédérale dont les activités principales sont de nature publique; parmi ces activités, notons les services législatifs, les services judiciaires, la taxation, la défense nationale, l'ordre et la sécurité publics, les services d'immigration, les affaires étrangères et l'aide internationale, ainsi que l'administration des programmes gouvernementaux.
	107	9120 - 9129 Administrations publiques provinciales et territoriales	Comprend les établissements des administrations provinciales ou territoriales dont l'activité principale consiste à mener des activités de nature gouvernementale; parmi ces activités, notons les services législatifs, les services judiciaires, la taxation, le maintien de l'ordre et de la sécurité publics, ainsi que l'administration des programmes gouvernementaux des provinces et territoires.
	108	9130 - 9191 Administration publique locale, municipale et régionale et organisme public international et autre organisme public extra-territorial	Comprend les établissements des administrations locales dont l'activité principale est de nature gouvernementale : activités législatives, taxation, maintien de l'ordre et de la sécurité publics et administration des programmes des administrations locales. Comprend les établissements des administrations publiques autochtones dont l'activité principale consiste à offrir à leurs commettants un vaste éventail de services gouvernementaux qui autrement seraient assurés par les administrations fédérale, provinciales ou municipales. Comprend les établissements des gouvernements étrangers situés en sol canadien dont l'activité principale consiste à offrir des services de nature gouvernementale : services consulaires, missions diplomatiques et activités de légation.

Source : Statistique Canada, (2007). « *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) - Canada* »