



Processus de la retraite et carrière atypique au Canada

par Jonathan Purenne

Département de démographie
Faculté des arts et sciences

Mémoire présenté
en vue de l'obtention du grade de Maître ès science (M.Sc.)
en démographie

Octobre 2018

© Jonathan Purenne, 2018

Résumé

Depuis le milieu du 20^e siècle, la mondialisation de l'économie a favorisé le développement d'emplois précaires, souvent temporaires et offrant peu de sécurité d'emploi. Au Canada, plus du tiers des travailleurs nés entre 1945 et 1950 n'ont jamais connu un épisode d'emploi de plus de 11 ans. À ce jour, aucune étude canadienne ne s'était penchée sur le processus de la retraite des travailleuses et travailleurs qui ont mené une carrière que l'on peut qualifier d'atypique. Ce manque dans la littérature pourrait mener à une interprétation erronée de ce qui se passe dans le marché du travail des adultes âgés. Notre étude cherche à déterminer si le processus de la retraite des personnes qui ont mené une carrière atypique avant l'âge de 50 ans est différent de ceux qui ont connu une carrière stable.

Nos résultats confirment que le processus de la retraite diffère selon le type de carrière au Canada : les personnes qui ont mené une carrière atypique sont plus susceptibles de commencer au moins un nouvel emploi avant la retraite, alors que les individus qui ont eu une carrière stable ont plus de chance de partir à la retraite sans faire de transition avant la retraite. L'analyse du calendrier des différents événements qui composent le processus de la retraite, notamment de l'emploi de transition avant la retraite et de la retraite volontaire, nous laisse croire que les personnes à carrière atypique ont davantage tendance à reporter leur retraite.

Mots-clés : retraite, processus, carrière, atypique, stable, emploi, transition, post-retraite, précaire, adultes âgés, baby-boomers, vieillissement

Abstract

Since the mid-20th-century globalization of the economy has led to a surge in precarious employment (part-time and short-term jobs) leaving many with no stable career. In Canada, about a third of individuals born between 1945 and 1950 never had a spell of employment longer than 11 years. This generation of workers, who had what we could define as « atypical » careers, is now arriving at the age associated with retirement.

While many studies on retirement have focused on individuals who have had career jobs, that is a spell of employment of tens years or more, little is known about how people with a history of short term jobs retire. This may lead to a faulty interpretation of what's happening to older adults in the labor force, therefore leading to policies that are not well adapted to individuals with atypical careers. This study aims at comparing the process of labor force withdrawals between Canadians with a history of short career with those with career jobs. We focus not only on retirement, but also on bridge employment before and after one has left the labor force.

We use a sample of respondents from the General Social Survey (GSS) 2007 that were at least 50 years of age at the time of the survey and had declared to have worked. The sample was stratified according to the type of careers the respondent had before age 50. We find that the process of retirement differs in respect of the type of career. Respondents who had an atypical career had more chances to hold a bridge job before retiring, while respondents that had a stable career were more prone to leave the labor force without any prior transition. Respondents with atypical career were less likely to retire voluntarily but we find no statistical evidence that they are more at risk of involuntary retirement. These findings might suggest that respondents with atypical careers were delaying their retirement at the time of the survey. We find no statistical evidence that the type of careers has an influence on post-retirement employment.

Keywords: retirement, process, bridge employment, post-retirement, job, labor force, precarious, atypical, stable, career, aging, older adults, baby-boomer

Table des matières

Résumé.....	i
Abstract.....	ii
Table des matières.....	iii
Liste des tableaux.....	v
Liste des figures.....	vii
Liste des sigles.....	viii
Liste des abréviations.....	ix
Remerciements.....	x
Introduction.....	1
Chapitre 1 : Revue de la littérature.....	4
1.1 Des concepts aux définitions multiples.....	4
1.1.1 Le concept de retraite.....	4
1.1.2 Le concept de « <i>bridge employment</i> ».....	6
1.2 Processus de la retraite et les facteurs qui y sont associés.....	8
1.2.1 L'emploi de transition.....	8
1.2.2 La retraite.....	13
1.2.3 L'emploi post-retraite.....	20
1.3 Processus de la retraite et cadre théorique.....	27
1.4 Hypothèses.....	34
Chapitre 2 : Données et méthodes.....	35
2.1 Source de données.....	35
2.2 Population cible.....	37
2.3 Variables dépendantes : définitions et concepts.....	39
2.3.1 L'emploi de transition.....	39

2.3.2 Les retraites	40
2.2.3 L'emploi post-retraite	43
2.4 Variables indépendantes	44
2.4.1 Variable principale d'intérêt : le type de carrière	45
2.4.2 Variables de la dimension micro.....	45
2.4.3 Variables liées à l'emploi.....	46
2.4.4 Variables de la dimension macro.....	48
2.5 Méthodes.....	50
2.5.1 Analyse de séquences	51
2.5.2 Analyse de survie.....	53
Chapitre 3 : Résultats	58
3.1 Évolution de l'emploi de transition, de la retraite et de l'emploi post-retraite au Canada, 1990-2007	59
3.2 Type de carrière et processus de la vie active à la retraite : analyse descriptive	60
3.2.1 Caractéristiques individuelles selon le type de carrière.....	60
3.2.2 Caractéristiques individuelles selon le type de transition vers la retraite	62
3.2.3 Caractéristiques des emplois selon le type de transition vers la retraite.....	65
3.2.4 La retraite selon la raison du départ.....	66
3.3 Type de carrière et processus de la vie active à la retraite : séquence, calendrier et facteurs associés à chaque type de transition	68
3.3.1 Type de carrière et analyse de séquences	68
3.3.2 Type de carrière, calendrier des transitions et facteurs associés à ces transitions ...	70
Discussion.....	93
Bibliographie.....	i
Annexe A	i
Annexe B	iii
Annexe C	vii

Liste des tableaux

Tableau 2.1 Observations exclues et valeurs manquantes	38
Tableau 2.2 Retraite selon la cause dans l'ESG 2007	43
Tableau 2.3 Distribution de la population étudiée selon les variables sociodémographiques retenus, Canada 2007	44
Tableau 2.4 Distribution des répondants selon l'industrie dans l'ESG 2007	47
Tableau 2.5 Distribution des professions dans l'ESG 2007	47
Tableau 2.6 Variables sur la préparation financière dans l'ESG 2007	48
Tableau 2.7 Distribution selon la génération, Canada 2007	49
Tableau 3.1 Caractéristiques individuelles et d'emploi selon le type de carrière au Canada ...	61
Tableau 3.2 Caractéristiques individuelles selon le type de « bridge employment » au Canada	63
Tableau 3.3 Caractéristique de l'emploi de transition et de l'emploi post-retraite au Canada.	65
Tableau 3.4 Caractéristiques individuelles selon le type de retraite, Canada	67
Tableau 3.5 Caractéristiques de l'emploi de transition selon le type de carrière, Canada	73
Tableau 3.6 Régression multinomiale sur les variables associées au risque de passer par l'emploi de transition ou de passer directement à la retraite, Canada	75
Tableau 3.7 Régression multinomiale sur les variables associées au risque de passer par l'emploi de transition ou de passer directement à la retraite selon le type de carrière et selon le sexe, Canada	77
Tableau 3.8 Régression multinomiale sur les variables associées au risque de prendre une retraite selon la cause, Canada	84
Tableau 3.9 Régression multinomiale logistique sur les variables associées au risque de prendre sa retraite pour différentes raisons selon le sexe, Canada	86
Tableau 3.10 Régression logistique sur les variables associées au risque d'occuper un emploi post-retraite, Canada	92

Annexe A Comparaison entre les probabilités prédites* de l'emploi de transition et du passage direct à la retraite estimé avec une régression logistique multinomiale et une régression probit multinomiale i

Annexe B Comparaison entre les probabilités prédites* de la retraite selon la raison de départ estimé avec une régression logistique multinomiale et une régression probit multinomiale iii

Annexe C Régression multinomiale de la retraite selon la raison du départ à la retraite, Canada vii

Liste des figures

Figure 1.1 Modélisation du processus de la retraite et cadre théorique.....	32
Figure 2.1 Exemple de biais dans l'historique d'emploi des répondants de l'ESG 2007.....	37
Figure 2.2 Exemple de base de données au format personne-années	52
Figure 2.3 Exemple de base de données au format personne-événements	52
Figure 2.4 Exemple de base de données au format séquence	53
Figure 2.5 Exemple d'épisodes manquants dans une séquence.....	53
Figure 2.6 Séquence avec épisodes manquants au début et valeurs manquantes supprimées à la fin	53
Figure 3.1 Évolution des transitions dans le processus de la retraite au Canada, 1990 à 2006	59
Figure 3.2 Distribution des différents états à chaque âge entre 50 et 75 ans, Canada	69
Figure 3.3 Proportion cumulée de l'emploi de transition et du passage direct à la retraite au Canada.....	71
Figure 3.4 Proportion cumulée de la retraite selon la raison du départ et en fonction du type de carrière, Canada	81
Figure 3.5 Courbe de survie de Kaplan Meier de l'emploi post-retraite, Canada	90

Liste des sigles

CIQSS : Centre interuniversitaire québécois de statistique sociale

CNP : Classification nationale des professions

CPS : March Current Population Surveys

EDTR : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

ÉLIA : Étude longitudinale et internationale des adultes

EPA : Enquête sur la population active

ESCC : Enquête sur la santé des collectivités canadiennes

ESG : Enquête sociale générale

HRS : Health and Retirement Survey

ITAO : Interview téléphonique assistée par ordinateur

LAD/BAL : Longitudinal administrative file/Base de données administrative longitudinale

LWF/FDLMO : Longitudinal Worker files/Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

RHLS : Retirement History Longitudinal Survey

SCFWA : Senior Citizens Freedom to Work Act

SCIAN : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

SHARE : *Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe*

Liste des abréviations

C.-à-d. : C'est-à-dire

CIF : *cumulative incidence function*

E : Emploi

EPR : Emploi post-retraite

ET : Emploi de transition

Etc. : Et cætera

KM : Kaplan Meier

pp : Point de pourcentage

PR : Primo-retraite

R : Retraite

RPA : Régime de pension agréé

RPC : Régime de pension du Canada

RRQ : Régime des rentes du Québec

SRG : Supplément de revenu garanti

SV : Sécurité de la vieillesse

Remerciements

Mes premiers remerciements à mon directeur de recherche, Yves Carrière, pour m'avoir poussé à dépasser mes limites et de m'avoir soutenu tout au long de ma maîtrise. J'aimerais également le remercier de m'avoir donné de nombreuses opportunités de collaboration sur ses projets de recherche.

Je remercie le département de démographie de m'avoir accueilli dans ses rangs ainsi que les professeurs du département pour leur enseignement. J'ai aussi une pensée particulière pour mes camarades étudiants, pour toutes les discussions passionnantes, les soirées arrosées, mais surtout pour la camaraderie qui règne entre nous et qui a rendu ces sept dernières années inoubliables.

Je remercie aussi la Faculté des études supérieures et le CIQSS pour leur soutien financier qui m'a permis de me consacrer à mes études et à la rédaction de mon mémoire.

Je remercie également l'organisme *Thèsez-vous?* et les participants du groupe *Thèsez-vous Ensemble* pour toutes les tomates productives. Sans vous, la rédaction de ce mémoire aurait été bien pénible.

Finalement, j'aimerais remercier mes proches pour m'avoir soutenu tout au long de la rédaction de ce mémoire. Sans vous je n'aurais jamais réussi à terminer.

Les analyses contenues dans ce texte ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, du Fonds de recherche du Québec - Société et culture (FRQSC), du Fonds de recherche du Québec - Santé (FRQS) ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées dans ce texte sont celles des auteurs et non celles des partenaires financiers.

Introduction

Avant l'introduction de la retraite, les gens travaillaient généralement toute leur vie ou jusqu'à ce qu'ils n'en soient physiquement plus capables, alors que la famille immédiate assurait souvent le bien-être des personnes âgées jusqu'à leur dernier jour. Il y a bien eu quelques expériences de programme de retraite à partir du milieu du 19^e siècle (Costa, 1998), mais ce n'est qu'en 1889 que le premier véritable programme de sécurité sociale nationale destiné aux personnes âgées voit le jour. Le Chancelier allemand, Otto Von Bismarck, jeta alors les bases de la retraite moderne avec un programme obligatoire, financé par les contributions des travailleurs, de leurs employeurs et par l'État. Bien que le modèle Bismarck était universel, il n'était accessible qu'à partir de l'âge de 70 ans, un âge bien au-delà de l'espérance de vie de l'époque. Le système Bismarck s'est ensuite généralisé dans plusieurs États occidentaux, avec un seuil d'accessibilité généralement fixé à 65 ans.

Au même moment où plusieurs pays implantaient des programmes de retraite similaires, d'importants changements démographiques se mettaient en branle. Dans un premier temps, la baisse de la mortalité, d'abord chez les jeunes enfants puis chez les personnes âgées, fait progresser l'espérance de vie d'environ 50 ans à 80 ans entre le début et la fin du 20^e siècle. Ce changement fait en sorte que davantage d'individus atteindront l'âge de la retraite et y demeureront plus longtemps que ce qui était initialement prévu. Dans un deuxième temps, le passage à un régime de fécondité sous le seuil de remplacement des générations provoque un vieillissement de la population qui, après plusieurs décennies, induit un renversement de la pyramide des âges. À ces changements dans la structure démographique des populations s'est ajouté un phénomène démographique imprévu : le baby-boom de l'après-guerre. Plusieurs pays voient naître des cohortes très nombreuses, qui rajeunissent momentanément leur population, mais qui, à terme, les font vieillir de façon accélérée. D'abord parce que la

tendance à la baisse de la natalité reprend son cours, mais aussi parce qu'à partir de 2011 ces cohortes franchissent graduellement l'âge de 65 ans.

Au cours du 20^e siècle, c'est aussi la nature du travail qui se transforme sous l'effet d'un important changement dans la structure économique. En effet, on observe que la mondialisation de l'économie favorise le développement d'emplois précaires, c'est-à-dire à temps partiel et/ou temporaire, particulièrement dans le milieu des services. Alors qu'un individu pouvait espérer faire carrière principalement auprès d'un même employeur, la nouvelle réalité du marché du travail se caractérise par des carrières qui se construisent au fil des changements d'emplois. Longtemps qualifiée de parcours atypique, cette tendance devient de plus en plus la norme (Audier, 1985 ; Kalleberg, 2009 ; Ruhm, 1990).

Au Canada, plus du tiers des personnes nées entre 1945 et 1950 (38 % des femmes et 31 % des hommes) n'ont jamais occupé un même emploi pendant plus de 11 ans (Bonikowska et Schellenberg, 2013). Plusieurs de ces travailleurs, qui ont une carrière que nous définissons comme « atypique », accumulent moins de revenus et sont également plus susceptibles d'être mis à pied au cours de leur vie active. Aux États-Unis, Cahill *et al.* (2010) trouvent que ces derniers sont généralement moins scolarisés et se déclarent plus souvent en mauvaise santé que les personnes ayant mené une carrière stable. Ces caractéristiques sont souvent associées au départ du marché du travail de façon anticipée (Carrière et Galarneau, 2012b). Mutchler *et al.* (1997) montraient également que les hommes qui rapportaient avoir cumulé peu d'expérience de travail dans leur carrière avaient plus de chance de faire une sortie « floue » du marché du travail, c'est-à-dire d'avoir connu au moins deux transitions entre participation et non-participation au marché du travail après 55 ans.

Au cours des prochaines années, l'arrivée massive des baby-boomers aux âges associés à la retraite, jumelée à des parcours professionnels moins linéaires qu'auparavant et à un besoin grandissant de reporter sa retraite pour des raisons économiques, pourrait en conduire plusieurs sur le chemin de la précarité et de la retraite involontaire. Contraints à recourir à leur épargne pour subvenir à leurs besoins

immédiats, ces travailleurs mettent ainsi en péril leurs revenus futurs tout en augmentant leur dépendance au système public de pension (Pignal *et al.*, 2010). On comprend donc pourquoi il est important de mieux comprendre le processus qui les mène vers la retraite.

Plusieurs études sur le processus de retraite des travailleurs canadiens se sont concentrées sur les emplois de carrière (Bonikowska et Schellenberg, 2014 ; Cahill *et al.*, 2006a ; Hébert et Luong, 2008 ; Ruhm, 1990), mais peu se sont penchées sur les travailleurs ayant suivi un parcours d'emploi atypique. Ce mémoire propose d'examiner le processus de retraite de ces travailleurs. . Les données rétrospectives du cycle 21 de l'Enquête sociale générale (ESG) seront utilisées pour réaliser cette analyse. Le chapitre 1 est consacré à la revue de la littérature sur la retraite, le chapitre 2 introduit le cadre théorique de notre recherche et la méthodologie. Le chapitre 3 présente les résultats de recherche, suivi par une discussion sur les implications pour l'avenir de la retraite au Canada.

Chapitre 1 : Revue de la littérature

La retraite est un phénomène complexe à étudier et les résultats de recherche ne sont pas toujours constants, voire carrément contradictoires (Feldman, 1994 ; Wang, 2007). Cette difficulté à comprendre la retraite peut s'expliquer par l'ambiguïté du concept en soi qui réfère à la fois à un événement, à un processus, à un statut, mais aussi à un rôle (Légaré, 2010 ; Marshall, 1995). La complexité de l'étude de la retraite provient aussi du fait qu'elle est continuellement façonnée par les politiques publiques, le marché du travail, le système économique, les dynamiques familiales et les préférences individuelles (Hardy, 2011). Une autre raison qui peut expliquer la divergence dans les résultats de recherche est qu'on est peut-être en présence de plusieurs processus de retraite, tous indépendants les uns des autres. Nécessairement, si l'on ne s'intéresse qu'à l'un de ces processus, on ne capte qu'une partie de ce qu'est la retraite (Wang, 2007). Ainsi, notre revue de littérature s'intéressera, dans un premier temps, aux définitions de la retraite et de l'emploi de transition (*bridge employment*). Dans un deuxième temps, nous passerons en revue les résultats des études empiriques sur le processus de la retraite publiées depuis 1990 au Canada et aux États-Unis. On s'intéressera particulièrement à l'intensité et au calendrier de la retraite au, mais également aux caractéristiques qui l'influencent.

1.1 Des concepts aux définitions multiples

1.1.1 Le concept de retraite

Le contexte dans lequel survient la retraite de nos jours est très différent de celui observé lors de la mise en place des systèmes de retraite publics. Définir la retraite est même devenu un exercice périlleux, au point où il s'agit souvent de la tâche la plus délicate dont doivent s'acquitter les chercheurs qui s'y intéressent (Beehr et Bennett, 2015 ; Bowlby, 2007 ; Denton et Spencer, 2009 ; Légaré, 2010). L'archétype du travailleur qui se retire complètement du marché du travail après son emploi de carrière serait devenu davantage l'exception plutôt que la norme (Beehr et Bennett, 2015 ; Cahill

et al., 2006b ; Hardy, 2011 ; Kojola et Moen, 2016 ; Marshall, 1995 ; Quinn, 2000 ; Ruhm, 1990). Aujourd'hui, la transition vers la retraite peut prendre plusieurs formes : retrait direct du marché du travail, phase de préretraite ou de retraite partielle (réduction des heures du travail), changement d'emploi après un emploi de carrière (« *bridge jobs* »), retour sur le marché du travail après avoir pris une première retraite (« *un-retirement* », « *reverse retirement* », emploi post-retraite, etc.), ou même une combinaison de ces différents cas de figure (Beehr et Bennett, 2015 ; Denton et Spencer, 2009 ; Ekerdt, 2010 ; Ruhm, 1990). Qui plus est, il est également possible d'être involontairement mis à la retraite. Ce phénomène est relativement important puisqu'entre 1997 et 2007, on estime qu'environ 25 % des retraites étaient involontaires, c'est-à-dire que des travailleurs âgés ont été contraints à prendre leur retraite pour des causes économiques, de santé ou pour s'occuper d'un proche (Carrière et Galarneau, 2012b, 2012a ; Schellenberg et Silver, 2004). La retraite est donc devenue un processus plutôt qu'un événement unique.

Pour la recherche, cela pose des défis importants pour la mesure de la retraite, car non seulement le concept évolue, mais les définitions varient en fonction des objectifs de recherche et de la disponibilité des données (Beehr et Bennett, 2015 ; Bowlby, 2007 ; Denton et Spencer, 2009). Ekerdt et Deviney (1990) recensent cinq façons communément utilisées pour définir la population retraitée : le départ de l'emploi de carrière, la non-participation au marché du travail, une réduction des heures de travail, toucher des revenus de pension et l'autodéclaration. L'analyse en fonction de ces différentes façons de définir la retraite produit des résultats parfois divergents, tant au niveau de l'intensité du phénomène que des tendances observées (Pleau et Shauman, 2013). Par exemple, Denton et Spencer (2009) montrent que si on considère la retraite comme le retrait complet du marché du travail (aucun revenu d'emploi), l'âge médian de la retraite par cohorte est de 63 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes. Si on considère plutôt qu'une personne est retraitée lorsque 50 % et plus de ces revenus sont composés de revenus de pension, l'âge médian de la retraite par cohorte tombe à 60 ans pour les hommes et les femmes.

Les études qui s'intéressent à l'impact économique de la retraite ont tendance à utiliser la non-participation au marché du travail comme principale variable pour

séparer les retraités des non-retraités (Denton et Spencer, 2009). L'inconvénient avec ce type d'études est que l'on escamote une partie de la réalité sur la transition vers la retraite qui est bien plus complexe. Les études en sciences sociales et en psychologie ont tendance à utiliser des définitions plus larges de la retraite, qui utilisent plus d'un critère pour déterminer le statut de retraité afin de tenir compte de cette complexité (Beehr et Bennett, 2015). Ce type de définitions est toutefois souvent difficile à opérationnaliser étant très gourmand en terme de données requises. À titre d'illustration, l'une des définitions utilisées par Statistique Canada définit un retraité comme : « une personne de 55 ans et 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 » (Bowlby, 2007 ; Statistique Canada, 2016). Bowlby (2007) note que cette définition ne peut être opérationnalisée qu'à partir du Recensement de la population et de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), alors que d'autres enquêtes importantes de Statistique Canada ne sont pas en mesure de l'utiliser.

De toute évidence, il ne semble pas y avoir de consensus dans la littérature scientifique quant à la façon de définir la retraite. Déjà en 1990, Ekerdt et Deviney (1990) observaient que : « *the operational definition of retirement remains an unsettled issue in aging research* », alors que Denton et Spencer (2009) notaient vingt ans plus tard que : « *the field [of retirement] appears to be wide open, with each researcher free to introduce new measures [...]* ». Plus récemment, Beehr et Bennett (2015) précisait que « *retirement has not had a single, clear, and universal definition [...]* ».

1.1.2 Le concept de « *bridge employment* »

À notre connaissance, il n'existe pas de revue de la littérature qui porte spécifiquement sur les définitions du « *bridge employment* » comme on en trouve pour la définition de la retraite. Mais selon Beehr et Bennett (2015), le concept de « *bridge employment* » demeure relativement flou et ambigu. D'ailleurs, le terme « *bridge employment* » est souvent utilisé pour désigner toutes les formes d'emplois qui entrent dans le processus de la retraite, que ce soit un nouvel emploi avant la retraite ou un retour sur le marché du travail après avoir pris une retraite.

Afin de rendre compte de la complexité grandissante de ce concept, plusieurs recherches le traitent de plus en plus comme un phénomène distinct de la retraite (Beehr et Bennett, 2015 ; Ruhm, 1990). Ruhm (1990) est l'un des premiers chercheurs à s'être intéressé aux différentes formes de sortie du marché du travail et est probablement le plus cité dans ce champ d'études. Ce dernier identifie trois types de transitions : la retraite partielle, l'emploi de transition et le retour sur le marché du travail (« *reverse retirement* »). Il définit la retraite partielle comme une réduction des heures de travail qui peut se faire soit dans un nouvel emploi, soit dans l'emploi de carrière¹. Ruhm (1990) parle de l'emploi de transition comme d'un nouvel emploi qui suit un emploi de carrière et qui précède la prise d'une première retraite. Le « *reverse retirement* » se définit comme un retour sur le marché du travail après avoir pris une retraite. Beehr et Bennet (2015) font l'exercice d'identifier différentes combinaisons de situations liées à l'emploi de transition et parviennent à établir une taxonomie de 16 types d'emploi de transition, ce qui donne une idée de la complexité du phénomène.

Notre revue de la littérature montre que les chercheurs utilisent différentes stratégies pour l'étude de ce concept. La première consiste simplement à regarder l'évolution de la participation au marché du travail des adultes âgées, sans faire de distinction entre différents types de transitions (Bélanger *et al.*, 2016 ; Duchesne, 2004 ; Schirle, 2008 ; Walsh, 1999). Une autre stratégie utilisée est d'étudier la transition après avoir quitté un emploi de carrière² (Bonikowska et Schellenberg, 2014 ; Brunello et Langella, 2013 ; Cahill *et al.*, 2006a, 2011 ; Fortin, 2012 ; Pyper et Giles, 2002 ; Quinn, 1999 ; Ruhm, 1990 ; Shultz, 2003 ; Zhan *et al.*, 2009). Plusieurs études s'intéressent plutôt au retour sur le marché du travail après avoir pris une retraite ou après avoir réclamé des prestations de retraite (Cahill *et al.*, 2011 ; Feldman, 1994 ; Hébert et Luong, 2008 ; Kalokerinos *et al.*, 2015 ; Kim et Feldman, 2000 ; Lefebvre *et al.*, 2011 ; Maestas, 2010 ; Ruhm, 1990 ; Schellenberg *et al.*, 2005 ; Singh et Verma, 2003). Finalement, d'autres études regardent les différentes formes de transitions dans le processus de retraite et s'intéressent aux trajectoires des individus (Crespo, 2007 ; Han

¹ Ruhm (1990) définit l'emploi de carrière comme l'épisode d'emploi le plus long auprès d'un même employeur.

² La définition d'emploi de carrière est elle aussi sujette à débat.

et Moen, 1999 ; Kojola et Moen, 2016 ; Marshall *et al.*, 2001 ; Mutchler *et al.*, 1997 ; Park, 2011 ; Ruhm, 1990 ; Stone et Statistics Canada, 2006).

Tout comme pour le concept de retraite, il ne semble pas y avoir de consensus dans la littérature sur la manière de définir l'emploi de transition. Qui plus est, l'emploi de transition souffre des mêmes difficultés liées à l'opérationnalisation du concept, c'est-à-dire que sa définition dépend essentiellement des données disponibles et des objectifs de recherche (Beehr et Bennett, 2015).

1.2 Processus de la retraite et les facteurs qui y sont associés

La suite de cette revue de la littérature s'intéressera au processus de la retraite et traitera les éléments qui le composent comme des événements distincts. Plus spécifiquement, on se penchera sur le changement d'emploi avant la retraite, sur les différentes formes de retraites (volontaire, pour raison économique ou pour raison de santé/raison familiale) et sur le retour au marché du travail après une première retraite. L'accent sera mis sur l'intensité et le calendrier des événements, mais aussi sur les caractéristiques qui influencent chaque étape du processus.

1.2.1 L'emploi de transition

Comme nous l'avons vu, les définitions de l'emploi de transition sont nombreuses et différentes approches ont été utilisées pour son étude. Dans cette section, on retiendra principalement les études qui s'intéressent à l'emploi qui survient avant la prise de la retraite, c'est-à-dire avant le retrait complet du marché du travail. Nous inclurons également les études qui s'intéressent aux emplois qui surviennent après un emploi de carrière, même s'il n'est pas toujours possible de savoir si le nouvel emploi survient avant ou après la retraite. On procède ainsi puisque dans la plupart de ces études, les auteurs considèrent l'emploi qui survient après un emploi de carrière comme une transition qui précède la retraite. Il faut donc garder à l'esprit que ces études surestiment probablement l'intensité de l'emploi de transition, puisqu'elles ne retiennent pas uniquement des emplois qui ont commencé avant la retraite.

1.2.1.1 Intensité, calendrier et durée de l'emploi de transition

Plusieurs travailleurs âgés décident de continuer à travailler dans un nouvel emploi après avoir quitté leur emploi de carrière. Ces emplois de transition font le pont entre le travail actif et la retraite. Une telle stratégie n'est pas un phénomène nouveau puisque Ruhm (1990) estimait qu'entre 1969 et 1979, près de deux tiers des répondants (64,1 %) de l'enquête *Retirement History Longitudinal Survey* (RHLS) avaient quitté leur emploi de carrière pour un emploi de transition. Son étude portait sur les femmes et les hommes mariés, âgés de 58 à 63 ans en 1969, c'est-à-dire les cohortes nées entre 1906 et 1911. Ruhm (1990) note que ces nouveaux emplois s'accompagnent généralement d'un changement d'industrie ou de profession et sont souvent des emplois à temps partiel. Une tendance qui s'observe également au Canada, puisque plus de la moitié des hommes et un peu plus des deux cinquièmes des femmes qui ont occupé un emploi après avoir quitté leur emploi de carrière ont travaillé dans une industrie différente que celle de leur emploi de carrière (Bonikowska et Schellenberg, 2014). Fortin (2012) estime, à l'aide des données de l'EDTR, qu'à peine 36% des travailleurs qui retournent sur le marché du travail après avoir quitté leur emploi de carrière reviennent dans la même profession. Par contre, ce dernier observe des variations importantes en fonction du type de profession occupée durant la carrière. Toujours avec les données de l'EDTR, Charbonneau (2013) montre quant à lui que la majorité des personnes qui occupent un emploi de transition après leur emploi de carrière changent d'industrie. Il observe lui aussi qu'il existe d'importantes variations selon l'industrie. Par exemple, l'industrie de la construction et de la finance, des assurances et de l'immobilier parviennent à relativement bien retenir leurs travailleurs lorsque ceux-ci changent d'emploi après leur carrière. Ce phénomène est peut-être dû aux compétences spécifiques demandées dans ces industries et difficilement remplaçables.

Cahill *et al.* (2006a) quant à eux, utilisent les données du *Health and Retirement Survey* (HRS) pour suivre une cohorte d'individus âgés de 51 à 61 ans en 1992 et qui ont occupé le même emploi pendant au moins 10 ans. Leurs résultats indiquent qu'entre 1992 et 2002, environ 40 % des répondants sont passés par un emploi de transition. Dans une seconde étude Cahill *et al.* (2010) montrent que les travailleurs qui ont une carrière atypique seraient aussi susceptibles de vivre cette transition que les travailleurs

à carrière stable. Ils notent également que la proportion de ceux ayant occupé un emploi de transition est la même chez les hommes et les femmes, soit environ 40 %.

Au Canada, Bonikowska et Schellenberg (2014) utilisent les données du Fichier longitudinal sur la main-d'œuvre (LWF/FDLMO) pour étudier l'emploi de transition. Cette base de données administrative compile les informations d'emploi de 10 % des travailleurs canadiens qui ont fait une déclaration d'impôts entre 1983 et 2010. Les auteurs suivent pendant 10 ans un échantillon de travailleurs qui ont quitté un emploi stable, c'est-à-dire, un emploi qui a été occupé pendant au moins 12 années consécutives avant l'âge de 50 ans. Leurs résultats montrent que 68,3 % des hommes et 63,7 % des femmes âgées de 50 à 64 ans se sont retrouvés un emploi après avoir quitté leur emploi de carrière.

Pyper et Giles (2002) trouvent à l'aide des données de l'EDTR qu'environ 40 % des travailleurs âgés de 50 à 60 ans qui ont quitté leur emploi de carrière entre 1993 et 1997 travaillaient encore 24 mois plus tard. De ce nombre, la grande majorité (76 %) se sont retrouvés un emploi temps plein alors que le quart travaillaient à temps partiel. Parmi les travailleurs qui ont quitté volontairement leur emploi de carrière, un cinquième (21 %) occupait toujours un emploi à temps plein et un dixième (9 %) occupait un emploi à temps partiel. Parmi ceux qui ont quitté involontairement leur emploi, 61 % se sont retrouvés un emploi à temps plein³.

Peu d'études se sont penchées sur les emplois de transitions en Europe, car ce phénomène est relativement marginal dans ces pays (Kantarci et Van Soest, 2008). En s'inspirant des études de Ruhm (1990) et de Cahill et al. (2006a), Brunello et Langella (2013) estiment, avec les données du *Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE) de 2008, qu'environ 8,9% des hommes européens âgés entre 55 et 70 ans ont occupé un emploi de transition après leur emploi de carrière⁴. L'emploi de transition serait plus populaire au Nord et au Centre de l'Europe (Allemagne, Autriche, Suisse, Pays-Bas, Belgique, Danemark et Suède) où environ un homme sur dix aurait

³ Les données pour les emplois à temps partiel pour les personnes qui ont quitté involontairement leur emploi de carrière n'étaient pas suffisamment fiables pour être publiés.

⁴ Défini comme un épisode d'emploi temps-plein d'au moins 10 ans.

occupé un tel emploi. Un peu moins de 60% des hommes qui habitent les pays de l'Europe Méditerranéenne (Italie, France, Espagne) auraient pris leur retraite de façon traditionnelle, c'est-à-dire en arrêtant abruptement le travail. À peine 6,5% auraient occupé un emploi de transition. En intégrant les femmes à l'étude de l'emploi de transition en Europe, Dingemans (2016) trouve qu'environ 11% des adultes âgés entre 60 et 75 ans ont occupé un emploi de transition, avec des variations considérables entre les pays d'Europe. Cependant, au cours des deux dernières décennies, plusieurs pays européens ont adopté des mesures pour favoriser la flexibilité de la main-d'œuvre âgée. Les premières études sur l'impact de ces mesures montrent une augmentation du taux d'emploi des adultes âgés qui passent, notamment, par l'emploi de transition après un emploi de carrière (Brunello et Langella, 2013 ; Hernaes *et al.*, 2015 ; Isaksson *et al.*, 2014 ; Vigtel, 2018).

Les études s'accordent pour dire que l'emploi de transition a beaucoup plus de chance de survenir avant 60 ans (Bonikowska et Schellenberg, 2014 ; Cahill *et al.*, 2006a ; Dingemans *et al.*, 2016 ; Duchesne, 2004 ; Pyper et Giles, 2002 ; Ruhm, 1990 ; Schirle, 2008 ; Shultz, 2003). Ruhm (1990) trouve qu'environ le cinquième de son échantillon a changé d'emploi avant 50 ans, le tiers avant 55 ans, et plus de la moitié (51,5 %) avant 60 ans. Piper et Gilles (2002) estiment que près de 70 % des travailleurs âgés entre 50 et 54 ans qui ont quitté leur emploi de carrière se sont retrouvés du travail. À peine le cinquième des travailleurs de 60 ans et plus ont fait de même. Ces résultats sont similaires à ceux de Cahill *et al.* (2006a, 2010) qui observent que les jeunes retraités ont plus de chance de passer à un emploi de transition. Bonikowska et Schellenberg (2014) montrent que la prévalence du réemploi est fortement corrélée avec l'âge au moment du départ de l'emploi de carrière : pour les personnes qui ont quitté leur emploi entre 50 et 54 ans, 83 % ont été réemployées dans les 10 ans qui ont suivi, alors que cette proportion chute à 47 % chez les 60 et 64 ans. Un modèle de risque en temps discret leur permet de constater que la probabilité conditionnelle du réemploi est très forte entre la première et la seconde année suivant le départ, tant pour les hommes que pour les femmes.

La durée de l'emploi de transition varie en fonction de l'âge au moment de cette transition. Ruhm (1990) montre que 92,4 % des personnes qui ont quitté leur emploi au

début de la cinquantaine sont demeurées sur le marché du travail pendant au moins 10 ans. A contrario, un peu moins de 40 % des personnes qui ont quitté leur emploi de carrière entre 60 et 64 ans demeurent sur le marché du travail pendant au moins un an, cette proportion passant à 23,6 % chez les 65-69 ans. La même tendance s'observe pour le Canada où plus de la moitié des travailleurs qui ont quitté leur emploi de carrière avant 60 ans sont demeurés au moins 9 ans dans leur emploi de transition contre 4 années pour ceux qui ont quitté leur emploi de carrière après 60 ans (Bonikowska et Schellenberg, 2014).

1.2.1.2 Facteurs associés à l'emploi de transition

La littérature s'accorde sur le fait qu'un bon état de santé, être un homme, être marié, avoir un conjoint sur le marché du travail, avoir un niveau d'éducation élevé, ont tous un effet positif sur les chances d'occuper un emploi de transition (Bélanger *et al.*, 2016 ; Bonikowska et Schellenberg, 2014 ; Duchesne, 2004 ; Kim et Feldman, 2000 ; Pyper et Giles, 2002 ; Ruhm, 1990 ; Schirle, 2008 ; Shultz, 2003 ; Zhan *et al.*, 2009). Au Canada, le passage vers un emploi de transition varie selon la province de résidence; les personnes qui habitent au Québec ou dans les provinces de l'Atlantique ont moins de chance de quitter leur emploi de carrière pour un emploi de transition que dans les autres provinces (Duchesne, 2004 ; Bonikowska et Schellenberg, 2014).

Travailler dans le secteur privé augmenterait les chances de faire le passage vers un emploi de transition avant la retraite, alors que travailler dans le secteur public ou en éducation découragerait ce type de transition (Bonikowska et Schellenberg, 2014). Cahill *et al.* (2006a, 2010) montrent que l'emploi de transition est plus fréquent chez les cols blancs qui occupent un poste hautement qualifié. La présence d'un régime de retraite d'un employeur a un effet négatif important sur l'emploi de transition, particulièrement s'il s'agit d'un fonds de pension à prestations déterminées (Bonikowska et Schellenberg, 2014 ; Cahill *et al.*, 2006a, 2010 ; Mutchler *et al.*, 1997 ; Quinn, 1999 ; Ruhm, 1990).

Le type de carrière jouerait également un rôle dans la probabilité d'occuper un emploi de transition. Avec les données du *Health and Retirement Survey* (HRS), Cahill *et al.* (2010) montrent que les personnes qui n'ont pas occupé un emploi stable au cours de

leur carrière étaient plus susceptibles d'avoir quitté l'emploi qu'ils occupaient lorsqu'ils ont été interrogés par le HRS la première fois. Leurs résultats montrent également que les travailleurs avec une carrière stable sont plus enclins à partir directement à la retraite que de passer par un emploi de transition, cependant cet effet n'est pas significatif.

Pour leur part, Mutchler et al. (1997) testent l'effet de l'expérience de travail sur différents événements du processus de la retraite avec les données du Survey of Income and Program Participation (SIPP) de 1984. Ils trouvent que les personnes qui ont peu d'expérience de travail ont plus de chance d'alterner les épisodes de travail et de non-travail (*blurred exit*) entre 55 et 74 ans que de partir directement à la retraite (*crisp exit*). Cependant cet effet ne serait pas significatif.

Des facteurs liés plus spécifiquement à la santé, à l'économie et aux politiques publiques influencent le recours aux emplois de transition avant la prise de la retraite. Quinn (1999, 2000) montre pour les États-Unis que la robustesse de l'économie américaine et de faibles taux de chômage ont permis à plusieurs travailleurs âgés de demeurer au travail ou à y retourner après avoir quitté leur emploi de carrière. Cela expliquerait en partie la progression de l'emploi de transition observé durant les années 1980 et 1990 (Shultz, 2003). Sur le plan des politiques publiques, plusieurs changements expliqueraient la croissance de la participation des personnes âgées sur le marché du travail. Quinn (1999) note que l'abolition de la retraite obligatoire et de la pénalité sur la pension lorsqu'un retraité de 65 ans et plus déclarait des revenus d'emploi aurait contribué au maintien des personnes âgées sur le marché du travail.

1.2.2 La retraite

Comme nous l'avons dit, le contexte dans lequel se prend la retraite a beaucoup évolué. Dans cette section, nous verrons l'évolution récente du calendrier de la retraite ainsi que les caractéristiques individuelles pouvant avoir une influence sur la décision de partir plus ou moins tôt à la retraite. Une attention particulière sera portée à la retraite involontaire, car elle pourrait représenter le quart des retraites (Carrière et Galarneau, 2011 ; Schellenberg et Silver, 2004) et réduire de façon importante la durée de vie en emploi des personnes de 50 ans et plus (Carrière *et al.*, 2015).

1.2.2.1 Calendrier de la retraite

Le calendrier de la retraite, mesuré par l'âge moyen au moment du départ, a fortement diminué entre 1976 et la fin des années 1990, passant de plus de 65 ans pour les hommes à 61,2 ans en 1997. Chez les femmes une baisse similaire est constatée : de 63,9 ans à tout juste plus de 60 ans en 1997 (Bélanger *et al.*, 2016 ; Pold, 2006). Cependant, depuis la fin des années 1990, la tendance à la baisse s'est interrompue et s'est même inversée.

Depuis 1976, la baisse de l'âge moyen à la retraite s'accompagnait d'une baisse de la participation au marché du travail des 55 ans et plus. Une tendance que l'on peut attribuer en partie aux efforts des grandes entreprises à réduire leurs effectifs par les départs à la retraite anticipée (Wannell, 2007). Par contre, à partir du milieu des années 1990, la participation au marché du travail des 55 ans et plus augmente, mais sans que cela ne se reflète sur l'âge à la retraite. En examinant cette apparente contradiction, Carrière et Galarneau (2011) montrent que la mesure de l'âge moyen à la retraite n'est pas appropriée pour estimer la tendance vers un report de la retraite. S'inspirant du calcul de l'espérance de vie, les deux chercheurs estiment le nombre d'années qu'une personne âgée de 50 ans peut espérer travailler avant de prendre sa retraite. Calculée avec les données de l'Enquête sur la population active (EPA) de 1976 à 2008, la durée anticipée de vie en emploi (DAVE) est en augmentation depuis la fin des années 1990, ce qui suggère une tendance au report de la retraite.

Ce changement coïncide avec l'abolition des pénalités sur les pensions pour les pensionnés qui déclarent des revenus d'emploi en 1998 (Latulippe et Plamondon, 2016), mais aussi avec l'arrivée des premiers baby-boomers à l'âge de 55 ans (Bélanger *et al.*, 2016). Un changement d'attitude face à la retraite semble se produire avec le vieillissement de cette génération. Kojola et Moen (2016), à partir d'une étude qualitative auprès de cols blancs de l'État du Minnesota aux États-Unis, montrent que les normes sociales et les perceptions entourant la retraite ne présentent pas de tendance claire dans cette génération. Plusieurs parlent de la retraite comme d'un retrait complet du marché du travail, alors que d'autres souhaitent demeurer actifs et rejettent l'étiquette de retraité à laquelle ils associent une connotation négative. Il faut également tenir compte du fait que, plus jeunes, les femmes de cette génération ont grandement

participé au marché du travail comparativement à la génération de femmes qui les précède; un comportement qui semble se poursuivre une fois qu'elles atteignent 55 ans.

1.2.2.2 Facteurs associés à la prise de la retraite

De nombreuses recherches se sont penchées sur les caractéristiques individuelles qui influencent la probabilité de partir à la retraite. Sommairement, le fait d'avoir plus de 60 ans, d'être une femme mariée, de n'avoir aucun diplôme, d'être en mauvaise santé, d'avoir un faible revenu (moins de 30 000 \$ par an), d'être né au Canada, de résider au Québec, dans les provinces de l'Atlantique ou en Colombie-Britaniques sont tous des caractéristiques qui favorisent le départ à la retraite (Bélanger *et al.*, 2016 ; Lefebvre *et al.*, 2011 ; Pold, 2006).

L'effet de certains facteurs liés à l'emploi sur le moment de la retraite est bien documenté. La littérature s'accorde pour dire que l'accès à un régime de pension agréé (RPA) influence positivement le moment la retraite (Bélanger *et al.*, 2016 ; Carrière *et al.*, 2015 ; Lefebvre *et al.*, 2011 ; Pescarus et Rivard, 2005 ; Pignal *et al.*, 2010 ; Pold, 2006 ; Schirle, 2008). D'ailleurs, les travailleurs québécois qui sont couverts par un RPA se disent davantage financièrement préparés à la retraite que les personnes qui n'y ont pas accès (Gaudreault et Cloutier, 2012). La popularité croissante des RPA à cotisations déterminées (6 % de tous les cotisants en 1982 contre 27 % en 2012) au détriment des RPA à prestations déterminées, pourrait modifier l'effet des régimes de pension sur l'âge à la retraite. Les RPA à cotisations déterminées ne permettent pas de planifier le montant que l'on recevra en pension une fois à la retraite, en plus de transférer le risque financier de l'employeur vers les employés (Carrière *et al.*, 2015 ; Hardy, 2011). Par contre, Cahill *et al.* (2006a) montre qu'aux États-Unis, il n'y a pas de différence statistiquement significative sur la retraite des hommes couverts par un régime de retraite à cotisations déterminées de celle des hommes qui n'étaient pas couverts par un régime de retraite à prestations déterminées. On peut s'attendre à ce que l'effet combiné de ces deux tendances, moins de personnes couvertes par un RPA et leur conversion de prestations à cotisations déterminées, pousse davantage de personnes à reporter leur retraite.

Le type d'industrie et la profession ont également un effet sur le moment de la retraite. Les données de l'Enquête sur la population active (EPA) montrent que les personnes qui travaillaient dans le secteur public (milieu de l'éducation, santé et services sociaux ou les employés gouvernementaux) se retirent plus rapidement du marché du travail que ceux qui ont œuvré dans le secteur privé (Pold, 2006). Cela peut s'expliquer par le fait que plus de 90 % des travailleurs du secteur public sont couverts par un RPA (Pignal *et al.*, 2010). Les travailleurs de ce secteur réussissent également à mieux réaliser leur plan de retraite que les autres (Schellenberg et Silver, 2004). Les travailleurs qui occupaient un poste de gestionnaire, de professionnel ou de technicien ont également plus de chance de se retirer au moment désiré et sont moins enclins à travailler au-delà de 65 ans (Duchesne, 2004).

Le fonctionnement du système de pension publique peut aussi avoir un effet déterminant sur la décision de prendre une retraite. (Marshall, 1995). Au Canada, quelques chercheurs se sont penchés sur l'effet des pensions publiques sur la probabilité de partir à la retraite. Or, le système de pensions publiques canadien n'offre qu'un faible taux de remplacement du revenu par rapport à d'autres pays. L'effet du système public sur la retraite est donc relativement faible comparativement aux autres pays de l'OCDE (Fougère *et al.*, 2009).

La tendance à la retraite anticipée du début des années 1990 peut s'expliquer, en partie du moins, par la lutte au déficit dans le secteur public et les nombreuses restructurations dans le secteur privé (Bélangier *et al.*, 2016 ; Wannell, 2007). Ces derniers offraient des programmes de mesures incitatives à la retraite afin de réduire leurs effectifs. Si cette stratégie de gestion de la main-d'œuvre a été utilisée massivement au cours des années 1990, elle est ponctuellement utilisée par les organisations pour réduire la pression sur leur masse salariale (Saba, 2014). Cela peut expliquer que certaines catégories de travailleurs prennent leur retraite de façon anticipée.

Notre recherche étant principalement axé sur les effets du type de carrière sur le processus de la retraite, il est intéressant de noter que plusieurs auteurs estiment que le parcours de vie emprunté en début de carrière ainsi que les avantages et désavantages qui y sont associés (ex. : statut économique faible, instabilité professionnelle, etc.) a un effet sur la façon de sortir du marché du travail (Han et Moen, 1999 ; Marshall *et*

al., 2001 ; Mutchler *et al.*, 1997). Cependant, les résultats des études qui explorent ce point de vue ne sont pas constants. Han et Moen (1999) trouvent que les personnes qui ont connu une carrière stable prennent leur retraite plus tôt que ceux qui ont eu une carrière atypique. Mutchler et al. (1997) trouvent que les individus qui ont une carrière atypique continuent d'alterner entre période de travail et de non-travail après 55 ans (*blurred exit*), alors que les personnes qui ont plus d'expérience sur le marché du travail ont davantage tendance à partir directement à la retraite (*crisp exit*). Cependant, ils ne trouvent pas de différence statistiquement significative dans la façon de partir à la retraite en fonction de l'expérience de travail⁵. D'autres auteurs affirment qu'avoir connu une carrière atypique est associée à un mauvais état de santé, particulièrement aux âges associés à la retraite (Iwatsubo *et al.*, 1991 ; Marshall *et al.*, 2001 ; Pavalko *et al.*, 1993). Pour tester cette hypothèse, Marshall et al. (2001) ont mené une enquête auprès d'anciens employés de Bell Canada (Ontario) qui ont pris leur retraite entre 1985 et 1995. Leurs résultats ne parviennent pas à conclure que l'historique d'emploi a un effet négatif sur la santé après la retraite. Par contre, leurs données sont très limitées et ne sont pas représentatives de la population canadienne.

1.2.2.3 La retraite involontaire

Si les firmes peuvent pousser certains travailleurs âgés vers une retraite volontaire, l'état de l'économie a aussi des effets importants sur la retraite involontaire. D'ailleurs, une proportion importante de retraites involontaires serait liée aux conditions économiques. Ces retraites représenteraient 12 % de l'ensemble des retraites, soit un peu moins de la moitié des retraites involontaires (Carrière et Galarneau, 2012b). Selon cette étude, l'effet de ces dernières est plutôt important, car elles réduisent la durée de vie en emploi de 1,0 année pour les hommes et de 1,2 an pour les femmes. Les travailleurs âgés de 60 à 64 ans sont particulièrement à risque de perdre leur emploi, car ils sont deux fois plus susceptibles d'être mis à pied que les travailleurs en mi-carrière, avec un taux de mis à pied de 2,9 % contre 1,6 % (Finnie et Gray, 2011). Les répercussions de la perte d'emploi sont aussi plus importantes pour les travailleurs âgés. Ces derniers

⁵ Mutchler et al. (1997) définissent les personnes avec peu d'expérience de travail comme le quintile inférieur dans la distribution des années d'expérience de travail ajusté pour l'âge et le niveau d'éducation.

demeurent sans emploi plus longtemps que les autres travailleurs et lorsqu'ils se trouvent un emploi, c'est souvent avec une lourde perte de salaire et dans un emploi moins satisfaisant (Brzozowski et Crossley, 2010 ; Chan et Huff Stevens, 2001, 2002 ; Finnie et Gray, 2011 ; Morissette *et al.*, 2007).

Tous les travailleurs âgés ne sont pas touchés également par le risque de partir à la retraite pour une raison économique. À partir de la Base de données administrative longitudinale (DAL), Galarneau *et al.* (2015) montrent que les individus qui résident dans une région économique au chômage élevé partent à la retraite en moyenne deux ans plus tôt que ceux qui habitent dans une région où le taux chômage est faible. L'effet demeure après avoir contrôlé pour les caractéristiques individuelles. Cet effet s'estompe à travers le temps, une diminution qui s'expliquerait par l'amélioration des conditions du marché du travail.

Dans le même ordre d'idées, Coile et Levine (2011) et Szinovacz *et al.* (2014) montrent que les taux de chômage observés durant la récente récession américaine de 2008 ont eu un effet important sur l'âge auquel les répondants du HRS planifiaient prendre leur retraite. Szinovacz *et al.* (2014) montrent que les effets des contrecoups économiques affectent surtout les travailleurs qui sont proches de la retraite, alors que les travailleurs plus jeunes peuvent toujours espérer voir une amélioration des conditions économiques d'ici le jour de leur retraite.

La recherche sur la retraite anticipée pointe régulièrement du doigt la mauvaise santé comme l'une des principales responsables. Selon leur définition de retraite volontaire et involontaire, Carrière et Galarneau (2012b) ont estimé que 9 % des retraites étaient liées à la santé. Les retraites pour raison de santé feraient perdre une demi-année de vie en emploi; cet effet serait en augmentation chez les hommes, mais stable chez les femmes. Park (2010) utilise les données longitudinales de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) pour estimer le risque de prendre volontairement sa retraite ou de partir pour une raison de santé. Ces résultats montrent que 35 % des personnes qui ont déclaré un problème de santé au début de l'enquête ont pris leur retraite avant 65 ans, contre 16 % des travailleurs en santé. Près de la moitié des personnes qui ont déclaré une mauvaise santé ont affirmé qu'il s'agissait de la principale raison de leur retrait du marché de travail. À titre comparatif, à peine 10 %

des travailleurs en bonne santé ont invoqué cette raison. Park (2010) trouve également que les hommes qui ont déclaré une mauvaise santé sont cinq fois plus à risque de partir pour la retraite avant 65 ans, alors que ce ratio est de 1,5 pour les femmes. Ce risque est deux fois plus grand pour les travailleurs qui occupent un emploi psychologiquement exigeant et de 1,5 fois plus élevée pour ceux qui ont un emploi physiquement exigeant. Park (2010) estime que chaque problème de santé supplémentaire augmente la probabilité de partir à la retraite de 25 %. Schirle (2010), quant à elle, utilise un modèle probit pour estimer la probabilité de partir à la retraite avant 65 ans avec les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Une mauvaise santé ferait augmenter la probabilité de partir à la retraite de 27 points de pourcentage par rapport à quelqu'un qui est en excellente santé. À titre comparatif, une personne qui déclare son état de santé comme étant « passable » ne fait augmenter sa probabilité que de 9 points de pourcentage. Tout comme Park (2010), Schirle (2010) estime que chaque nouvelle incapacité fait augmenter la probabilité de départ à la retraite de 9,4 points de pourcentage.

Il n'y a pas que la santé du travailleur qui peut mener à la prise de la retraite. Être un proche aidant pose aussi un défi particulier sur le plan de la conciliation travail-famille (Duxbury *et al.*, 2009). En raison du vieillissement de la population, on prévoit que de plus en plus de personnes auront besoin de l'aide d'un proche pour accomplir les activités de la vie quotidienne (Keefe *et al.*, 2007 ; Lafrenière *et al.*, 2003). Déjà entre 1980 et 1990, les recherches américaines estimaient que la proportion de travailleurs appelés à concilier les rôles de travailleur et de proche aidant était en augmentation, particulièrement pour les femmes en fin de carrière (Moen *et al.*, 1994 ; Pavalko et Artis, 1997). Pour le Canada Vézina et Turcotte (2010) estimaient qu'en 2007, 20 % des personnes de 45 ans et plus étaient dans cette situation; une tendance qui devrait prendre de l'ampleur avec l'augmentation du taux d'activité des 50 ans et plus et le vieillissement de la population. On peut se demander si certaines personnes ne seraient pas tentées de partir à la retraite afin de mieux faire face à leurs responsabilités familiales. Or, la recherche récente n'a pas été en mesure de démontrer qu'il existait un lien significatif entre la retraite (surtout la retraite des femmes) et le fait de prodiguer des soins à un proche (Dentiger et Clarkberg, 2002 ; Lumsdaine et Vermeer, 2015). Par

ailleurs, certaines situations spécifiques augmentent la probabilité pour une femme de prendre sa retraite. Par exemple, le fait de prodiguer des soins à plus d'une personne, ou si la personne qui requiert des soins est un conjoint (Dentiger et Clarkberg, 2002). À l'inverse, pour un homme, le fait de prodiguer des soins à un proche aurait tendance à retarder la prise de la retraite, particulièrement s'il s'agit de leur conjointe. Dentiger et Clarkberg (2002) expliquent ce résultat par l'idée que les hommes ont plus souvent un rôle de pourvoyeur dans la société américaine : « [...] *it is by working harder and longer that men carry out their sense of responsibility to dependents* ».

Carrière et Galarneau (2012b) estiment que l'effet des retraites pour responsabilité familiale est marginal, avec une perte de 0,2 an de vie en emploi. Ce résultat n'est pas étonnant lorsque l'on considère qu'à peine 2 % des retraités canadiens ont justifié leur retraite pour cette raison. Il faut également tenir compte du fait que le « *caregiving* » se concentre chez les adultes qui ont entre 45 et 54 ans (Lee et Tang, 2015), donc des personnes qui entrent à peine aux âges associés à la retraite.

1.2.3 L'emploi post-retraite

1.2.3.1 Intensité de l'emploi post-retraite

Le *bridge employment* ne survient pas toujours immédiatement après avoir quitté un emploi de carrière. Parfois, les personnes retraitées décident de retourner sur le marché du travail pour se tenir occupées ou pour des raisons financières. Ruhm (1990) estimait que le quart des retraités américains ont vécu un « *reverse retirement* » entre 1969 et 1979.

À partir de données recueillies auprès d'anciens employés de l'Université de la Californie qui ont accepté une offre de retraite anticipée de l'Université, Kim et Feldman (2000) montrent que 64 % ont occupé un emploi par la suite. Parmi les répondants, 11 % ont travaillé de façon temporaire ou occasionnelle, 36 % ont travaillé à temps partiel sur une base régulière et 17 % ont travaillé à temps plein. Pour sa part, Maestas (2010) estime, à partir des données du *Health and Retirement Survey*, que la

prévalence de l'emploi post-retraite⁶ varie entre 26 % et 40 % dépendamment de la définition de la retraite considérée⁷. Cahill *et al.* (2011) trouvent plutôt qu'environ 15 % des hommes et 13 % des femmes du HRS qui ont occupé un emploi de carrière (au moins 10 ans dans le même emploi) sont sortis de leur retraite entre 1992 et 2008. La forte majorité (76 %) est passée directement à la retraite après leur emploi de carrière, alors qu'un peu moins du quart avait déjà fait une forme de transition vers la retraite avant d'en ressortir. Pleau et Shauman (2013) ont estimé la tendance dans le temps de l'emploi post-retraite à partir des données de l'enquête américaine *March Current Population Surveys* (CPS) entre 1997 et 2010. Ils trouvent que la proportion de retraités qui retournent sur le marché du travail est relativement faible (3,7 % en moyenne) et a peu varié en trente ans (entre 2,7 et 4,7 %).

Au Canada, la disponibilité de différentes bases de données a permis d'étudier l'emploi post-retraite sous différents angles. Marshall *et al.* (2001) ont fait parvenir un questionnaire à d'anciens travailleurs de Bell Canada (Ontario) qui ont pris leur retraite entre 1985 et 1995 afin de connaître leur parcours d'emploi après avoir pris leur retraite de l'entreprise. Leurs résultats montrent qu'un peu moins de la moitié des hommes et le quart des femmes ont travaillé après avoir quitté Bell Canada. Singh et Verma (2003) utilisent une stratégie similaire et mènent une enquête auprès d'anciens employés de Bell Canada qui ont profité d'un programme de retraite anticipée de la compagnie. D'après leurs résultats, 40 % des répondants sont retournés sur le marché du travail après leur départ. La majorité (51 %) a trouvé un emploi à temps partiel, 32 % sont devenus travailleurs autonomes et 17 % sont retournés sur le marché du travail à temps plein. Par ailleurs, Schellenberg *et al.* (2005) montrent qu'un peu plus du cinquième

⁶ Dans l'étude de Maestas (2010), les répondants sortent de la retraite (*unretirement*) s'ils passent : 1) d'une retraite complète à un travail à temps plein, 2) d'une retraite complète à un travail à temps partiel et 3) d'une retraite partielle à un emploi à temps plein.

⁷ Maestas (2010) Utilise deux définitions de la retraite. La première considère que les personnes sont pleinement retraitées (*fully retire*) s'ils déclarent ne pas travailler et à la retraite. Dans la seconde définition, les répondants sont partiellement retraités s'ils travaillent à temps partiel (moins de 35 heures par semaine ou moins de 36 semaines par année) et se considèrent comme à la retraite.

(22 %) des répondants de l'Enquête sociale générale de 2002 a déclaré être retourné sur le marché du travail après avoir pris une première retraite.

Wannell (2007) utilise les données des relevés d'impôt disponible dans la Base de données administrative longitudinale (DAL) pour estimer la proportion de Canadiennes et de Canadiens de moins de 60 ans qui ont réclamé leur pension d'un régime privé tout en continuant à déclarer des revenus d'emploi. Cette proportion atteindrait un peu moins de 50 % des pensionnés en 1991, un phénomène qui serait en progression. Cependant, l'échantillon utilisé par Wannell (2007) se limite aux personnes qui ont fait une demande de pension avant 60 ans et ne représente pas l'ensemble des pensionnés. Hébert et Luong (2008) utilisent les données longitudinales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour estimer l'emploi de transition des personnes qui ont réclamé leur pension ou se sont déclarées à la retraite. Les auteurs montrent que l'emploi post-retraite serait en progression au Canada, passant de 7,9 % en 1999 à 9,7 % en 2004. Lefebvre *et al.* (2011) constatent également que les emplois post-retraite se font de plus en plus fréquents au fil des cycles de l'ESG. La proportion des retraités qui sont retournés sur le marché du travail après avoir pris une première retraite était de 5,2 %, 14,2 % et 13,3 % dans l'ESG de 1994, 2002 et 2007 respectivement. Selon l'analyse descriptive des auteurs, l'intensité diffère selon le sexe, les hommes retournant plus fréquemment que les femmes sur le marché du travail. Park (2011), quant à lui, estime qu'à peine 3 % des répondants du module Vieillesse et santé 2009 de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes (ESCC) sont retournés dans la population active après avoir pris leur retraite.

Comme on peut le constater, les études sur l'emploi post-retraite ne semblent pas s'entendre sur l'intensité du phénomène. Ces variations se comprennent facilement si l'on considère que les résultats dépendent fortement de ce que l'on définit comme une retraite et comme un emploi post-retraite. Par exemple, plusieurs des études citées ont mesuré l'emploi post-retraite chez les personnes qui ont accepté des incitatifs à la retraite de leur employeur. On peut penser que plusieurs des répondants de ces enquêtes n'ont pas réellement pris leur retraite et que leur emploi post-retraite s'assimile davantage à un changement d'emploi.

1.2.3.2 Calendrier de l'emploi post-retraite

La littérature est plus consensuelle sur le calendrier de l'emploi post-retraite. La vaste majorité des études note que la probabilité de faire une transition vers un emploi post-retraite est plus grande chez les jeunes retraités et décline avec l'âge (Cahill *et al.*, 2011 ; Kim et Feldman, 2000 ; Lefebvre *et al.*, 2011 ; Maestas, 2010 ; Pleau et Shauman, 2013 ; Ruhm, 1990 ; Schellenberg *et al.*, 2005 ; Singh et Verma, 2003 ; Wannell, 2007). Schellenberg *et al.* (2005) et Lefebvre *et al.* (2011) estiment qu'entre 20 % et 30 % des retraités âgés de 50 à 59 ans retourneront sur le marché du travail, comparativement à environ 15 % des personnes qui prennent leur retraite à 60 ans ou plus. Seule l'étude d'Hébert et Luong (2008) fait bande à part en estimant que la probabilité conditionnelle de passer à un emploi de transition est plus élevé à 65 ans avec 76 % de chances contre à peine 4 % avant 60 ans. Cette différence importante avec les autres études peut s'expliquer d'une part, par la définition de l'emploi de transition des auteurs et, d'autre part, par la source de données utilisée. Hébert et Luong (2008) considèrent « qu'une personne occupe un emploi de transition si elle touche des revenus d'emploi [...] et reçoit un revenu de pension [...] ». Par conséquent pour être considéré comme ayant occupé un emploi de transition il suffit de répondre à ces deux critères, il ne s'agit donc pas nécessairement d'un nouvel emploi qui débute après être parti à la retraite. De plus, Hébert et Luong ont eu recours aux données de l'EDTR, dont une partie des informations provient de fichiers administratifs, comme les déclarations d'impôts sur lesquels on trouve, entre autres, les sommes versées en pension à tous les Canadiens à partir de 65 ans par le Gouvernement du Canada ou du Québec (Statistique Canada, 2012). Suivant la définition d'emploi de transition des auteurs et les données de l'EDTR, un grand nombre de personnes sont classées parmi celles occupant un emploi de transition à 65 ans parce qu'ils déclarent à la fois des revenus d'emploi et des revenus de pension. Autrement dit, les emplois de transition observée par les auteurs ne sont pas nécessairement de nouveaux emplois, mais simplement l'emploi que le répondant occupait à 65 ans, la même année où il a commencé à recevoir des revenus de pensions.

1.2.3.3 Facteurs associés à l'emploi post-retraite

La littérature ne fait pas consensus au sujet des facteurs qui influencent l'emploi post-retraite. Comme on pourra le constater, l'effet de certaines caractéristiques fait

l'unanimité, alors que d'autres diffèrent d'une étude à l'autre. Par exemple, l'effet du sexe n'est pas clair, plusieurs recherches ne trouvant pas d'effet significatif (Han et Moen, 1999 ; Hébert et Luong, 2008 ; Ruhm, 1990) alors que certains trouvent que le fait d'être une femme augmenterait la probabilité de retourner sur le marché du travail (Singh et Verma 2003). D'autres encore trouvent plutôt que ce sont les hommes qui seraient plus susceptibles de sortir de leur retraite (Lefebvre *et al.*, 2011 ; Schellenberg *et al.*, 2005). Le niveau d'éducation jouerait un rôle important, avoir atteint un niveau d'éducation élevé augmentant de manière importante le risque de retourner sur le marché du travail (Han et Moen, 1999 ; Hébert et Luong, 2008 ; Lefebvre *et al.*, 2011 ; Park, 2011 ; Pleau et Shauman, 2013 ; Ruhm, 1990 ; Singh et Verma, 2003). Le fait d'être marié ne serait pas associé à l'emploi post-retraite (Kim et Feldman 2000, Lefebvre 2011), bien que Pleau et Shauman (2013) trouvent plutôt que les femmes célibataires et les hommes mariés sont plus susceptibles de retourner sur le marché du travail. Toutefois, avoir un conjoint qui travaille augmenterait la probabilité de retourner sur le marché du travail (Kim et Feldman 2011, Hébert et Luong 2008), mais cet effet ne serait valide que pour les hommes (Cahill *et al.*, 2011). Ce dernier point apporte un soutien à l'hypothèse de Schirle (2008) selon laquelle les hommes maintiendraient leur participation sur le marché du travail et synchroniseraient leur retraite avec leur conjointe parce que le temps libre des conjoints serait complémentaire.

Pour le Canada, Lefebvre *et al.* (2011) observent des variations par province dans le travail post-retraite. Ainsi les retraités du Québec, des Maritimes et de la Colombie-Britannique seraient moins susceptibles de faire un retour au travail que les Ontariens, alors que les résidents des Prairies seraient plus enclins à occuper un emploi après une première retraite. Par ailleurs, l'origine ethnique et le pays de naissance n'auraient pas d'effet sur l'emploi post-retraite (Lefebvre *et al.*, 2011 ; Ruhm, 1990).

Pour ce qui est de l'effet de l'état de santé, la littérature est unanime pour dire que les personnes qui se déclarent être en bonne santé ont plus de chance de sortir de leur retraite pour retourner travailler (Cahill *et al.*, 2011 ; Hébert et Luong, 2008 ; Kim et Feldman, 2000 ; Lefebvre *et al.*, 2011 ; Marshall *et al.*, 2001 ; Park, 2011 ; Pleau et Shauman, 2013 ; Schellenberg *et al.*, 2005 ; Singh et Verma, 2003).

Les considérations financières représentent la principale raison avancée par les répondants, lorsqu'interrogés sur les motivations d'un retour sur le marché du travail (Lefebvre *et al.*, 2011 ; Park, 2011 ; Schellenberg *et al.*, 2005 ; Singh et Verma, 2003). Ceci dit, une forte proportion de personnes ont expliqué leur retour par le fait qu'elles aimaient travailler ou voulaient demeurer actives (Park, 2011 ; Schellenberg *et al.*, 2005). Schellenberg *et al.* (2005) soulignent que la raison pour retourner sur le marché du travail variait selon le type de retraite. Les personnes qui ont pris leur retraite de façon involontaire sont plus susceptibles de retourner sur le marché du travail pour des raisons financières, alors que les personnes qui l'ont prise volontairement seraient plus susceptibles d'y retourner pour les aspects intrinsèques du travail (vouloir se sentir utile, garder un contact social, etc.). Par ailleurs, Maestas (2010) trouve que le retour sur le marché du travail était planifié dans la grande majorité des cas.

L'effet de la participation à un régime de retraite agréé d'un employeur ne fait pas consensus. Si certains concluent à l'existence d'un effet positif sur l'emploi post-retraite (Hébert et Luong, 2008 ; Wannell, 2007), d'autres ne trouvent aucun effet significatif (Kim et Feldman, 2000 ; Lefebvre *et al.*, 2011 ; Ruhm, 1990) ou des effets sous certaines conditions (Cahill *et al.*, 2011 ; Singh et Verma, 2003). Par exemple Cahill *et al.* (2011) trouvent que les hommes qui possèdent un régime de retraite à cotisations déterminées sont plus susceptibles de retourner sur le marché du travail. Le même phénomène s'observe aussi chez les femmes, mais il n'est pas significatif. Pour leur part, dans leur étude sur Bell Canada, Singh et Verma (2003) ont trouvé que ceux qui avaient eu accès à une pension différée avaient plus de chances de retourner sur le marché du travail que ceux qui avaient bénéficié d'une pleine pension dès leur départ.

Les chances de retourner sur le marché du travail varieraient en fonction de la profession occupée pendant la carrière. Les personnes qui occupaient un emploi de cols blancs (gestionnaires, professionnels ou techniciens) seraient plus susceptibles d'occuper un emploi post-retraite (Fortin, 2012 ; Park, 2011 ; Schellenberg *et al.*, 2005 ; Singh et Verma, 2003). L'ancienneté (*tenure*) dans l'emploi de carrière serait associée positivement à l'emploi post-retraite (Kim et Feldman 2000, Singh et Verma 2003). Selon Kim et Feldman (2000), ce résultat cadre bien avec la théorie de la continuité d'Atchley. Ce dernier suggère que les individus qui montrent un fort attachement au marché du

travail auront tendance à garder un lien avec le marché du travail pour faire la transition entre le rôle de travailleur et celui de retraité. Au contraire, les individus qui accordent peu d'importance au travail auront tendance à être attirés par la retraite définitive (Singh et Verma 2003).

Certains chercheurs ont postulé que la demande pour les travailleurs expérimentés dépend des conditions économiques et des règles qui régissent les pensions. Pour les États-Unis, Pleau et Shauman (2013) ont testé l'effet de changements macroéconomiques et d'une politique publique sur l'emploi post-retraite entre 1977 et 2010 avec les données du March Current Population Survey (CPS). Pour tester l'effet des récessions, les chercheurs donnent la valeur de (1) lorsqu'un répondant est observé pendant une année de récession et de (0) lorsqu'il n'y avait pas de récession. Pour estimer l'effet du chômage et des changements dans la structure économique, les auteurs ont utilisé le taux de chômage et la proportion d'emplois manufacturiers observés au temps t dans les agglomérations métropolitaines où vivent les répondants. Les auteurs tentent aussi d'estimer l'effet du *Senior Citizens Freedom To Work Act* (SCFWA) adopté en 2000 aux États-Unis, qui élimine la pénalité sur les revenus de pensions du régime public lorsque des revenus d'emploi sont déclarés. Les répondants sont codés (1) à partir de l'adoption de la loi en 2000 pour les années où ces derniers sont en observation. Leurs résultats montrent que les récessions, le taux de chômage dans les marchés d'emploi locaux et la proportion d'emploi manufacturier affectent négativement l'emploi post-retraite. Le SCFWA affecterait aussi négativement l'emploi post-retraite, un résultat contraire aux attentes des chercheurs. Ceci peut s'expliquer par la mesure utilisée, une variable codée (1) pour chaque année où la loi est en effet a pour conséquence de mesurer tous les effets liés au contexte de cette période, biaisant les résultats.

Au Canada, Wannell (2007) observe une baisse importante dans l'emploi post-retraite entre 1991 et 1996. Il associe cette baisse à l'effet combiné des coupures dans le secteur public et du taux de chômage élevé hérité de la récession de 1991, ainsi qu'aux programmes de retraite anticipée dont le secteur privé s'est servi pour réduire les effectifs. Il en résulte une faible demande pour les travailleurs âgés alors qu'au même moment il y a une augmentation de l'offre de ces travailleurs, accentuant la compétition dans ce segment du marché du travail. Ultiment, plusieurs travailleurs se sont

probablement découragés de chercher du travail et sont demeurés à la retraite (Singh et Verma 2003).

1.3 Processus de la retraite et cadre théorique

Comme on a pu le constater, l'intensité de l'emploi de transition avant et après la retraite varie beaucoup d'une étude à l'autre, et ce autant dans la littérature américaine que canadienne, des variations que Pleau et Shauman (2013) attribuent essentiellement aux différentes façons de définir la retraite. Par exemple, Denton et Spencer (2009) et Maestas (2010) obtiennent des résultats différents selon qu'ils utilisent une définition stricte de la retraite (ne travaille pas et se déclare à la retraite) ou souple (admet le travail à temps partiel et se déclare à la retraite). Les études américaines utilisant généralement les données du HRS pour leurs études sur la retraite, les différences de définitions dépendent essentiellement du chercheur et de la perspective utilisée. La situation canadienne est plus complexe, car plusieurs sources de données sont utilisées et la retraite est définie différemment d'une enquête à l'autre (Bowlby, 2007). La comparabilité des résultats des études canadiennes s'en trouve donc d'autant plus limitée.

Malgré les divergences de définitions, plusieurs études trouvent des effets similaires sur la probabilité d'occuper un emploi de transition ou de passer à la retraite. Par exemple : l'âge, l'accès à un fonds de pension, l'état de santé et le niveau d'éducation sont toutes des variables importantes dans les chances d'occuper un tel emploi. L'effet du type d'industrie et de profession occupée pendant la carrière semble également être un résultat commun (Cahill *et al.*, 2006a, 2010 ; Duchesne, 2004 ; Park, 2011 ; Pold, 2006 ; Schellenberg *et al.*, 2005 ; Singh et Verma, 2003). Avoir une conjointe qui travaille tend à faire augmenter la participation au marché du travail des hommes (Cahill *et al.*, 2011 ; Hébert et Luong, 2008 ; Kim et Feldman, 2000 ; Schirle, 2008). Au niveau macro, les études s'entendent pour dire que l'économie, mesurée par le taux de chômage, a un effet important à la fois sur la retraite et sur l'emploi de transition (Coile et Levine, 2011 ; Galarneau *et al.*, 2015 ; Pleau et Shauman, 2013 ; Szinovacz *et al.*, 2014).

L'effet du type de carrière (stable ou atypique) n'est pas toujours clair. Certaines recherches trouvent que les personnes qui ont connu une carrière stable seraient plus

susceptibles de partir directement à la retraite après leur emploi de carrière, mais aussi de sortir de leur retraite pour occuper un emploi post-retraite (Han et Moen, 1999 ; Kim et Feldman, 2000 ; Singh et Verma, 2003). D'autres trouvent que les personnes qui ont eu des carrières atypiques seraient plus susceptibles d'occuper un emploi de transition avant de partir à la retraite, mais cet effet n'est pas toujours significatif (Cahill *et al.*, 2010 ; Mutchler *et al.*, 1997). Certains chercheurs ont argumenté que l'effet du type de carrière serait indirect. En effet, les personnes ayant eu une carrière instable auraient une moins bonne santé et seraient donc plus à risque de sortir du marché du travail de façon involontaire.

Ces différences dans les types de transitions en fonction de la carrière nous portent à croire qu'il y aurait des processus différenciés vers la retraite. Les résultats de Kojola et Moen (2016) pointent également dans cette direction et nous indiquent que le processus varierait aussi en fonction de la génération. D'ailleurs, il faut noter que le développement des carrières atypiques, induit en partie par la mondialisation de l'économie et la tendance vers l'emploi précaire, est relativement récent. Or, les premières cohortes de travailleurs qui sont entrées sur le marché du travail pendant cette période de transformation arrivent à peine aux âges associés à la retraite. Par conséquent, dans les enquêtes peu de travailleurs qui ont entamé leur transition vers la retraite sont affectés par cette tendance. L'effet de ces changements structureaux pourrait être encore plus important sur les cohortes de travailleurs qui atteindront prochainement la cinquantaine.

On constate également qu'assez peu d'études tiennent compte de l'ensemble du processus de la retraite, c'est-à-dire qui se sont attardé à décrire la séquence des événements entourant la retraite. À notre connaissance, seuls Ruhm (1990), Han et Moen (1999), Crespo (2007) et Park (2011) en ont tenu compte dans leurs études. Les autres études consultées ont plutôt cherché à estimer le risque de vivre une transition vers l'une ou l'autre des étapes du processus de la retraite. Qui plus est, peu d'études font la distinction entre l'emploi de transition avant la retraite et celui après la retraite, la plupart utilisant le même terme (« *bridge employment* ») pour faire référence à ces deux événements. Bien que la difficulté à définir ces événements soit inhérente aux difficultés

à définir la retraite, les mécanismes qui les régissent sont clairement différents et mériteraient d'être considérés séparément.

Dans les prochaines lignes, nous passerons rapidement en revue différents cadres théoriques et conceptuels pour décrire le processus de la retraite. Nous proposerons ensuite un cadre conceptuel du processus de la retraite, ainsi qu'un cadre théorique pour l'expliquer. Finalement, nous verrons les hypothèses auxquelles se mémoire cherchera à répondre.

Plusieurs cadres théoriques ont été proposés pour tenir compte des différentes dimensions de la retraite (Beehr et Bennett, 2015 ; Bélanger *et al.*, 2016 ; Feldman, 1994 ; Shultz, 2003 ; Wang, 2007). Bien qu'il n'y ait pas toujours de démarcations claires, on peut distinguer deux grandes catégories de cadres théoriques. La première catégorie s'intéresse à la décision de prendre une retraite et aux facteurs qui l'influencent. Par exemple, Feldman (1994) propose un arbre de décision afin de mieux comprendre le départ anticipé à la retraite, c'est-à-dire avant 65 ans. Il identifie des groupes de variables qui ont une influence sur la décision de prendre sa retraite : les caractéristiques individuelles, les variables qui ont trait aux opportunités de carrière, les variables qui relèvent des organisations/employeurs et les variables macroéconomiques. Beehr et Bennett (2007, 2015), Shultz (2003), Wang *et al.* (2009) et (Wang et Shultz, 2010) proposent également des cadres théoriques inspirés de la proposition de Feldman (1994). Pour leur part, Bélanger *et al.* (2016) utilisent le cadre théorique allemand LidA pour réaliser une revue de la littérature sur la participation au marché du travail des adultes âgés au Canada. Ce cadre conceptuel identifie dix sphères d'influence sur la décision de demeurer au travail : le marché du travail, la législation, les facteurs financiers, le statut social, le ménage, la gestion des ressources humaines, les facteurs liés au travail, la santé, les habiletés au travail et la motivation.

La seconde catégorie de théories regarde davantage comment les individus anticipent et s'ajustent à la vie de retraité. Trois théories sont souvent rencontrées dans cette catégorie : la théorie du rôle, la théorie de la continuité et la théorie du cycle de vie (Wang, 2007). Elles sont fréquemment rencontrées dans les études en psychologie qui s'intéressent au bien-être psychologique des retraités.

La théorie du rôle met l'accent sur les différents rôles qu'une personne occupe et sur le sentiment d'utilité qu'elle en retire (*self worth*), qui est étroitement lié à la capacité d'assumer ces rôles de façon efficace (Ashforth, 2001). Les personnes qui se définissent particulièrement par leur travail peuvent éprouver de l'angoisse et du stress par rapport à la retraite et pourraient être tentées de reporter cet événement désagréable. A contrario, les individus qui assument d'autres rôles, ou qui occupent un emploi qui ne les satisfait pas, pourraient être tentés d'entamer la transition vers la retraite plus rapidement (Wang 2007).

La théorie de la continuité stipule que les individus ont tendance à conserver leurs habitudes de vie pour éviter le stress associé à un changement important et appliquent les stratégies qui leur sont familières (Atchley, 1999). Ce mécanisme est utilisé pour faire face au passage d'une vie routinière, structuré par le travail, à une vie sans structure ni obligations professionnelles. Les individus auront alors tendance à se trouver une structure alternative en participant à de nouvelles activités associées à ce qui leur tient à cœur, comme du bénévolat, des loisirs ou encore en continuant à travailler (Kim et Feldman, 2000 ; Wang, 2007).

La théorie du cycle de vie se définit comme « un modèle de vie stratifié en fonction de l'âge, intégré dans les institutions sociales et soumis aux changements historiques » (Elder, 1992, 1995). Cela suppose que la plupart des individus passent par un certain nombre d'étapes standards qui dépendent du contexte historique. Par exemple, à une certaine époque on s'attendait à ce qu'un individu transite d'une période de scolarisation à la vie active sur le marché du travail, pour finalement prendre sa retraite vers l'âge de 65 ans (Marshall *et al.*, 2001). Cette théorie s'intéresse aux transitions, c.-à-d. du passage d'un état à un autre, au calendrier de ces transitions et aux facteurs qui l'influencent.

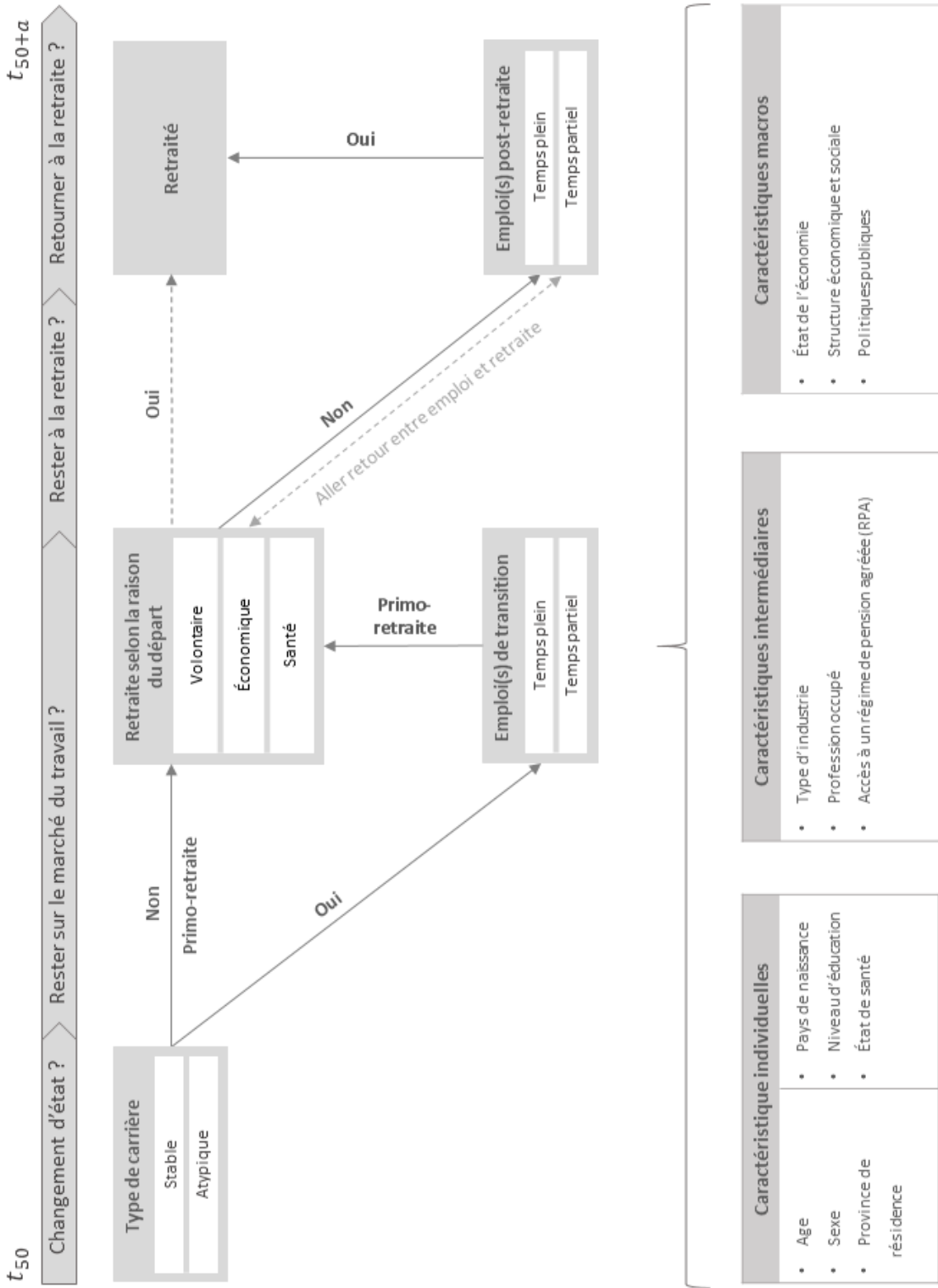
Comme sa définition l'indique, les transitions dépendent du contexte historique, social et économique, mais aussi des caractéristiques individuelles, des caractéristiques des transitions passées, et même de la concordance avec les autres sphères de la vie (Wang 2007). Si la plupart des cadres théoriques proposés offrent une perspective utile pour l'étude de la retraite, la théorie du cycle de vie est mieux adaptée à l'étude de l'ensemble du processus de la retraite.

La multiplication des emplois précaires, les carrières qui se bâtissent au fil des changements d'emplois et la graduelle disparition des régimes de retraite à prestations déterminées ont déjà considérablement modifié la façon dont les individus parviennent à la retraite. Cette nouvelle complexité requiert une approche plus complète dans la façon d'aborder l'étude de la retraite. Nous proposons un modèle conceptuel du processus de la retraite (figure 1.1) inspiré de celui de Feldman (1994) et de la théorie du cycle de vie. Le modèle se présente sous la forme d'un arbre de choix qui commence à t_{50} avec le type de carrière que le travailleur a mené avant l'âge de 50 ans. Plusieurs transitions sont alors possibles : les individus peuvent 1) partir directement à la retraite (pour différentes raisons), 2) commencer un nouvel emploi avant la retraite, 3) sortir de leur première retraite pour retourner sur le marché du travail et, finalement, 4) prendre définitivement leur retraite. Bien que notre modèle soit relativement simple, il corrige certaines lacunes des modèles proposés précédemment, notamment en considérant qu'il soit possible d'occuper un emploi de transition avant et après la retraite en plus de distinguer plus d'un type de retraite. Le reste de cette section est consacré à la description de chacune des transitions possibles de notre modèle du processus de la retraite.

Dans un premier temps, la personne âgée de 50 ans ou plus qui change d'état⁸ peut quitter son emploi (volontairement ou non) et se chercher un nouvel emploi afin de demeurer sur le marché du travail (emploi de transition, à temps plein ou partiel). Il est possible d'occuper plus d'un emploi de transition, mais comme nous le verrons, nos données ne nous permettent pas de tous les observer. La réussite de cette transition dépend elle-même de certaines conditions, telles que la demande pour une main-d'œuvre expérimentée, ou encore d'une adéquation entre les emplois offerts et les attentes et aspirations des adultes âgés qui cherchent un emploi. Les personnes qui font la transition vers un nouvel emploi après l'âge de 50 ans pourront éventuellement décider de partir à la retraite plus tard. Les personnes qui changent d'état ont également le choix de partir directement à la retraite.

⁸ L'état varie selon la situation du travailleur qui peut être en emploi à t_{50} ou non.

Figure 1.1 Modélisation du processus de la retraite et cadre théorique



On tient compte de quatre raisons liées au départ à la retraite : volontaire, involontaire pour raison économique, involontaire liée à la santé et les autres raisons. On considère que les différents types de retraites ont un mécanisme causal distinct, autrement dit, les caractéristiques influençant la prise d'une retraite pour raison économique sont différentes de la retraite pour raison de santé. Par conséquent on les traitera de façon séparée (voir détails dans le chapitre 2).

Le palier de décision suivant concerne la post-retraite; les retraités restent à la retraite (retraite définitive) ou retournent sur le marché du travail (emploi post-retraite à temps plein ou partiel). Cette dernière étape s'inspire des théories de la continuité d'Atchley (1999). Tout comme l'emploi de transition, le passage vers un emploi post-retraite dépend de la demande pour les travailleurs âgés et des attentes de ces derniers. En théorie, il est possible de faire des allers-retours entre la retraite et l'emploi post-retraite (flèche pointillée à double sens), mais encore une fois, nos données ne nous permettent pas de les observer. Ultimement, une personne qui occupe un emploi post-retraite peut se retirer du marché du travail pour prendre sa retraite définitive.

La partie inférieure de la figure 1.1 est réservée à notre cadre théorique et présente différentes dimensions qui peuvent influencer chaque étape du processus de la retraite. La première dimension réfère aux caractéristiques individuelles comme l'âge, le sexe, la province de résidence, niveau d'éducation, etc. Comme on a pu le voir, ces caractéristiques peuvent avoir un effet considérable sur la manière dont une personne fera sa transition vers la retraite. Par exemple, selon la revue de la littérature, un homme de moins de 60 ans, en bonne santé et qui a fait des études postsecondaires a davantage de chance d'occuper un emploi avant de se retirer complètement du marché du travail.

Certaines caractéristiques intermédiaires jouent également un rôle dans la façon dont un individu aborde le processus de la retraite. Ces variables ne dépendent pas uniquement de l'individu, mais aussi de caractéristiques liées à son emploi (type d'industrie, profession, accès à un régime de pension agréé, etc.) ou à son entourage (structure familiale, conjoint au travail ou non, etc.)

Finalement, la dernière dimension correspond aux caractéristiques macros, comme l'état de l'économie, la structure sociale et les politiques publiques. Par exemple, on peut penser que la récession de 1991 et les politiques de retraite anticipée des

années 1990 ont considérablement réduit la demande pour le travail de personnes de 50 ans et plus, réduisant les chances que ces derniers trouvent un nouvel emploi.

1.4 Hypothèses

Certains auteurs ont théorisé que la façon de prendre sa retraite ne soit que le reflet, ou une extension, des comportements adoptés plus tôt dans le parcours de vie (Elder, 1995; Mutchler *et al.*, 1997). Ainsi, la transition vers la retraite s'inscrirait dans la continuité de la carrière des travailleurs (Han et Moen, 1999). Par conséquent, on s'attend à ce que la transition vers la retraite soit différente selon le type de carrière menée. Suivant notre cadre théorique, on devrait observer une différence en fonction du type de carrière dans l'intensité et le calendrier de l'emploi de transition, de la retraite et de l'emploi post-retraite.

Hypothèse 1 :

Les personnes qui ont eu une carrière stable partent directement à la retraite sans passer par un emploi de transition (Han et Moen, 1999; Kim et Feldman, 2000; Singh et Verma, 2003). Les personnes qui ont eu une carrière atypique auront davantage tendance à faire au moins un changement d'emploi après l'âge de 50 ans avant de partir à la retraite (Cahill *et al.*, 2010 ; Han et Moen, 1999).

Hypothèse 2 :

Les individus qui ont une carrière stable partent plus souvent à la retraite de façon volontaire et de façon anticipée (Han et Moen, 1999), alors que les personnes qui ont eu une carrière atypique partent davantage à la retraite de façon involontaire, particulièrement pour raison de santé (Marshall *et al.*, 2001) ou pour raison économique.

Hypothèse 3 :

Les personnes qui ont eu une carrière stable sont plus susceptibles de retourner sur le marché du travail après la retraite (Ashforth, 2001 ; Atchley, 1999).

Chapitre 2 : Données et méthodes

Dans un premier temps, nous définirons le cadre théorique du processus de la retraite. Ensuite, nous présenterons nos hypothèses formulées en fonction de la revue de littérature. Les données du cycle 21 de l'Enquête sociale générale (ESG) seront introduites et la population cible sera définie. Les variables dépendantes et indépendantes qui serviront à tester les hypothèses seront ensuite identifiées. Finalement, nous introduirons les méthodes d'analyses utilisées pour répondre à nos questions de recherche.

2.1 Source de données

Les données du cycle 21 de l'Enquête sociale générale (ESG) sont utilisées pour mener notre recherche. L'ESG 2007 est la dernière enquête canadienne pour laquelle on dispose d'informations sur l'historique d'emploi qui remonte suffisamment loin dans le temps pour pouvoir tester nos hypothèses sur l'effet du type de carrière. Par exemple, l'ESG a demandé aux répondants d'identifier l'épisode d'emploi occupé avant la première retraite, l'emploi occupé à la dernière retraite, l'emploi occupé le plus récemment et l'emploi occupé le plus longtemps. Cette dernière question nous sert de filtre afin d'identifier le type de carrière qu'a mené le répondant. Pour chacun des épisodes d'emploi, l'année et l'âge au début et à la fin de l'emploi ont été demandés.

L'enquête cherchait à déterminer le statut de retraité du répondant à l'aide de plusieurs questions. Par exemple, les répondants indiquaient si la retraite était leur activité principale au cours des 12 mois précédant leur interview. L'enquête demandait aussi aux répondants qui n'avaient pas indiqué la retraite comme leur activité principale s'ils avaient déjà pris leur retraite d'un emploi. Les répondants qui répondaient « oui » ont également été identifiés comme retraités. Puisque nous avons les dates de début et de fin pour les épisodes d'emplois et pour la retraite, on est en mesure de reconstituer la séquence des événements.

On demandait aussi aux répondants qui étaient identifiés comme retraités, la principale raison qui les avait menés à prendre leur retraite. Cette question permet

d'estimer le risque de partir à la retraite selon la raison. Plusieurs informations sur les caractéristiques individuelles des répondants étaient également récoltées. Il sera donc possible de contrôler les résultats pour ces différentes caractéristiques.

Deux méthodes d'échantillonnage ont été utilisées pour constituer l'échantillon de cette enquête. Dans un premier temps, les répondants âgés de 45 ans ou plus du cycle 20 de l'ESG ont été sélectionnés pour participer au cycle 21. Un total de 10 403 répondants a accepté de renouveler leur participation à l'enquête. Le reste des répondants (13 001) ont été sélectionnés aléatoirement à travers les dix provinces canadiennes. Les réponses ont été obtenues directement des répondants par le biais d'une entrevue téléphonique assistée par ordinateur (ITAO). Les personnes qui résident à temps plein dans des établissements institutionnels ne sont pas échantillonnées dans les ESG. Les répondants sélectionnés à partir de l'échantillon du cycle 20 ont été interviewés avec un questionnaire allégé, alors que les autres répondants ont eu droit au questionnaire complet. Malheureusement, les questions sur le parcours d'emploi ne faisaient pas partie du questionnaire allégé; les 10 403 répondants qui ont répondu à ce questionnaire ont donc été exclus de notre étude.

2.1.1 Limite des données

L'ESG étant une enquête transversale, seules les personnes encore vivantes en 2007 et qui étaient présentes au Canada au moment de l'enquête ont pu être interrogées. Ce biais de sélection ne pose cependant pas de problème lorsque les caractéristiques de ces personnes ne sont pas différentes de celles des répondants. On suppose que c'est le cas avec l'ESG. Il faut également tenir compte du fait que l'ESG 2007 est une enquête rétrospective et que la qualité des réponses peut être affectée par la mémoire des répondants.

Les questions sur l'historique d'emploi ne permettent pas de reconstituer l'historique d'emploi complet des répondants puisque l'ESG s'est concentrée sur les emplois clés dans la carrière du répondant. Par exemple, la question sur « l'emploi occupé lorsque le répondant a pris sa retraite pour la première fois » n'enregistre que le dernier emploi avant la retraite. S'il y a plus d'un emploi de transition entre la fin de l'emploi de carrière et le début de la retraite, seul le dernier de ces emplois a été

enregistré (figure 2.2). Cela fait en sorte que l'on a qu'une idée approximative de l'âge au début du processus de la retraite. Ainsi le design de l'enquête introduit des biais dans la mesure du calendrier et dans la durée des événements du processus de la retraite. Dans l'exemple de la figure 2.1, l'âge au début de la transition vers la retraite enregistrée par le questionnaire est 60 ans, ce qui donne un emploi de transition de 3 ans avant la retraite. Cependant, dans cet exemple, la transition a réellement débuté à 58 ans et dure plutôt 5 ans.

Figure 2.1 Exemple de biais dans l'historique d'emploi des répondants de l'ESG 2007

Âge	55	56	57	58	59	60	61	62	63	x_{+a}
États	E	E	E	ET ₁	ET ₁	ET ₂	ET ₂	ET ₂	R	R

Légende : E= Emploi, ET= Emploi de transition, R= Retraite, grisée= épisode non recensé par l'ESG

L'ESG 2007 utilise l'autodéclaration pour déterminer le statut de retraité des répondants. Ce type de mesure subjective peut être problématique, car elle est sujette aux erreurs de déclaration. Par exemple, dans le cas d'une retraite après une mise à pied, un répondant pourrait déclarer que sa retraite a commencé à la terminaison de l'emploi, alors qu'un autre pourrait rapporter le moment où ses prestations d'assurance-emploi ont cessé comme début de la retraite.

Ajoutons que les données de l'ESG 2007 sont disponibles aux chercheurs à partir du Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS) et sont soumises à un contrôle strict afin de garantir la confidentialité des réponses. Les règles de divulgations ne permettent pas de divulguer des résultats qui contiennent de petites cellules, c'est-à-dire qui contiennent moins de 5 répondants. Les résultats qui ne sont pas conformes à cette norme doivent être regroupés pour former des catégories ou être retirés si le regroupement est impossible. Dans le cadre de notre recherche, certains résultats ont dû être regroupés au prix d'une certaine perte de détails dans les résultats.

2.2 Population cible

Nous nous intéressons aux hommes et aux femmes âgés d'au moins 50 ans au moment de l'enquête et qui ont déclaré au moins un épisode d'emploi. Les personnes qui n'ont connu aucun des événements d'intérêt sont censurées à leur âge au moment de

l'enquête (censure à droite). Les répondants qui ont déclaré avoir pris leur retraite avant 50 ans, pour lesquels ils manquaient les dates de début ou de fin des événements, ou qui n'ont déclaré aucun événement après 50 ans, ont été exclus de la population cible (censure à gauche). Il faut noter qu'environ 65% des personnes qui ont déclaré avoir pris leur retraite avant 50 ans et 60% des personnes qui n'ont déclaré aucun emploi sont des femmes. Par conséquent, notre échantillon exclut un nombre important de femmes, principalement des femmes qui n'ont pas eu de carrière ou qui se sont retirées du marché du travail très tôt dans leur vie, probablement pour prendre soin des enfants.

Tableau 2.1 Observations exclues et valeurs manquantes

N= 13 001	Manquants
Observations exclues	
Moins de 50 ans	2511
Retraite avant 50 ans	686
Aucun emploi déclaré	2097
Aucune transition après 50 ans	888
Sous-total	6819
Valeurs manquantes	
Niveau d'éducation	89
Pays de naissance	88
Santé	13
Industrie	86
Profession	5
Préparation financière	70
Interruption avant retraite	10
Sous-Total	361
Total des exclusions	6543

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

Les répondants qui présentent des valeurs manquantes à l'une ou l'autre des questions utiles à notre recherche ont aussi été exclus de notre échantillon. On suppose que les personnes pour lesquelles il manque des données ne partagent pas un profil particulier qui expliquerait leur exclusion de l'échantillon. Le tableau 2.1 présente le nombre de répondants qui ont été exclus de notre étude. Au final, notre population cible compte 6458 répondants, ce qui représente un échantillon de la population canadienne de 6 473 330 personnes âgées de 50 ans et plus.

2.3 Variables dépendantes : définitions et concepts

Notre cadre théorique (figure 1.1) établit les différentes étapes du processus de la retraite et de l'association entre certaines caractéristiques et ces étapes. La revue de la littérature montre que les définitions de la retraite et de l'emploi de transition sont nombreuses et qu'elles dépendent largement des données utilisées (Denton et Spencer, 2009). Nos définitions ne font pas exceptions à cette règle dans les prochaines sections, nous définirons les différents éléments qui composent notre cadre théorique et discuterons des limites de nos définitions afin d'identifier les biais possibles.

2.3.1 L'emploi de transition

Comme nous l'avons vu précédemment, tous ne s'entendent pas sur la définition d'emploi de transition (*bridge employment*). Ce terme est utilisé pour désigner à la fois un nouvel emploi après un emploi de carrière et un emploi après avoir pris une première retraite. Dans ce mémoire, **l'emploi de transition se définit comme un emploi qui débute après l'âge de 50 ans et qui précède la prise d'une première retraite.**

Puisque l'on suppose que l'emploi de transition est en concurrence avec la retraite, la variable a été codée (0) lorsqu'aucune transition n'a été observée; (1) lorsqu'un emploi de transition est observé et; (2) si le répondant est passé directement à la retraite. Les répondants sont censurés à leur âge au moment où les événements sont vécus ou à leur âge au moment de l'enquête si aucun événement n'est observé (censure à droite).

Nous ne pouvons pas être absolument sûrs que tous les nouveaux emplois qui débutent après 50 ans sont tous des emplois de transitions puisque nous ne disposons pas de cette information. Il n'est donc pas possible, par exemple, de distinguer un simple changement d'emploi d'un emploi pris dans le but de faire une transition vers la retraite.

Certains auteurs imposent des restrictions afin qu'un épisode d'emploi soit considéré comme un emploi de transition. Par exemple, pour Fortin (2012) l'emploi de transition ne doit pas être un emploi à temps plein, suit un emploi de carrière, doit être d'une durée moindre que l'emploi de carrière et le répondant doit avoir touché des revenus de retraite. Nous n'imposons pas de telles limites à notre définition, puisqu'il n'est pas clair qu'un emploi de transition vers la retraite vient automatiquement avec

une réduction d'heures de travail et une durée moindre que durant la carrière. Par exemple, un individu pourrait décider de quitter son emploi de carrière afin de poursuivre un rêve de longue date avant de partir pour la retraite et finirait par travailler autant, sinon plus, d'heures qu'il ne le faisait dans son emploi de carrière. Il n'est pas certain non plus que l'intention première est de faire une transition vers la retraite au début d'un nouvel emploi. Par exemple, les circonstances changeantes font en sorte que la durée de l'emploi est plus courte que ce qui était anticipé (synchronisation de retraite avec le conjoint, mise à pied, etc.). L'inverse est aussi vrai, une personne peut commencer un nouvel emploi dans le but de se retirer progressivement du marché du travail, mais les circonstances font en sorte qu'il travaille plus longtemps que ce qui était initialement planifié. Bref, en tentant de limiter un biais, on se retrouve à en créer d'autres. On préfère donc garder une vision large de l'emploi de transition tout en gardant à l'esprit que notre mesure de l'emploi de transition surestime probablement le phénomène.

2.3.2 Les retraites

Malgré le fait que la littérature s'entend pour définir la retraite comme un processus plutôt qu'un événement unique, bien des études persistent à utiliser une définition de la retraite qui cherche à séparer les retraités des non-retraités, alors que la réalité est plus complexe. Dans les faits, bien des gens prennent leur retraite, ou réclament leur pension, mais continuent de travailler, alors que d'autres retournent sur le marché du travail après une période d'inactivité. L'utilisation d'une définition tranchée ne permet pas d'identifier cette période transitoire et encore moins de la mesurer. Marshall (1995) et, plus récemment Légaré (2010), soulignaient que la difficulté à définir la retraite provenait du fait que le terme en soi est ambigu puisqu'il réfère à la fois à un événement, à un processus, à un statut, mais aussi à un rôle. Comme on souhaite clarifier le processus de la retraite, on a besoin de concepts qui permettent de distinguer entre ces différents cas de figure. Plus spécifiquement, on cherchera à faire la différence entre le processus de la retraite et le statut de retraité, autrement dit entre des retraites qui n'en sont pas vraiment et les retraites qui marquent une brisure avec le marché du travail.

Le premier concept de retraite que nous utilisons sert à identifier le moment dans le parcours du répondant où il entre dans la retraite (transition). Ainsi, **la primo-retraite se définit comme le premier départ à la retraite**. Cette définition s'inspire d'autres mesures que l'on retrouve en démographie, notamment la primo-nuptialité ou la naissance d'un premier enfant. La mesure de la primo-retraite est possible avec l'ESG 2007 puisque l'enquête a demandé à tous les répondants s'ils avaient déjà pris une première retraite d'un emploi ou d'une entreprise. Lorsque c'était le cas, l'âge et l'année de la première retraite ont été recueillis. Dans notre recherche, la primo-retraite est une mesure subjective de la retraite qui ne dépend que de la perception que fait le répondant de son état. La primo-retraite est codée (1) lorsqu'une personne a déclaré avoir pris une première retraite, les autres cas sont codés (0). Une personne sera considérée comme en primo-retraite pendant toute la période qui précède son départ à la retraite définitive. Par exemple, un répondant qui aurait déclaré avoir pris une première retraite à 60 ans et qui aurait travaillé entre 62 et 65 ans sera codé comme étant primo-retraité entre 60 et 62 ans. Il nous sera donc possible de mesurer la période de transition entre le début de la retraite et la retraite définitive.

La mesure de la primo-retraite n'est pas parfaite non plus puisqu'elle se base sur de l'autodéclaration et pourrait par conséquent être biaisée. Par exemple, une personne qui perd son emploi, cherche du travail sans en trouver, pourrait déclarer que sa retraite à commencer au moment où il a perdu son emploi, plutôt qu'au moment où il a décidé de cesser de chercher de l'emploi.

Le second concept que l'on utilise cherche plutôt à identifier les retraites au sens classique du terme, c'est-à-dire l'arrêt complet d'activité rémunérée sur le marché du travail. L'ESG 2007 nous permet de faire cette distinction puisque l'enquête a posé une série de questions qui servent à identifier les personnes qui sont à la retraite depuis longtemps de ceux qui sont à la retraite, mais cherche du travail par exemple. Ainsi, **on considère que quelqu'un est définitivement à la retraite lorsque sa principale occupation au cours des 12 derniers mois a été la retraite, qu'il n'a pas travaillé à un emploi rémunéré la semaine précédant son entrevue et qu'il n'a pas cherché de travail dans les quatre semaines précédant l'entrevue**. Avec le premier critère, on s'assure que le répondant est à la retraite depuis un certain temps. Il serait difficile d'être

sûr qu'une personne est définitivement à la retraite si elle a travaillé pendant, par exemple, les 10 premiers mois de l'année, mais qu'elle a pris sa retraite, ou est retournée à la retraite au cours des 2 derniers mois de l'année. Les autres critères s'expliquent d'eux-mêmes. On utilise donc une mesure plus objective que la primo-retraite parce qu'elle ne dépend pas exclusivement de la déclaration du répondant. Les répondants qui répondent à l'ensemble des critères sont codés (1), les autres sont codées (0). Par exemple, si un répondant était à la retraite depuis moins d'un an au moment de son entrevue ou s'il était à la recherche d'emploi il sera codé (0).

Il faut noter que la primo-retraite et la retraite ne sont pas mutuellement exclusives, c'est-à-dire que la primo-retraite peut également être une retraite dite définitive. Dans une telle situation, une personne sera identifiée comme primo-retraité, mais la durée de la primo-retraite sera de 0 année et sa retraite débutera la même année que sa primo-retraite. Même si dans ce cas les deux événements semblent être les mêmes, les deux sont importants puisqu'ils nous permettent de faire la distinction entre différents parcours à la retraite.

2.3.2.1 Retraite selon la raison du départ

L'ESG a demandé aux répondants de préciser si leur retraite était volontaire ou non. Cependant, cette mesure peut être biaisée, car, par exemple, il est possible qu'une personne prenne volontairement sa retraite pour prendre soin d'un proche ou pour s'occuper de sa propre santé. Il n'en demeure pas moins qu'elle a quitté le marché du travail plus tôt que prévu. L'ESG 2007 a également sondé les répondants sur différentes raisons qui les ont poussés à prendre leur retraite, puis leur a demandé quelle était la principale raison qui les a menés à prendre leur retraite. Nous utiliserons donc **la principale raison du départ à la retraite** pour déterminer le caractère volontaire ou involontaire de la retraite.

Pour faciliter l'analyse, nous avons regroupé les raisons du départ à la retraite en quatre catégories : retraite volontaire, retraite involontaire pour raison économique, retraite involontaire pour raison de santé ou de responsabilités familiales et pour toute autre cause (tableau 2.2). Cette dernière catégorie a dû être incluse puisque le questionnaire de l'ESG 2007 n'a pas demandé aux répondants qui ont sélectionné cette

option de justifier leur choix, ce qui rend impossible la classification a posteriori. Son inclusion comme catégorie s'explique également par son importance relative, qui en fait la seconde cause de départ à la retraite. Cette variable est codée (0) lorsque le répondant n'a pas encore pris sa retraite; (1) lorsque la retraite était volontaire; (2) lorsqu'elle était liée à une cause économique; (3) quand la santé était la cause du départ; (4) lorsque les répondants n'ont pu s'identifier aux raisons répertoriées par l'enquête.

Tableau 2.2 Retraite selon la cause dans l'ESG 2007

Type de retraite	Pourcentage
<i>Volontaire</i>	46,8 %
Avait suffisamment de revenus de retraite	
Politique de retraite obligatoire	
Possibilité de retraite anticipée	
Voulait arrêter de travailler	
Voulait entreprendre une nouvelle carrière	
À commencer à travailler très jeune	
Voulait plus de temps libre	
N'aimait pas son travail	
Le RPC et les règles fiscales	
<i>Pour raisons de santé</i>	22,6 %
État de santé	
Prendre soin d'un proche	
Travail stressant/exigeant physiquement	
<i>Pour raisons économiques</i>	7,9 %
Sans emploi et incapable d'en trouver un	
Compétences n'étaient plus à jour	
Dépassé par les nouvelles technologies	
Abolition de poste	
Discrimination liée à l'âge	
<i>Autres</i>	22,8 %

Source : Enquête sociale générale, cycle 21, Statistique Canada 2007

2.2.3 L'emploi post-retraite

L'emploi post-retraite désigne un emploi qui commence après la prise d'une première retraite. Les personnes qui ont occupé un emploi post-retraite sont codées (1) lorsque l'âge au début de l'emploi occupé le plus récemment ou de l'emploi occupé à la dernière retraite est postérieur à l'âge à la première retraite. Les personnes qui n'ont pas occupé d'emploi après leur primo-retraite sont codées (0). Il faut noter qu'en raison

des limites des données, il ne nous était pas possible de savoir si le répondant avait occupé plus d'un emploi après sa retraite. Dans un tel cas, toute la période entre le début de la retraite et le dernier emploi occupé sera considérée comme de la primo-retraite.

2.4 Variables indépendantes

La prochaine section décrit les variables indépendantes qui serviront à tester nos hypothèses. Il est important de mentionner qu'en raison de la nature transversale de l'ESG, certaines variables n'ont pu être intégrées, car elles représentent les caractéristiques du répondant au moment de l'enquête plutôt qu'au moment où les événements ont été vécus. C'est le cas, par exemple, de l'état matrimonial, du revenu et de certaines mesures de santé.

Tableau 2.3 Distribution de la population étudiée selon les variables sociodémographiques retenus, Canada 2007

Variabes	Pourcentage
Sexe	
Femmes	47 %
Hommes	53 %
Niveau d'éducation	
Aucun diplôme ou niveau primaire	21 %
Diplôme d'études secondaires	17 %
Éducation supérieure non universitaire	35 %
Niveau universitaire	27 %
Province de résidence	
Ontario	39 %
Québec	25 %
Provinces des Prairies	16 %
Colombie-Britannique	12 %
Provinces des Maritimes	7 %
Pays de naissance	
Né au Canada	78 %
Né à l'extérieur du Canada	22 %
Santé autodéclarée	
Bonne santé	88 %
Mauvaise santé	12 %

Source : Enquête sociale générale, cycle 21, Statistique Canada 2007

2.4.1 Variable principale d'intérêt : le type de carrière

Le type de carrière qu'a mené le répondant avant l'âge de 50 ans est notre principale variable indépendante. Une carrière stable se définit par la présence d'un épisode d'emploi d'au moins 12 années consécutives dans l'historique d'emploi du répondant. La carrière atypique se définit par l'absence d'un épisode d'emploi de 12 ans ou plus. Ces définitions ont été retenues afin de demeurer comparables avec les autres études canadiennes (voir Bonikowska *et al.*, 2013; Bonikowska et Schellenberg, 2014), mais également pour tenir compte de la nature transversale des données. Comme les dates exactes de début et de fin d'emploi ne sont pas connues, un emploi observé pendant 10 années civiles peut en réalité n'avoir duré que 8 ans s'il a débuté en décembre et s'est terminé en janvier.

Puisque l'on étudie le parcours d'emploi et de retraite à partir de 50 ans, l'épisode d'emploi le plus long avant cet âge sert à déterminer le type de carrière des répondants. Cet **emploi de référence** peut avoir eu lieu à n'importe quel moment dans la carrière du répondant, il ne s'agit pas nécessairement du dernier emploi occupé avant la retraite, ou de l'emploi occupé à l'âge de 50 ans

2.4.2 Variables de la dimension micro

Les variables sociodémographiques utilisées dans nos modèles sont : l'âge, le sexe, la province de résidence, le pays de naissance et le niveau d'éducation (tableau 2.3). L'effet de l'âge est mesuré par une variable qui change dans le temps. Cette variable commence à 50 ans avec l'entrée dans la population cible du répondant et on ajoute une année pour chaque année où le répondant est à risque de connaître l'un des événements à l'étude. La province de résidence est une variable catégorielle. Le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta ont été regroupés, tout comme les provinces maritimes (Terre-Neuve, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard). Pour tester l'effet de l'immigration sur la retraite, on utilise une variable qui indique si le répondant est né au Canada ou non. L'éducation est mesurée selon le niveau de scolarité le plus élevé atteint : aucune éducation, niveau secondaire, éducation supérieure non universitaire, niveau universitaire.

L'état de santé indique si le répondant était en bonne ou mauvaise santé au moment de la retraite ou au moment de l'enquête si le répondant n'a pas déjà pris sa retraite. Les personnes qui ont indiqué avoir une excellente, très bonne ou une bonne santé ont été regroupées, tout comme les personnes qui ont indiqué avoir une mauvaise santé ou une santé passable.

2.4.3 Variables liées à l'emploi

Puisque la principale hypothèse de ce mémoire suppose que le processus de la retraite s'inscrit dans la trajectoire de carrière des travailleurs, il est important de retenir des caractéristiques liées à l'emploi du répondant. On considère que l'emploi de référence (l'emploi occupé le plus longtemps par le répondant) est l'emploi qui est le plus représentatif de la carrière du répondant.

2.4.3.1 Secteur d'activité

La première variable indique si l'emploi du répondant était dans le secteur public (0) ou dans le secteur privé (1). Ces deux grands secteurs d'activité ont été déterminés à partir du type d'industrie et correspondent à la version 2002 du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Le tableau 2.4 présente les industries qui composent nos deux catégories⁹

2.4.3.2 Profession

Cette variable indique si le répondant occupait un emploi de col bleu (0) ou de col blanc (1) à partir de la classification nationale des professions (CNP) de 2001. Des regroupements de catégories ont été nécessaires (tableau 2.5).

⁹ Les distributions de nos variables « industrie » et « profession » sont similaires à celle observée dans l'Enquête sur la population active (EPA) pour 2007.

Tableau 2.4 Distribution des répondants selon l'industrie dans l'ESG 2007

Secteur	Pourcentage
Secteur privé	67,9 %
Agriculture	
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	
Services publics	
Construction	
Fabrication/industrie manufacturière	
Commerce	
Transport et entreposage	
Finances, assurances, immobilier et location	
Services professionnels, scientifiques et techniques	
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien	
Information, culture et loisirs	
Hébergement et services de restauration	
Autres services	
Secteur public	32,1 %
Services d'enseignement	
Soins de santé et assistance sociale	
Administration publique	

Source : Enquête sociale générale, cycle 21, Statistique Canada 2007

Tableau 2.5 Distribution des professions dans l'ESG 2007

Profession	Pourcentage
Col bleu	25,2 %
Métiers, transport et machinerie	
Professions propres au secteur primaire	
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	
Col blanc	74,8 %
Gestion	
Personnel professionnel	
Personnel technique, techniciens et technologues	
Personnel de bureau	
Ventes et services	

Source : Enquête sociale générale, cycle 21, Statistique Canada 2007

2.4.3.3 Préparation financière à la retraite

L'association entre la préparation financière et le processus de la retraite sera testée avec une variable catégorielle. La variable compare (0) les personnes qui n'ont fait aucune forme de préparation financière pour la retraite; (1) les personnes qui se sont préparées financièrement, mais qui n'ont pas accès à un RPA et; (2) les personnes qui ont accès à un RPA, qu'elles se soient financièrement préparées à la retraite ou non. Le tableau 2.6 montre la distribution de notre échantillon selon la préparation financière à la retraite. On y indique aussi les différents véhicules d'épargne-retraite qui ont été considérés dans l'enquête.

Tableau 2.6 Variables sur la préparation financière dans l'ESG 2007

Type de préparation financière	Pourcentage
Aucune préparation	6 %
S'être préparé financièrement (sans RPA)	38 %
A cotisé à un REER	
A fait des économies (autres que REER)	
A fait des placements	
A acheté ou vendu des biens immobiliers	
A remboursé des hypothèques ou évité de contracter des dettes	
Accès à un régime de pension agréé	56 %

Source : Enquête sociale générale, cycle 21, Statistique Canada 2007

2.4.4 Variables de la dimension macro

Le risque d'entrer directement à la retraite ou de faire une transition plus longue ne dépend pas uniquement des caractéristiques individuelles ou du type d'emploi du travailleur. Des tendances plus macroéconomiques ou des événements ponctuels peuvent aussi influencer la décision de partir à la retraite ou non. On pense notamment au changement dans la structure sociale et économique induite par la mondialisation de l'économie, aux politiques publiques qui façonnent, entre autres, le système de pensions public, ou encore aux récessions économiques qui affectent l'épargne des travailleurs et leur capacité à demeurer sur le marché du travail. Les variables qui suivent nous serviront à mesurer ces différents aspects.

2.4.4.1 Génération, structure sociale et économique

Afin de tenir compte des changements de comportement induits par la transformation de la structure sociale et économique depuis la Seconde Guerre mondiale, l'année de naissance des répondants sera utilisée comme variable proxy. On présume que la génération a un effet sur la façon d'aborder le processus de retraite. Nous avons créé une variable qui prend les valeurs suivantes : (0) lorsque les répondants sont nés avant 1940 et; la valeur (1) quand ils sont nés en 1940 ou après, incluant donc les premières cohortes de la génération du baby-boom (tableau 2.7). Ces dernières étaient âgées d'au plus 67 ans au moment de l'enquête et sont donc, pour la plupart, au début du processus de la retraite. On s'attend à ce qu'une majorité d'entre eux soient encore sur le marché du travail.

Tableau 2.7 Distribution selon la génération, Canada 2007

Variable	Pourcentage
Génération	
Né avant 1940	28 %
Né en 1940 ou après	72 %

Source : Enquête sociale générale, cycle 21, Statistique Canada 2007

2.6.4.2 Difficultés économiques

Pour estimer l'effet des périodes économiques difficiles, on utilise une variable qui indique les années de récession. Cette variable est codée (1) lorsqu'un répondant a été observé pendant la récession de 1982 ou de 1991 s'il était âgé d'au moins 50 ans. Les années sans récession sont codées (0).

2.4.4.3 Politique publique

La dernière variable macro teste l'effet d'un changement de politique sur le processus de la retraite. On a choisi de tester l'effet de la politique de retraite anticipée dans le secteur public du gouvernement du Québec au cours de l'année 1997. Cette politique visait à réduire la masse salariale du gouvernement qui, à l'époque, représentait plus de 50 % des dépenses de ses programmes (Gow et Guertin, 1998). On estime que plus de 30 000 employés de l'État ont profité du programme de retraite anticipée, soit le double de l'objectif visé.

Comme il n'est pas possible de déterminer avec précision qui a bénéficié des mesures incitatives mises en place par le gouvernement du Québec à partir de nos données, on utilise plusieurs critères pour identifier les répondants qui étaient susceptibles d'être visés par cette politique. La variable prend les valeurs suivantes : (1) si les observations répondent aux trois critères suivants : a) l'emploi de référence du répondant était dans le secteur public, b) réside au Québec et c) avait 50 ans ou plus en 1997 et n'avait pas encore pris sa retraite. Tous les autres cas sont codés (0).

Cette politique a été choisie parmi d'autres événements politiques marquants à cause de sa facilité d'interprétation. L'inconvénient avec les variables qui varient dans le temps est qu'il est difficile d'isoler l'effet de l'événement que l'on souhaite tester parce qu'elles mesurent l'ensemble des effets d'une période donnée. Par exemple, la politique de lutte au déficit du gouvernement fédéral dans les années 1990 est plus difficile à interpréter, car on capterait aussi l'effet de la récession de 1991, pour ne nommer que cet événement. Il est donc plus facile de tester l'effet sur un groupe spécifique dans un court laps de temps comme on propose de le faire.

2.5 Méthodes

Deux méthodes seront utilisées pour répondre à nos questions de recherche. Dans un premier temps, nous utiliserons l'analyse de séquences afin d'examiner le processus de la retraite dans son ensemble. Jumelée à une analyse de grappes (*cluster*), cette méthode est très utilisée pour la création de typologies de parcours, notamment dans l'étude de la transition de l'école vers le marché du travail (Grelet, 2002 ; McVicar et Anyadike-Danes, 2002 ; Morand et Toulemon, 2009). Nous exploiterons plutôt la force descriptive de cette méthode pour visualiser la séquence des événements qui mènent à la retraite. Dans un deuxième temps, nous utiliserons des modèles d'analyse de survie pour estimer l'association de nos variables indépendantes sur les événements (emploi de transition, la retraite selon la raison et l'emploi post-retraite) qui composent le processus de la retraite.

2.5.1 Analyse de séquences

Selon la définition d'Abbott et Forrest (1986) : « *a sequence is simply an ordered listing of items, which may be events, numbers or anything else* ». Pour cette méthode, la séquence est considérée dans sa globalité, sans faire intervenir d'autres variables pour tenter de l'expliquer (Brzinsky-Fay *et al.*, 2006 ; Grelet, 2002 ; Halpin, 2012 ; Morand et Toulemon, 2009). Son objectif est de « découvrir des structures cachées dans l'ensemble des individus » et d'améliorer notre compréhension des parcours en en réduisant la complexité (Grelet, 2002 ; McVicar et Anyadike-Danes, 2002 ; Roux, 1993). Ainsi, on schématise le parcours des individus en représentant chaque élément, ou état, par un code alphanumérique appelé « alphabet ». Il s'agit d'une liste de tous les états possibles qui peuvent apparaître dans les données (Gabadinho *et al.*, 2009). Chaque suite d'éléments identiques constitue un épisode, la suite des épisodes forme la séquence. Cette méthode descriptive est idéale pour étudier le processus de la retraite, car elle nous permet de le représenter graphiquement pour l'ensemble de l'échantillon, mais aussi selon le type de carrière.

2.5.1.1 Construction des séquences

Nos séquences sont composées de cinq états possibles : être en emploi (E), en emploi de transition (ET), en primo-retraite (PR), en emploi post-retraite (EPR) ou en retraite (R). Nous nous intéressons à la transition vers la retraite à partir de l'âge de 50 ans, nos séquences commençant par l'état du répondant à cet âge. Par exemple, un homme âgé de 67 ans en 2007 et observé en emploi de 25 à 59 ans, suivi par un emploi de transition de 59 à 65 ans, puis finalement par une retraite, donnera la séquence suivante :

E-E-E-E-E-E-E-E-ET-ET-ET-ET-ET-ET-R-R-R

Dans cet exemple, la personne a été observée en emploi pendant 8 années à partir de l'âge de 50 ans, puis 6 années en emploi de transition et finalement 3 années à la retraite.

Pour parvenir à former ce type de séquence avec les données de l'ESG 2007, la base de données a dû être transformée au format personne-période, où chaque unité de temps où le répondant est observé est représentée par une observation. Puisque nous possédons, de façon plus ou moins exacte, l'âge du répondant pour chaque événement,

nous avons choisi l'année comme unité de temps. Ainsi, une observation a été créée par année où le répondant a été observé, c'est-à-dire de sa naissance jusqu'à l'année de l'enquête. La figure 2.2 reprend l'exemple précédent et le représente sous la forme d'une base de données en personne-année avec les variables pertinentes pour la construction d'une séquence. On y retrouve des variables comme l'âge au début et à la fin de chaque épisode qui composent la séquence, mais aussi une variable « temps » qui indique le nombre

Figure 2.2 Exemple de base de données au format personne-années

recid	age	sexe	E_dbt	E_fin	E_duree	ET_dbt	ET_fin	ET_duree	R_dbt	R_fin	temps
98342	67	1	25	59	34	59	65	6	65	67	0
98342	67	1	25	59	34	59	65	6	65	67	1
98342	67	1	25	59	34	59	65	6	65	67	2
98342	67	1	25	59	34	59	65	6	65	67	3
...											...

d'années où le répondant est à risque. Pour cette opération nous avons utilisé STATA version 14.2, car ce logiciel possède plusieurs procédures qui facilitent ce type d'opération. Ensuite, nous avons identifié les observations qui correspondent à l'année d'occurrence pour chaque événement qui nous intéresse. Des variables qui identifient le type d'événement, l'âge au début et à la fin de cet événement ainsi qu'une variable qui indique l'ordre d'apparition des événements ont été créées. Finalement, seules les observations où l'occurrence d'un événement d'intérêt a été observée ont été conservées pour obtenir une base de données qui correspond à une observation par état (figure 2.3).

Figure 2.3 Exemple de base de données au format personne-événements

recid	event	debut	fin	Index
98342	E	50	59	1
98342	ET	59	65	2
98342	RD	65	67	3

Les données ont ensuite été transformées une seconde fois à l'aide de la librairie *TraMineR* en utilisant le logiciel d'analyse statistique *R* afin d'obtenir une base de données reformatée au format long, où chaque observation représente une séquence qui contient l'état dans lequel se trouvaient les répondants à chaque âge à partir de l'âge de 50 ans (figure 2.4).

Figure 2.4 Exemple de base de données au format séquence

recid	a50	a51	a52	a53	a54	a55	a56	a57	a58	a59	a60	a61	a62	a63	a64	a65	a66	a67
98342	E	E	E	E	E	E	E	E	E	ET	ET	ET	ET	ET	ET	R	R	R

Les analyses de séquences ont été menées à l'aide de la version 2.05 de la librairie *TraMineR*, développée par l'Institut de démographie et socioéconomie de l'Université de Genève (IDESO). Cette librairie intègre plusieurs procédures pour l'analyse de séquences et met à profit les puissants outils de visualisation du logiciel statistique R.

2.5.1.2 Gestion des épisodes manquants et des séquences incomplètes

Les données de l'ESG ne permettent pas de reconstituer fidèlement la séquence des événements des répondants, car certains épisodes d'emploi étaient manquants. La librairie *TraMineR* gère ces épisodes en les déclarant comme manquants ou en les supprimant. Dans ce dernier cas, les séquences seraient « déplacées » vers la gauche si les épisodes manquants se trouvent au début de la séquence, comme c'est le cas dans notre exemple de la figure 2.5. Cela aurait comme conséquence d'altérer le calendrier de nos épisodes, on choisit donc de les déclarer comme manquants. Les séquences censurées à droite ont été supprimées puisqu'elles ne jouent aucun rôle dans l'interprétation des données (figure 2.6).

Figure 2.5 Exemple d'épisodes manquants dans une séquence

Âge	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
États	E	E	E	E	ET ₁	ET ₁	ET ₁	ET ₁	ET ₁	ET ₂	ET ₂	ET ₂	ET ₂	R	R	-	-

Légende : gris= valeurs manquantes

Figure 2.6 Séquence avec épisodes manquants au début et valeurs manquantes supprimées à la fin

Âge	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
États	*	*	*	*	*	*	*	*	*	ET ₂	ET ₂	ET ₂	ET ₂	R	R	%	%

Légende : épisode déclaré manquant= *, épisode supprimé= %

2.5.2 Analyse de survie

L'analyse de survie permet d'étudier la transition d'un état à un autre ainsi que le temps nécessaire pour connaître cette transition. Cette méthode permet également d'estimer l'association de variables indépendantes sur le risque que l'événement se

produise. Cette méthode est donc parfaitement adaptée à l'étude de la retraite et des événements qui l'entourent, car elle permet de tenir compte de la dimension temporelle de la retraite. On se servira de l'analyse de survie pour estimer l'association de nos variables indépendantes sur l'ensemble des événements du processus de la retraite. Puisque le processus de retraite est subdivisé essentiellement en trois étapes, nous aurons trois séries de régression en analyse de survie, soit une pour l'emploi de transition, une pour la prise de la retraite et une dernière pour l'emploi post-retraite. Pour chaque série de régressions, nous présenterons un modèle complet qui intègre l'ensemble de l'échantillon, ainsi qu'un modèle pour les personnes qui ont fait une carrière stable et un autre pour les personnes qui ont fait une carrière atypique. Les prochaines sections décrivent la stratégie adoptée pour chaque série de régressions.

Dans la première étape du processus, un individu peut commencer un nouvel emploi, partir directement à la retraite ou ne faire aucune transition. Dans le cas des variables dépendantes polytomiques, on peut utiliser un modèle logistique multinomial en temps discret pour estimer les probabilités de connaître l'un ou l'autre des événements à l'étude. La régression logistique multinomiale a l'avantage d'être facile à estimer et la probabilité d'un individu à choisir une option plutôt qu'une autre s'interprète aisément (Kennedy, 2008). Cette méthode modélise le *log* du risque de chaque sortie comme étant linéaire avec les variables explicatives. L'estimation des paramètres se fait par maximum de vraisemblance. Cette méthode cherche à estimer la valeur des paramètres qui maximise la probabilité (la vraisemblance) d'occurrence de l'événement en tenant compte de toute l'information disponible sur l'événement.

La population à risque de connaître l'événement d'intérêt est un concept central dans l'analyse de survie. Il s'agit de définir qui sont les individus à risque de vivre l'événement à chaque point dans le temps (Allison, 2014). Cette population se modifie au fur et à mesure que les individus connaissent l'événement d'intérêt ou qu'ils en sortent sans le connaître (censure à droite). Pour l'emploi de transition et la primo-retraite, la population à risque est identique à la population cible telle que nous l'avons définie précédemment. Les répondants entrent dans la population à risque à l'âge de 50 ans, le temps 0 de nos analyses correspond donc à 50 ans. Dans notre premier modèle, les personnes qui décident d'occuper un emploi de transition sont censurées à leur âge au

moment du nouvel emploi, les personnes qui décident de partir directement à la retraite sont censurées à leur âge au moment de la retraite et les personnes qui ne font aucune transition sont censurées à leur âge au moment de l'enquête (censure à droite).

La régression logistique multinomiale suppose que les risques entre deux options sont indépendants l'un de l'autre (*independence of irrelevant alternatives* ou *IIA*). C'est-à-dire que parmi une série de choix, les chances de choisir l'option A plutôt que l'option B n'est pas dépendante de ce qu'un choix alternatif C qui soit présent ou absent (ou qui ne serait pas mesuré/observable) (Allison, 2012). Autrement dit, l'inclusion ou l'exclusion d'un choix ne devrait pas affecter la probabilité de choisir les autres options (Williams, 2018). Or, le risque d'occuper un emploi de transition, de partir à la retraite ou de ne faire aucune transition n'est pas nécessairement indépendant. Il suffit de penser aux programmes de retraite anticipée dans le secteur public et privé du milieu des années 1990. Un travailleur qui n'avait pas l'intention de partir à la retraite se fait offrir un généreux montant d'argent pour prendre sa retraite plus tôt que prévu et les probabilités de partir à la retraite viennent de drastiquement augmenter. Dans un tel cas, l'hypothèse d'indépendance des risques (*IIA*) se retrouve violée et la régression logistique multinomiale produit des estimations biaisées.

Il existe des tests qui permettent de vérifier si l'hypothèse *IIA* est respectée, notamment les tests développés par Hausman et McFadden (1984) et Small et Hsiao (1985), mais des études récentes montrent que ces tests ne sont pas fiables (Allison, 2012 ; Cheng et Long, 2007). Lorsque l'on a des raisons de croire que l'hypothèse d'indépendance des risques n'est pas respectée, Kennedy (2008) suggère d'utiliser un modèle probit multinomial puisque ce dernier permet que les termes d'erreurs des différentes options soient corrélés entre eux, autrement dit, les risques n'ont pas à être indépendants. Nous présenterons en annexe les résultats de régressions probit multinomiales et comparerons les résultats avec notre régression logistique multinomiale.

La deuxième série de régression en analyse de survie est consacrée aux probabilités de prendre sa retraite de façon volontaire ou involontaire pour une raison économique, de santé ou autre. Dans la littérature, on retrouve habituellement la raison du départ à la retraite comme variable indépendante qui explique la prise de la retraite

de façon anticipée. Dans cette recherche, on considère plutôt que les différentes retraites sont en concurrence les unes avec les autres, par exemple une personne qui part à la retraite à cause de son état de santé, ne serait plus à risque de partir pour une raison économique. Les modèles où il y a plus d'une façon de sortir de la population à risque posent un problème particulier dans les modèles de risque et durée, car cela suppose la présence de processus parallèles. Autrement dit, sortir de la population à risque pour une cause a dépend de mécanismes distincts d'en sortir pour une cause b , ce qui implique que les variables qui expliquent chaque cause peuvent être différentes (Allison, 2014). Pour éviter les erreurs d'estimations de la fonction de risque, il suffit d'estimer la fonction de risque spécifique à chaque cause. La fonction de risque devient simplement la somme des fonctions de risques spécifiques. Pour ce faire, on utilise une régression logistique multinomiale en temps discret pour estimer l'association entre nos variables indépendantes et les différents types de retraite. Encore une fois, des modèles séparés pour les personnes à carrière stable et atypique seront présentés.

On pourrait croire que les risques associés aux différentes retraites ne sont pas nécessairement indépendants. Différents facteurs peuvent influencer une personne à prendre sa retraite et ces facteurs peuvent changer dans le temps. Par exemple, Szinovacz *et al.* (2014) ont montré que la crise économique de 2008 a eu pour effet de retarder la retraite de plusieurs travailleurs américains qui étaient proches de l'âge de la retraite. Schirle (2008) a aussi démontré que les hommes avaient tendance à retarder la prise de leur retraite pour la synchroniser avec leur conjointe si cette dernière travaille, la retraite d'un conjoint dépendant donc de la retraite de l'autre conjoint, car leur temps libre (*leisure time*) est complémentaire. On peut également imaginer un cas où il y a plus d'une raison pour prendre sa retraite. Par exemple : une personne pourrait être mise à pied, mais décider de ne pas chercher de travail considérant que sa santé n'est pas assez bonne. Dans un tel cas, on peut se demander quelle est la vraie raison du départ à la retraite, la mise à pied ou la santé. Quoi qu'il en soit, on peut voir que les différents types de retraites ne sont pas nécessairement indépendants. Nous présenterons donc en annexe des analyses complémentaires avec une régression probit multinomiale.

La population à risque pour ce second modèle est similaire au premier. La principale différence est que les personnes qui décident d'occuper un emploi de

transition demeurent à risque de partir à la retraite. Les individus qui sont toujours dans leur emploi de transition au moment de l'enquête sont censurés à leur âge (censure à droite). Ceux qui ont laissé leur emploi de transition pour partir à la retraite sont censurés à leur âge au moment de la retraite.

À la dernière étape du processus de la retraite, un retraité peut décider de demeurer à la retraite ou d'en sortir pour retourner sur le marché du travail. L'emploi post-retraite est codé de façon binaire : les répondants décident de demeurer à la retraite (0) ou de retourner sur le marché du travail (1). Une régression logistique en temps discret sera donc utilisée pour modéliser le risque de cet événement. Dans ce dernier modèle, la population à risque est constituée uniquement de retraités. Ces derniers deviennent à risque de sortir de la retraite à l'âge qui correspond au moment de leur première retraite. Autrement dit, on mesure le temps nécessaire avant qu'un retraité sorte de sa retraite pour occuper un emploi post-retraite.

Chapitre 3 : Résultats

Ce chapitre est divisé en trois sections. La première section s'intéresse à l'évolution des différentes transitions depuis 1990 et sert à contextualiser nos résultats. La seconde section présente les résultats de nos analyses descriptives. On y verra une description de la population selon le type de carrières, afin de relever les principales différences entre les deux groupes de travailleurs retenus. Par la suite, nous ferons la description des différentes transitions qui forment le processus de la retraite en fonction du type de carrière. Plus spécifiquement, nous ferons la description de l'emploi de transition et de l'emploi post-retraite en regardant les différences qui distinguent ces deux événements. Par la suite, nous nous intéresserons aux différents types de retraites (volontaire, pour raison de santé, pour raison économique et pour toutes autres raisons). Dans la troisième section, nous présentons les résultats de l'analyse de séquences et de l'analyse de risque et durée.

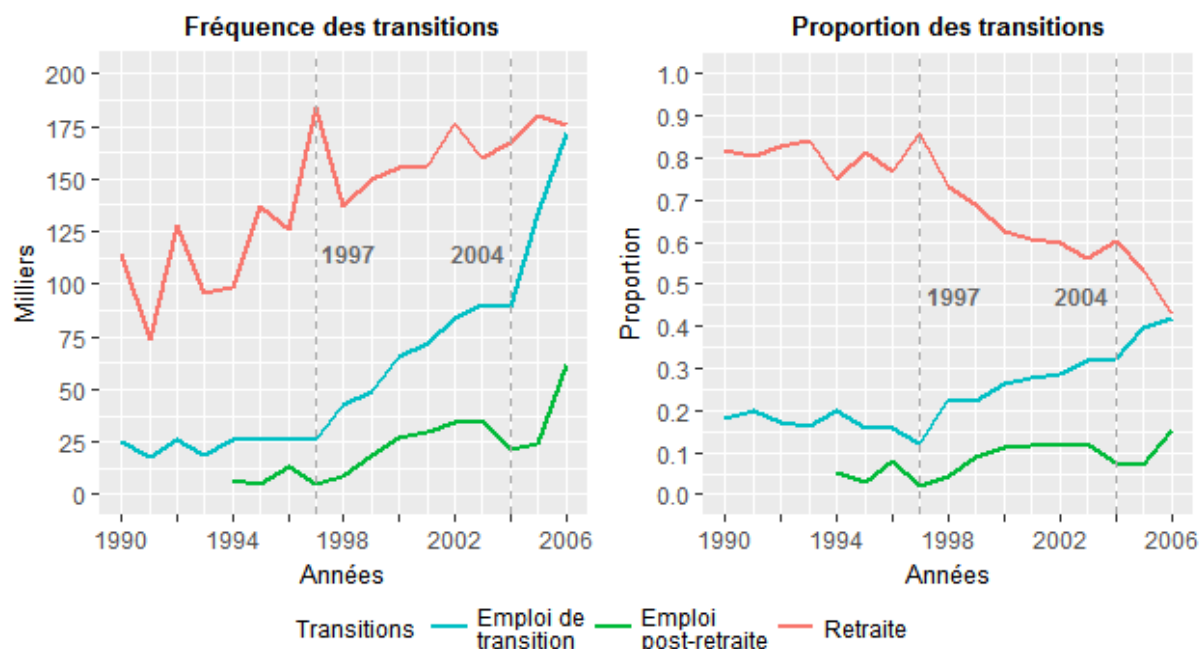
Dans un premier temps, nous verrons les résultats de l'analyse de séquences et servira à visualiser l'ensemble du processus de la retraite selon le type de carrière. Cette section permettra de répondre à l'une de nos questions de recherche, soit d'analyser le processus de la retraite et de confirmer, ou non que celui-ci diffère selon le type de carrière. La dernière sous-section est consacrée au calendrier des différents événements du processus de la retraite. Une description du calendrier sera présentée suivit par les résultats des régressions en analyse de survie afin d'expliquer les variations observées. Cette dernière section servira essentiellement à confirmer les observations faites dans les sections précédentes.

3.1 Évolution de l'emploi de transition, de la retraite et de l'emploi post-retraite au Canada, 1990-2007

La figure 3.1 montre la fréquence et la distribution, en pour cent, des transitions (emploi de transition, départ à la retraite et l'emploi post-retraite) pour le Canada entre 1990 et 2006¹⁰. Il est important de mentionner qu'il ne s'agit pas de la tendance pour l'ensemble de la population à chacune de ces années, mais uniquement pour les répondants de notre échantillon. Par conséquent, plus on remonte dans le temps, moins on a d'observations dues à la nature transversale des données. Cette figure donne tout de même une idée des tendances dans l'évolution récente du processus de la retraite et permet de mettre en contexte nos résultats.

Le premier graphique de la figure 3.1 montre la fréquence des transitions en millier de personnes. De manière générale, le nombre de retraites est en augmentation même si on observe d'importantes variations d'une année à l'autre. Par exemple, on peut

Figure 3.1 Évolution des transitions dans le processus de la retraite au Canada, 1990 à 2006



Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

¹⁰ L'année 2007 a été censurée puisque les résultats pour cette année sont partiels.

voir un creux important dans le nombre de retraites en 1991, probablement lié à la récession qui avait cours cette année-là. On note aussi un pic en 1997, où le nombre de retraites passe de 126 000 en 1996 à 184 000 en 1997, sans doute, en partie du moins, le résultat des politiques de retraite anticipée dans la fonction publique fédérale et québécoise qui a poussé des dizaines de milliers de fonctionnaires vers la retraite (Gow et Guertin, 1998 ; Scratch, 2010).

Le nombre d'emplois de transitions est assez stable jusqu'en 1997, à partir de cette année leur nombre augmente très rapidement, une tendance qui s'accroît après 2004. En 2006, on observe presque autant d'emplois de transition que de départs à la retraite. Les premiers emplois post-retraite déclarés dans notre échantillon datent de 1994, ce qui semble suggérer qu'il s'agit d'une tendance relativement récente. L'évolution pour ce phénomène suit la même tendance que pour l'emploi de transition, mais progresse moins rapidement.

Le second graphique de la figure 3.1 montre l'évolution du poids des trois types de transitions. On peut voir qu'avant 1997, la relation entre la retraite, l'emploi de transition et de l'emploi post-retraite est relativement stable. À partir de 1997, on observe que la part des départs à la retraite diminue alors que celle des emplois de transition augmente. En 2006, le poids des emplois de transition est presque aussi important que celui des retraites. En somme, ce résultat semble indiquer un changement dans le processus de la retraite.

3.2 Type de carrière et processus de la vie active à la retraite : analyse descriptive

3.2.1 Caractéristiques individuelles selon le type de carrière

Le tableau 3.1 présente la distribution des caractéristiques individuelles selon le type de carrière et pour l'ensemble de la population observée¹¹. Notre échantillon est surtout composé d'individus qui ont eu une carrière stable (82,3 %), alors qu'environ

¹¹ À l'exception des fréquences, tous les résultats sont pondérés,

seulement 18 % de l'échantillon a connu une carrière atypique, ce qui représente environ 5,3 millions et 1,1 million de Canadiens respectivement. On remarque que certains sous-groupes sont surreprésentés chez les travailleurs à carrière atypique. Par exemple, on observe qu'environ le quart des femmes (24,1%) ont eu une carrière

Tableau 3.1 Caractéristiques individuelles et d'emploi selon le type de carrière au Canada

	Type de carrière		
	Stable N= 5263	Atypique N= 1195	Total N= 6458
Ensemble de la population	82,3%	17,8%	100,0%
Sexe			
Hommes	87,8%	12,2%	100,0%
Femmes	75,9%	24,1%	100,0%
Génération			
Né avant 1940	89,7%	10,3%	100,0%
Né en 1940 ou après	79,4%	20,6%	100,0%
Province de résidence			
Ontario	82,1%	17,9%	100,0%
Québec	83,7%	16,3%	100,0%
Provinces des Prairies	80,9%	19,1%	100,0%
Colombie-Britannique	80,4%	19,6%	100,0%
Provinces des Maritimes	84,1%	15,9%	100,0%
Pays de naissance			
Né au Canada	79,8%	20,2%	100,0%
Né à l'extérieur du Canada	82,9%	17,1%	100,0%
Niveau d'éducation			
Aucun diplôme ou niveau primaire	84,0%	16,0%	100,0%
Diplôme d'études secondaires	84,0%	16,0%	100,0%
Éducation supérieure non universitaire	80,1%	19,9%	100,0%
Niveau universitaire	82,5%	17,5%	100,0%
Secteur*			
Public	85,9%	14,1%	100,0%
Privé	80,5%	19,5%	100,0%
Profession*			
Col bleu	85,3%	14,7%	100,0%
Col blanc	81,2%	18,8%	100,0%
Préparation financière			
Aucune préparation financière	63,3%	36,6%	100,0%
Sans accès à un RPA	75,0%	25,0%	100,0%
Avec accès à un RPA	89,1%	10,9%	100,0%

Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

*Correspond aux caractéristiques de l'emploi occupé le plus longtemps

atypique alors que seulement 12,2% des hommes ont eu ce type de carrière. On observe aussi une surreprésentation des personnes nées après 1940, et de personnes qui ont un diplôme d'études supérieures non-universitaire. La distribution des autres caractéristiques individuelles ne présente pas vraiment de particularité importante. Pour ce qui est des caractéristiques de l'emploi de référence, c'est-à-dire de l'emploi occupé le plus longtemps avant l'âge de 50 ans, on observe une surreprésentation de travailleurs atypiques dans le secteur privé et chez les cols blancs. Les personnes à carrière atypique sont aussi fortement sous-représentées dans l'accès à un RPA et n'ont souvent aucune préparation financière pour leur retraite.

3.2.2 Caractéristiques individuelles selon le type de transition vers la retraite

La revue de la littérature soulignait que le « *bridge employment* » est un concept souvent flou et que sa définition varie d'une étude à l'autre. Dans un effort de clarification, nous comparerons l'emploi de transition avant la retraite et celui qui débute après la prise d'une première retraite. Dans un premier temps, nous présenterons les caractéristiques des personnes qui ont occupé de tels emplois afin de tenter d'en dégager un profil. Dans un deuxième temps, nous comparerons les caractéristiques de ces emplois et verrons si les emplois de transitions sont différents selon le type de carrière mené avant l'âge de 50 ans.

3.2.2.1 L'emploi de transition

Les caractéristiques individuelles selon le type de « *bridge employment* » sont présentées dans le tableau 3.2. Les deux premières colonnes du tableau comparent les caractéristiques pour les répondants qui n'ont pas occupé d'emploi de transition à celles des répondants qui ont occupé un tel emploi. Dans les deux colonnes suivantes, on ne retrouve que les répondants qui ont déclaré avoir pris leur retraite. Ces colonnes comparent les répondants qui ont occupé un emploi post-retraite à ceux qui sont toujours à la retraite.

La première ligne du tableau 3.2 présente les proportions de répondants qui ont occupé un emploi de transition ou emploi post-retraite, autrement dit, il s'agit de l'intensité du « *bridge employment* ». On peut voir qu'environ 20% de l'échantillon a occupé un emploi de transition avant la retraite, ce qui représente un peu moins d'un

million deux cent cinquante mille personnes. Si l'on ne tient pas compte des répondants qui sont encore à la première étape du processus de la retraite, c'est un peu moins du

Tableau 3.2 Caractéristiques individuelles selon le type de « bridge employment » au Canada

	Aucun emploi de transition	Emploi de transition	Aucun emploi post-retraite	Emploi post-retraite
	N= 5196	N= 1262	N= 2840	N= 372
Intensité	80,8%	19,2%	87,8%	12,2%
Type de carrière				
Stable	85,7%	14,3%	87,2%	12,8%
Atypique	57,9%	42,0%	93,2%	6,8%
Sexe				
Hommes	80,2%	19,8%	84,8%	15,2%
Femmes	81,4%	18,6%	91,2%	8,8%
Génération				
Av. 1940	79,6%	20,4%	81,9%	18,1%
1940 et suivante	83,7%	16,3%	92,8%	7,2%
Province				
Ontario	79,0%	21,0%	85,6%	14,4%
Québec	82,9%	17,1%	90,2%	9,8%
Prairie	79,0%	21,0%	86,0%	14,0%
Colombie-Britannique	82,9%	17,0%	91,0%	9,0%
Prov. de l'Atlantique	82,9%	17,1%	89,8%	10,2%
Éducation				
Aucun diplôme	82,3%	17,7%	95,1%	4,9%
Diplôme d'études secondaires	83,3%	16,7%	87,0%	13,0%
Éducation supérieure non universitaire	78,2%	21,8%	87,4%	12,6%
Éducation universitaire	81,3%	18,7%	80,4%	19,6%
Pays de naissance				
Né au Canada	79,2%	20,8%	91,5%	8,5%
Né à l'extérieur du Canada	81,2%	18,8%	86,9%	13,1%
Secteur *				
Secteur public	86,7%	13,3%	85,2%	14,8%
Secteur privé	78,0%	22,0%	89,3%	10,7%
Profession *				
Col bleu	79,0%	21,0%	92,3%	7,7%
Col blanc	81,3%	18,7%	86,3%	13,7%
Préparation financière				
Aucune préparation financière	68,0%	32,0%	96,1%	3,9%
Sans accès à un RPA	76,2%	23,8%	92,3%	7,7%
Avec accès à un RPA	85,1%	14,9%	84,7%	15,3%

Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

*Correspond aux caractéristiques de l'emploi occupé le plus longtemps

tiers des répondants (32,2%)¹² qui ont occupé un emploi de transition, ce qui est plus faible que dans les autres études canadiennes. Cependant, ces études regardent l'emploi de transition dans des sous-échantillons plus restreints¹³, ce qui pourrait expliquer l'écart avec nos résultats.

Si l'on regarde les caractéristiques des personnes qui ont occupé un emploi de transition, on remarque qu'il y a assez peu de variables qui montrent des variations importantes. Cependant, on note tout de même une différence importante selon le type de carrière : seulement 14,3% des personnes qui ont mené une carrière stable ont occupé un emploi de transition, alors que cette proportion est de 42,0% chez les personnes à carrière atypique. On remarque également que les personnes qui ont travaillé dans le secteur privé ou qui n'ont aucune préparation financière pour la retraite semblent avoir plus souvent occupé un emploi de transition.

3.2.2.2 L'emploi post-retraite

Environ 12 % des personnes qui sont parties à la retraite sont retournées sur le marché du travail, soit un peu moins de 380 000 retraités. La comparaison avec les autres retraités (tableau 3.2) indique que ces personnes ont davantage connu une carrière stable et qu'il s'agit d'un événement plus fréquent chez les hommes. On remarque également que les individus qui ont occupé un emploi post-retraite sont en moyenne plus éduqués, ont plus souvent travaillé dans le secteur public et qu'ils ont plus souvent occupé un emploi de col blanc. On note aussi que d'avoir contribué à un RPA est plus souvent associé à un emploi post-retraite. Finalement, nos résultats montrent qu'environ 30 % des personnes qui ont occupé un emploi post-retraite ont aussi occupé un emploi de transition avant de prendre leur retraite¹⁴.

¹² Chiffre non présenté dans le tableau.

¹³ Bonikowska et Schellenberg (2013) regardent le réemploi après un emploi de carrière chez les personnes nées entre 1945 et 1950, alors que Pyper et Giles (2002) se concentrent sur les personnes âgées entre 50 et 60 ans.

¹⁴ Ne figure pas dans le tableau 3.2

3.2.3 Caractéristiques des emplois selon le type de transition vers la retraite

Toujours dans l'idée de clarifier le processus de la retraite, le tableau 3.3 présente quelques caractéristiques de l'emploi de transition avant la retraite et de l'emploi post-retraite. On constate que les deux types d'emploi sont relativement différents. En effet, l'emploi de transition a davantage tendance à être un travail salarié que l'emploi post-retraite. Ainsi environ 30 % des personnes qui ont un emploi post-retraite sont des travailleurs autonomes. La principale différence entre les deux types de transition est dans le nombre d'heures travaillées : l'emploi avant la retraite est généralement à temps plein (63,2 %), alors que l'emploi post-retraite est plus souvent à temps partiel (62,9 %). La durée moyenne de l'emploi de transition et de l'emploi post-retraite est relativement similaire, soit environ 4 années. Cependant, cette moyenne comprend les personnes qui étaient toujours en emploi au moment de l'enquête, ce qui signifie que la durée moyenne de ces emplois est probablement sous-estimée.

L'emploi de transition s'accompagne généralement d'un changement d'industrie. En effet, en comparant les codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), on observe que près de 70 % des emplois de transition sont dans une industrie différente de celle de l'emploi occupé le plus longtemps. Malheureusement, les résultats de cette analyse pour les emplois post-retraite n'ont pu être divulgués.

Tableau 3.3 Caractéristique de l'emploi de transition et de l'emploi post-retraite au Canada

	Emploi de transition	Emploi post-retraite
Statut d'emploi		
Employé	80,3 %	70,1 %
Travailleur autonome	19,7 %	29,9 %
Type d'emploi		
Temps plein	63,2 %	37,2 %
Temps partiel	36,8 %	62,9 %
Durée moyenne		
Nb d'années	4,0	3,9

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

3.2.4 La retraite selon la raison du départ

Comme on a pu le voir avec la revue de littérature, tous ne partent pas à la retraite de façon volontaire, certains étant contraints de la prendre parce qu'ils ont perdu leur emploi ou parce qu'une condition médicale les y oblige. Généralement, ces causes sont traitées comme des variables indépendantes qui expliquent la retraite anticipée. Notre cadre théorique précise que les différentes raisons pour partir à la retraite sont en concurrence, c'est pourquoi le tableau 3.4 compare entre elles les raisons de départ à la retraite en fonction du type de carrière.

Alors que près de la moitié des trois millions de retraités que compte notre échantillon prennent leur retraite semble le faire de façon volontaire, moins de 30 % de celles ayant connu une carrière atypique partent volontairement à la retraite. Au total, on compte environ 245 000 retraites pour raison économique et un peu plus de 700 000 retraites pour une raison de santé ou pour s'occuper d'un proche. Par ailleurs, les personnes à carrière atypique semblent plus souvent poussées à la retraite pour une raison de santé, soit trois fois sur dix contre deux fois sur dix chez les personnes ayant connu une carrière stable. Ces résultats appuient l'idée que le processus de la retraite diffère selon le type de carrière.

On notera également du tableau 3.4 que les personnes qui prennent leur retraite de façon involontaire sont souvent moins bien préparées financièrement. Cela est particulièrement vrai des personnes qui partent à la retraite en raison de leur santé, alors qu'environ 42 % des personnes qui n'avaient aucune préparation financière pour leur retraite ont déclaré avoir pris leur retraite pour cette raison. Ces derniers sont aussi nombreux à n'avoir déclaré n'avoir aucun diplôme. Les personnes qui ont pris leur retraite pour une raison économique ont déclaré plus souvent qu'ils étaient en bonne santé au moment de prendre leur retraite. On remarque également que ce type de retraite est plus fréquente chez les personnes qui ont œuvré dans le secteur privé et qui ont travaillé comme cols bleus. Ils semblent également financièrement mieux préparés pour la retraite, car une ils ont plus souvent déclaré avoir accès à un RPA.

Tableau 3.4 Caractéristiques individuelles selon le type de retraite, Canada

	Retraite volontaire	Raison économique	Raison de santé	Autres
Toutes les retraites	46,8 %	7,9 %	22,6 %	22,8 %
Type de carrière				
Stable	48,9 %	7,8 %	21,5 %	21,8 %
Atypique	29,0 %	8,7 %	31,3 %	30,9 %
Sexe				
Hommes	49,3 %	8,2 %	20,4 %	22,0 %
Femmes	43,8 %	7,5 %	25,0 %	23,7 %
Âge au moment de la retraite				
50 à 59 ans	44,1 %	9,1 %	23,4 %	23,5 %
60 ans et plus	50,8 %	6,2 %	21,4 %	21,7 %
Génération				
Av. 1940	46,4 %	7,8 %	22,4 %	23,4 %
1940 et suivante	47,2 %	8,0 %	22,8 %	22,0 %
Province				
Ontario	47,6 %	8,1 %	21,8 %	22,4 %
Québec	47,6 %	8,1 %	22,4 %	21,9 %
Prairie	44,2 %	7,6 %	23,8 %	24,4 %
Colombie-Britannique	48,7 %	7,3 %	21,2 %	22,8 %
Prov. de l'Atlantique	41,2 %	7,5 %	27,0 %	24,1 %
Éducation				
Aucun diplôme	38,8 %	9,2 %	31,4 %	20,6 %
Diplôme d'études secondaires	49,0 %	8,3 %	17,6 %	24,9 %
Éducation supérieure non universitaire	45,2 %	8,9 %	22,4 %	23,5 %
Éducation universitaire	56,5 %	4,9 %	15,8 %	22,9 %
Pays de naissance				
Né au Canada	47,2 %	7,8 %	22,5 %	22,5 %
Né à l'extérieur du Canada	45,1 %	8,3 %	22,9 %	23,9 %
État de santé				
En bonne santé	51,9 %	8,3 %	14,9 %	24,8 %
En mauvaise santé	14,2 %	5,5 %	70,6 %	9,7 %
Industrie				
Secteur public	53,4 %	4,3 %	20,2 %	22,1 %
Secteur privé	43,1 %	9,9 %	23,9 %	23,1 %
Profession				
Col bleu	41,5 %	9,9 %	28,8 %	19,9 %
Col blanc	48,6 %	7,2 %	20,4 %	23,8 %
Préparation financière				
Aucune	27,0 %	7,6 %	42,4 %	23,3 %
Préparé	40,6 %	6,4 %	25,8 %	27,1 %
Accès à un RPA	51,9 %	8,7 %	18,8 %	20,6 %

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

3.3 Type de carrière et processus de la vie active à la retraite : séquence, calendrier et facteurs associés à chaque type de transition

3.3.1 Type de carrière et analyse de séquences

On se sert de l'analyse de séquence afin de représenter l'ensemble des événements du processus de la retraite. La figure 3.2 montre la distribution des différents états (emploi¹⁵ (E), emploi de transition (ET), primo-retraite (PR), emploi post-retraite (EPR) et retraite (R)) à chaque âge de 50 à 75 ans et selon le type de carrière. On obtient ainsi une coupe transversale du processus de la retraite qui a l'avantage de montrer à la fois l'intensité et le calendrier du processus pour l'ensemble de la population.

Le premier graphique nous indique qu'à 60 ans, environ la moitié des personnes ont déjà quitté l'emploi qu'ils occupaient à 50 ans. À 65 ans, plus de 85 % des personnes ont fait au moins une transition depuis l'âge de 50 ans. La proportion de personnes qui occupe un emploi de transition est relativement faible au début de la cinquantaine, mais augmente rapidement pour représenter environ 10 % des états entre 55 et 64 ans. Après cet âge, on note une baisse marquée de l'emploi de transition, ce qui indique qu'à partir de 65 ans, les gens quittent habituellement leur emploi pour partir directement à la retraite.

La primo-retraite sert à identifier les retraites qui n'en sont pas réellement, soit parce que le répondant a travaillé au cours de l'année, parce qu'il était à la recherche d'un emploi, ou parce qu'il a occupé un emploi après avoir déclaré avoir pris une retraite. Comme le montre la figure 3.2, on compte assez peu de primo-retraités à chaque âge. Cela pourrait indiquer que les personnes restent peu de temps dans cette phase transitoire et qu'ils passent assez rapidement vers un emploi post-retraite ou vers la retraite. On sera en mesure de confirmer ou non cette hypothèse à partir de l'analyse de survie.

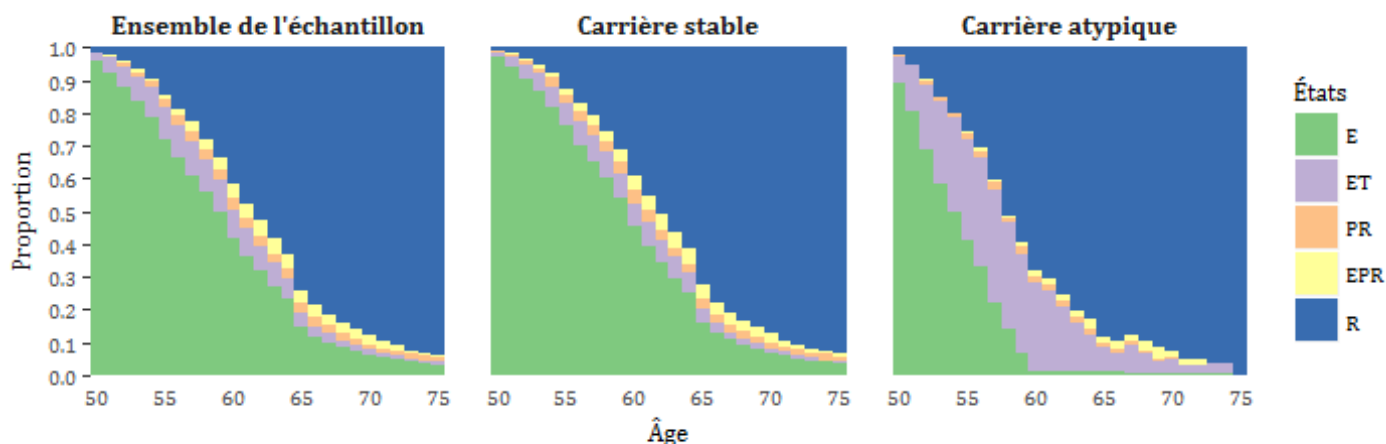
¹⁵ L'emploi occupé par le répondant lorsqu'il entre dans la population à risque à 50 ans.

L'emploi post-retraite semble être un événement plutôt rare, comme le laissait présager la faible proportion de primo-retraite. Néanmoins, on peut voir que la proportion des personnes qui occupent un emploi post-retraite augmente d'âge en âge. Les proportions les plus fortes se trouvent entre 60 et 65 ans, cela peut indiquer que plusieurs personnes prennent une première retraite au début de la soixantaine, mais demeurent actives jusqu'à environ 65 ans.

Deux différences importantes émergent de la comparaison en fonction du type de carrière. Tout d'abord, les personnes à carrière atypique quittent l'emploi qu'ils occupaient à 50 ans beaucoup plus rapidement que les personnes à carrière stable. À 54 ans, 50 % avaient déjà quitté leur emploi, contre 18 % chez les personnes à carrière stable. À 60 ans, parmi les personnes à carrière atypique, presque plus personne n'occupe le même emploi qu'il avait à l'âge de 50 ans.

La fréquence des emplois de transition représente une deuxième différence importante dans le processus vers la retraite. En effet, les personnes à carrière atypique occupent plus fréquemment ce type d'emploi. À chaque âge entre 55 et 60 ans, environ le tiers des états sont des emplois de transition, alors que cette proportion n'atteint jamais 10 % chez les personnes à carrière stable. On remarque aussi qu'il y a moins de personnes qui occupent un emploi post-retraite. Dans l'ensemble, ces constats tendent à confirmer notre première hypothèse et appuient l'idée que le processus de la retraite s'inscrit dans la trajectoire globale de carrière des travailleurs.

Figure 3.2 Distribution des différents états à chaque âge entre 50 et 75 ans, Canada



Source: Statistique Canada, Enquête sociale général, 2007

3.3.2 Type de carrière, calendrier des transitions et facteurs associés à ces transitions

L'âge au moment de la retraite est probablement l'aspect du processus de la retraite qui retient le plus d'attention, particulièrement chez les décideurs, puisque les régimes de pensions de retraite, publiques et privées, y sont liés. Nous consacrons donc une partie importante de notre étude à l'analyse du calendrier du processus de la retraite. Pour ce faire, nous utilisons les modèles de risque et de durée puisqu'ils nous permettent d'étudier la transition d'un état à un autre ainsi que le temps avant de connaître cette transition. Ces modèles utilisent le temps exposé au risque de connaître un événement comme variable dépendante. C'est donc la méthode la plus adéquate pour faire l'étude du calendrier du processus de la retraite.

Notre analyse suivra le processus de la retraite tel que nous l'avons défini dans notre cadre théorique. Nous verrons donc dans l'ordre les résultats de nos analyses de survie pour l'emploi de transition, pour la retraite selon la raison du départ et, finalement, pour l'emploi post-retraite. L'analyse se fera en deux temps : pour chacune des étapes du processus, nous ferons d'abord la description du calendrier en fonction du type de carrière menée avant l'âge de 50 ans. Dans un deuxième temps, l'utilisation de régressions permettra de mieux comprendre les différences observées entre les deux types de carrières en contrôlant pour un ensemble de variables.

3.3.2.1 Calendrier et facteurs associés à l'emploi de transition

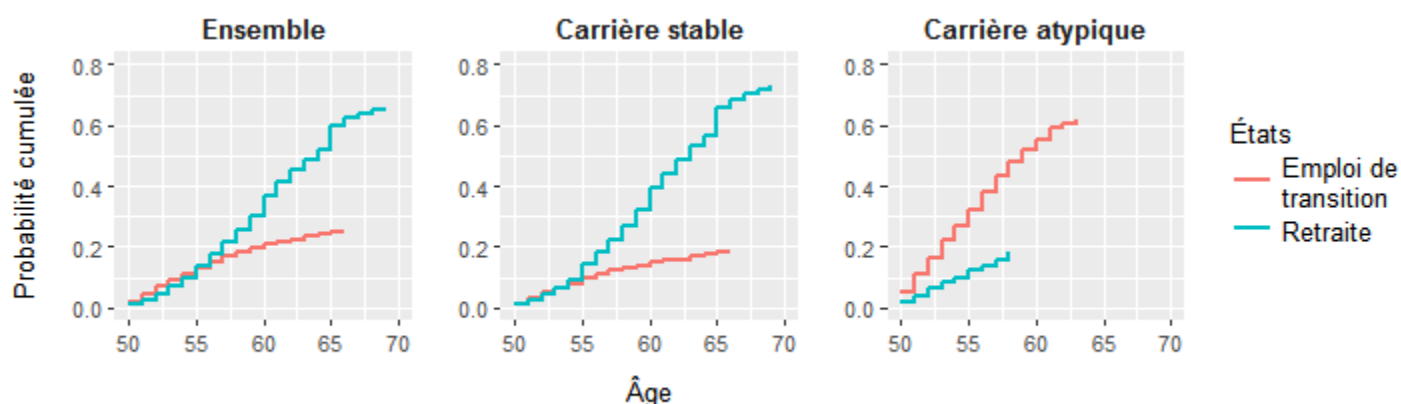
Dans notre cadre théorique, l'emploi de transition est en concurrence avec le départ à la retraite. Selon Coviello et Boggess (2004) il est préférable d'utiliser la fonction d'incidence cumulée, aussi appelée CIF (*cumulative incidence function*), que la fonction de survie de Kaplan Meier (KM) lorsqu'on est en présence de risque concurrent. Selon eux, la fonction de survie KM induit une surestimation de la probabilité d'occurrence d'un événement j puisqu'elle traite tous les autres événements que j comme censurés. La CIF est plus appropriée puisqu'elle calcule la probabilité d'occurrence d'un événement j entre le temps t_0 et t_{+a} considérant que des événements autres que j pourraient survenir (Rodriguez, 2012). Ainsi, les personnes qui vivent un événement concurrent k demeurent à risque pour l'événement j . La mesure CIF peut aussi être comprise comme

la proportion cumulée du nombre de personne qui a vécu les événements j et k pour chaque unité de temps.

La figure 3.3 présente la fonction d'incidence cumulée de l'emploi de transition et du départ à la retraite sans transition préalable pour l'ensemble de l'échantillon et par type de carrière. Le premier graphique de la série montre que les proportions cumulées des deux événements sont assez similaires avant 55 ans et que, dans les deux cas, il s'agit d'un événement qui est relativement rare avant cet âge. Après cet âge, la proportion cumulée croît rapidement pour les départs à la retraite sans transition, alors que la proportion pour l'emploi de transition croît beaucoup plus lentement. Passez 65 ans, environ le quart des personnes de 50 ans et plus auront occupé un nouvel emploi avant de prendre leur retraite et environ 65 % seront parties directement à la retraite¹⁶.

Les deux autres graphiques de la figure 3.3 montrent très clairement que le calendrier de l'emploi de transition diffère en fonction du type de carrière. Pour les personnes dont la carrière a été stable, la probabilité de vivre l'un ou l'autre de ces événements est presque identique avant d'atteindre 55 ans. Après cet âge, la proportion cumulée de personnes qui partent directement à la retraite augmente rapidement alors que celle de l'emploi de transition n'augmente que très peu. Au final, environ 20 % des

Figure 3.3 Proportion cumulée de l'emploi de transition et du passage direct à la retraite au Canada



Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

¹⁶ La somme des proportions n'est pas égale à 1 puisque certaines valeurs en queue de distributions ne passent pas le seuil de divulgation de l'ESG.

personnes qui ont eu une carrière stable sont passées par un emploi de transition, alors que plus de 70 % sont parties directement à la retraite.

Pour les personnes qui ont mené une carrière atypique, on observe plutôt une croissance rapide de la proportion cumulée de personnes qui a occupé un emploi de transition et une faible proportion qui quitte directement le marché du travail pour la retraite. Environ sept personnes à carrière atypique sur dix ont fait au moins une transition avant l'âge de 60 ans. Au bout du compte, c'est environ 60 % de ces dernières qui auront occupé un emploi de transition avant de partir à la retraite, alors qu'un peu moins de 20 % y sont plutôt entrées directement.

Dans nos définitions on a considéré tous les nouveaux emplois qui ont commencé après 50 ans comme des emplois de transition. Cependant, on pourrait croire qu'un nouvel emploi passé la cinquantaine est un simple changement d'emploi pour des personnes qui ont mené une carrière atypique qui a peu avoir avec la retraite. Dans une telle situation, on pourrait s'attendre que ces personnes occupent plus souvent un emploi à temps plein et que la durée de cet emploi soit relativement plus longue qu'un emploi qui sert de pont entre la vie active et la retraite. A contrario, on peut penser que quelqu'un qui souhaite se trouver un nouvel emploi après son un emploi de carrière aurait une préférence pour emploi à temps partiel et que cet emploi soit relativement court.

Afin de vérifier ces hypothèses, le tableau 3.5 reprend les données déjà présentées pour l'emploi de transition du le tableau 3.3 et y ajoute le type de carrière. On y retrouve le statut d'emploi, le type d'emploi et la durée moyenne de l'emploi de transition selon le type de carrière. Les données de ce tableau montrent un portrait différent de celui qu'on vient de dépeindre. En effet, l'emploi de transition des personnes qui ont mené une carrière stable a plus souvent été un emploi à temps plein (66,4%) et qui a duré en moyenne près de 5 ans. Bien que la majorité des personnes à carrière atypique ont occupé un emploi à temps plein, leur emploi de transition a plus souvent été un emploi à temps partiel que les personnes à carrière stable. Contrairement à ce que l'on pourrait s'attendre, leur emploi de transition a également été plus court, avec une durée moyenne de 2,6 ans.

Tableau 3.5 Caractéristiques de l'emploi de transition selon le type de carrière, Canada

	Stable	Atypique	Total
Statut d'emploi			
Employé	78,5%	83,3%	80,3%
Travailleur autonome	21,5%	16,7%	19,7%
Type d'emploi			
Temps plein	66,4%	58,0%	63,2%
Temps partiel	33,6%	42,0%	36,8%
Durée moyenne			
Nb d'années	4,9	2,6	4,0
Changement d'industrie			
Oui	65,8%	76,0%	69,8%

Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

Le tableau 3.6 rapporte les résultats de notre première série de régression logistique multinomiale. On se sert de ces régressions pour mesurer le risque de passer vers un emploi de transition ou celui de passer directement à la retraite, par rapport à celui de ne vivre aucun de ces deux événements. On présente les rapports de cotes (odds ratio) des variables indépendantes retenues. Les rapports de cotes « indiquent le changement dans les chances d'occurrence d'un événement plutôt que ça non occurrence qu'entraîne une variation dans la variable explicative » (Bressoux, 2010). Les rapports de cotes s'interprètent par rapport à une catégorie de référence qui prend la valeur de 1. Par exemple, si les hommes représentent la catégorie de référence pour la variable sexe, un rapport de cote de 2,5 signifie que les femmes sont deux fois et demie plus à risque de vivre l'événement que les hommes. Un rapport de cote se situant entre 0 et 1 indiquerait un risque inférieur à celui des hommes.

Quatre modèles sont estimés : le modèle nul estime uniquement l'effet du type de carrière. Dans le modèle 1, nous avons ajouté les caractéristiques individuelles, alors que le modèle 2 intègre celles liées à l'emploi de référence¹⁷. Le dernier modèle ajoute les variables liées au contexte économique et politique. Ce dernier modèle contient l'ensemble de nos variables et représente notre modèle complet. L'insertion successive

¹⁷ C'est-à-dire les caractéristiques de l'emploi occupé le plus longtemps par le répondant.

des variables indépendantes nous permet de voir que les résultats montrent qu'ils sont robustes, c'est-à-dire qu'ils ne changent pas après l'introduction de nouvelles variables.

Le modèle nul (non divulgué) indique un effet substantiel et fortement significatif du type de carrière sur l'emploi de transition et le passage direct à la retraite. L'effet demeure significatif après avoir contrôlé pour l'ensemble des variables. Dans le modèle complet, les individus qui ont mené une carrière atypique ont 4,3 fois plus de chance d'occuper un emploi de transition que de rester dans l'état dans lequel ils se trouvent à 50 ans. Les personnes qui ont eu une carrière stable ont par ailleurs presque 20 % plus de chance ($1/0,85 = 1,18$) de passer directement à la retraite, un effet qui est significatif au seuil de 0,05. Ces résultats confirment que le calendrier de l'emploi de transition diffère selon le type de carrière.

Quelques variables indépendantes ont aussi un effet important sur le risque d'occuper un emploi de transition. Par exemple, être nés après 1940, avoir une éducation postsecondaire et avoir travaillé dans le secteur privé sont des critères associés significativement à l'emploi de transition. Le risque de passer par un emploi de transition avant d'accéder à la retraite est par ailleurs beaucoup plus faible chez les personnes qui ont un régime de pension agréé que pour les personnes qui n'ont aucune préparation financière. Les résultats pour le contexte économique ne montrent pas d'effet significatif.

Certaines variables indépendantes montrent des effets intéressants sur le passage direct à la retraite. On remarque tout d'abord que les personnes qui atteignent 65 ans ont 35 fois plus de chance de partir directement à la retraite que les personnes de 50 ans. Cela montre que le temps joue un rôle important dans la décision de partir à la retraite. Ensuite, on note qu'être femme, habiter au Québec ou en Colombie-Britannique, être né au Canada, avoir travaillé dans le secteur public et comme col blanc augmente les chances de partir à la retraite sans faire de transition préalable. La variable sur la préparation financière nous indique que les personnes qui ont accès à un RPA ont plus de deux fois plus de chance de partir directement à la retraite que les personnes qui n'ont aucune préparation financière. Avoir une certaine forme de préparation financière pour la retraite, mais sans avoir contribué à un RPA, n'aurait pas d'effet significatif sur le départ à la retraite sans transition. Afin de tester l'effet d'un changement de politique sur le processus de la

Tableau 3.6 Régression multinomiale sur les variables associées au risque de passer par l'emploi de transition ou de passer directement à la retraite, Canada

Groupe de référence : personnes qui n'ont fait aucune transition	Modèle complet	
	Emploi de transition	Retraite sans transition
Type de carrière (réf. Stable)		
Atypique	4,3***	0,9*
Âge (réf. 50 ans)		
55 ans	1,6***	3,6***
60 ans	2,1***	9,3***
65 ans	2,7***	34,6***
70 ans	0,9	7,1***
Sexe (réf. Hommes)		
Femme	0,9	1,1*
Génération (réf. Né avant 1940)		
Né en 1940 ou plus	2,0***	1,0
Niveau d'éducation (réf. Aucun diplôme)		
Diplôme d'études secondaires	1,3*	1,1
Postsecondaire non-universitaire	1,4***	0,9
Niveau universitaire	1,5***	0,9
Province de résidence (réf. Ontario)		
Québec	0,8*	1,2**
Prairies	0,9	1,0
Colombie-Britannique	0,9	1,2*
Maritimes	0,8*	1,1
Pays de naissance (réf. Né au Canada)		
Né à l'extérieur du Canada	0,9*	0,8***
Santé (réf. Excellente, très bonne ou bonne)		
Passable ou mauvaise	1,0	1,3***
Industrie (réf. Secteur public)		
Secteur privé	1,5***	0,8***
Profession (réf. Col blanc)		
Col bleu	1,1	0,9*
Préparation financière (réf. Aucune préparation)		
Préparé, mais pas de RPA	0,9	1,1
Accès à un RPA	0,7**	2,1***
Année de récession (réf. Pas de récession)		
Récession	1,0	0,9
Politique publique (réf. Ne pas être visé par la politique)		
Visé pas la politique	0,5	2,7***

° p < 0,1; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001. (réf.)= Catégorie de référence

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

retraite, nous avons utilisé la politique de retraite anticipée dans la fonction publique québécoise. Nos résultats montrent que les fonctionnaires du Gouvernement de Québec avaient 2,7 fois plus de chance de partir à la retraite sans faire de transition que les autres travailleurs. Cela tend à montrer que les politiques publiques sont susceptibles d'avoir un effet important sur le passage vers la retraite, du moins chez les travailleurs du secteur public.

Modèle par type de carrière et sexe

Les résultats du tableau 3.6 nous ont permis de mesurer l'association de nos variables indépendantes sur la première étape du processus de la retraite, mais en disent peu sur ce qui se passe à l'intérieur de deux groupes de travailleurs qui nous intéressent. Plusieurs auteurs soulignent également que la façon de partir à la retraite est très différente selon que l'on est une femme ou un homme (Dingemans, 2016 ; Hanson et Wapner, 1994). Le tableau 3.7 présente les résultats de régressions logistiques multinomiales selon le type de carrière et selon le sexe.

Pour l'emploi de transition, l'association avec « Être née après 1940 » est plus forte chez les personnes qui ont eu une carrière atypique et les femmes. On voit également que le fait d'avoir fait des études postsecondaires non universitaires est, dans une certaine mesure, plus important chez les personnes à carrière atypique et pour les femmes. La préparation financière ne semble avoir aucun effet sur les personnes à carrière atypique; résultat qui vient nuancer ce que l'on a vu précédemment. Le tableau précédent montrait que seul le fait d'avoir accès à un RPA semblait réduire les chances d'occuper un emploi de transition. Le tableau 3.6 montre que le fait de s'être préparé financièrement pour la retraite réduit également les chances d'occuper un tel emploi pour les personnes qui ont eu une carrière stable et pour les hommes.

Le second volet du tableau 3.6 montre les résultats pour le passage à la retraite sans transition préalable. On note premièrement que les hommes qui ont eu une carrière atypique ont beaucoup moins de chance de passer directement à retraite que les femmes. On remarque également une différence importante dans l'effet de l'âge, particulièrement à 65 ans, sur les chances de partir à la retraite. En effet, alors que les personnes à carrière stable ont 42 fois plus de chance de partir à la retraite à 65 ans qu'à 50 ans, les personnes

Tableau 3.7 Régression multinomiale sur les variables associées au risque de passer par l'emploi de transition ou de passer directement à la retraite selon le type de carrière et selon le sexe, Canada

Groupe de référence: personnes qui n'ont fait aucune transition	Emploi de transition				
	Ensemble	Carrière stable	Carrière atypique	Homme	Femme
Type de carrière (réf. Stable)					
Atypique	4,3***	-	-	4,3***	4,3***
Âge (réf. 50 ans)					
55 ans	1,6***	1,4°	1,8**	1,6***	1,5*
60 ans	2,1***	1,7*	3,5***	2,3***	2,0**
65 ans	2,7***	2,8**	2,1	2,8***	2,7*
Plus de 65 ans	0,9	0,8	1,2	1,6***	0,5°
Sexe (réf. Hommes)					
Femme	0,9	0,9	1,0	-	-
Génération (réf. Né avant 1940)					
Né en 1940 ou plus	2,0***	1,8***	2,7***	1,8***	2,3***
Niveau d'éducation (réf. Aucun diplôme)					
Diplôme d'études secondaires	1,3*	1,3*	1,2	1,2***	1,4*
Postsecondaire non-universitaire	1,4***	1,4**	1,5**	1,4***	1,6***
Niveau universitaire	1,5***	1,5**	1,5*	1,4***	1,5**
Province de résidence (réf. Ontario)					
Québec	0,8*	0,8*	0,8	0,8***	0,8
Prairies	0,9	1,0	0,8	0,9***	1,0
Colombie-Britannique	0,9	0,8°	1,0	0,9***	0,8
Maritimes	0,8*	0,8°	0,8	0,7***	0,9
Pays de naissance (réf. Né au Canada)					
Né à l'extérieur du Canada	0,9*	0,9	0,8	0,8***	0,9
Santé (réf. Excellente, très bonne ou bonne)					
Passable ou mauvaise	1,0	0,9	1,1	0,9***	1,0
Industrie (réf. Secteur public)					
Secteur privé	1,5***	1,5***	1,4**	1,4***	1,5***
Profession (réf. Col blanc)					
Col bleu	1,1	1,1	1,1	1,1***	1,2
Préparation financière (réf. Aucune préparation)					
Préparé, mais pas de RPA	0,9	0,6***	1,1	0,7***	0,9
Accès à un RPA	0,7**	0,5***	1,0	0,7***	0,7*
Année de récession (réf. Pas de récession)					
Récession	0,9	0,9	1,1	0,9***	1,0
Politique publique (réf. Ne pas être visé)					
Visé pas la politique	0,5	0,7	0,0	1,1***	0,0

°p < 0,1; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001. (réf.)= Catégorie de référence

Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

Tableau 3.7 Régression multinomiale sur les variables associées au risque de passer par l'emploi de transition ou de passer directement à la retraite selon le type de carrière et selon le sexe, Canada (suite)

Groupe de référence: personnes qui n'ont fait aucune transition	Retraite sans transition				
	Ensemble	Carrière stable	Carrière atypique	Homme	Femme
Type de carrière (réf. Stable)					
Atypique	0,9*	-	-	0,5***	0,9
Âge (réf. 50 ans)					
55 ans	3,6***	4,0***	2,0*	5,1***	2,9***
60 ans	9,2***	1,4***	1,4	12,5***	8,0***
65 ans	33,9***	42,4***	5,0***	55,5***	26,5***
Plus de 65 ans	11,0***	13,4***	3,1***	20,5***	7,8***
Sexe (réf. Hommes)					
Femme	1,1**	1,1°	2,1***	-	-
Génération (réf. Né avant 1940)					
Né en 1940 ou plus	1,0	1,0	0,6**	1,0	0,9°
Niveau d'éducation (réf. Aucun diplôme)					
Diplôme d'études secondaires	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Postsecondaire non-universitaire	0,9	0,9	0,7	1,0	0,9
Niveau universitaire	0,9	1,0	0,6°	0,9	1,0
Province de résidence (réf. Ontario)					
Québec	1,2*	1,2**	0,9	1,1	1,3**
Prairies	1,0	1,0	0,9	0,9	1,0
Colombie-Britannique	1,2*	1,2*	1,2	1,0	1,3**
Maritimes	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1
Pays de naissance (réf. Né au Canada)					
Né à l'extérieur du Canada	0,8***	0,8***	1,0	0,8*	0,8**
Santé (réf. Excellente, très bonne ou bonne)					
Passable ou mauvaise	1,3***	1,3***	2,0***	1,5***	1,2*
Industrie (réf. Secteur public)					
Secteur privé	0,8***	0,9**	0,9	0,8**	0,9°
Profession (réf. Col blanc)					
Col bleu	0,9*	0,9*	0,9	1,0	0,8**
Préparation financière (réf. Aucune préparation)					
Préparé, mais pas de RPA	1,1	1,0	1,3	0,8	1,3*
Accès à un RPA	2,0***	2,0***	1,4	2,3***	1,8***
Année de récession (réf. Pas de récession)					
Récession	0,9	0,9	1,1	0,7°	1,0
Politique publique (réf. Ne pas être visé)					
Visé pas la politique	2,8***	2,6***	6,3	2,3°	3,1***

°p < 0,1; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001. (réf.)= Catégorie de référence

Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

à carrière atypique ne sont que cinq fois plus à risque de partir à la retraite à 65 ans. Les femmes sont également moins susceptibles de partir directement à la retraite à 65 ans que les hommes. On note que les femmes qui ont mené une carrière atypique ont deux fois plus chance de partir directement à la retraite. Il s'agit possiblement de femmes qui ont travaillé après s'être occupées des enfants et qui ont synchronisé leur retraite avec celle de leur conjoint. La variable « Génération » est ici significative, indiquant que les personnes à carrière atypique et, dans une certaine mesure, les femmes nées après 1939 ont moins de chance de partir directement à la retraite. Les personnes à carrière atypique et les hommes semblent plus à risque de partir directement à la retraite en cas de mauvaise santé. De plus, on remarque une différence marquée pour ce qui est de la préparation financière : avoir un RPA n'a pas d'effet significatif pour les personnes à carrière atypique. Finalement, la variable qui mesure l'effet des politiques publiques montre une association plus marquée chez les femmes par rapport aux hommes.

Comparaison des modèles multinomiale logistique et probit

La régression logistique multinomiale suppose que les risques entre différentes options sont indépendants. Cependant, on a des raisons de croire que cette hypothèse est un peu forte dans le cadre du processus de la retraite. L'utilisation d'une régression probit multinomiale permet de contourner cette hypothèse puisqu'elle permet la corrélation entre les termes d'erreurs des différentes valeurs de la variable dépendante (Kennedy, 2008). Le tableau de l'annexe A présente une comparaison des probabilités prédites¹⁸ estimées à partir de notre modèle de régression logistique multinomiale et une régression probit multinomiale. Comme on peut le constater, les résultats sont très similaires. Par exemple, avoir mené une carrière atypique plutôt que stable augmente la probabilité d'occuper un emploi de transition de 6,2 points de pourcentage dans la régression logistique et de 6,5 points de pourcentage dans la régression probit. L'écart moyen entre l'estimation du modèle logistique et probit est de 0,1 point de pourcentage pour l'emploi de transition et de 0,2 point de pourcentage pour le départ à la retraite. On note tout de même que le modèle logistique semble sous-estimer l'importance de la

¹⁸ Calculé à la moyenne

politique de retraite anticipée dans la fonction publique, car on remarque un écart plus important dans la mesure de cette variable par rapport à l'écart moyen (1,4 pp c. 0,1 pp). Somme toute, on peut voir que les résultats sont très robustes et ne change pas beaucoup selon la méthode utilisée.

3.3.2.2 Calendrier et facteurs associés à la prise de la retraite

Dans notre cadre théorique, les différentes raisons de départ à la retraite se font concurrence. La méthode la plus appropriée pour en faire l'analyse est donc encore une fois l'analyse de survie en risque concurrent. Ainsi, la figure 3.4 présente la fonction d'incidence pour chaque type de retraite pour l'ensemble de l'échantillon et selon le type de carrière.

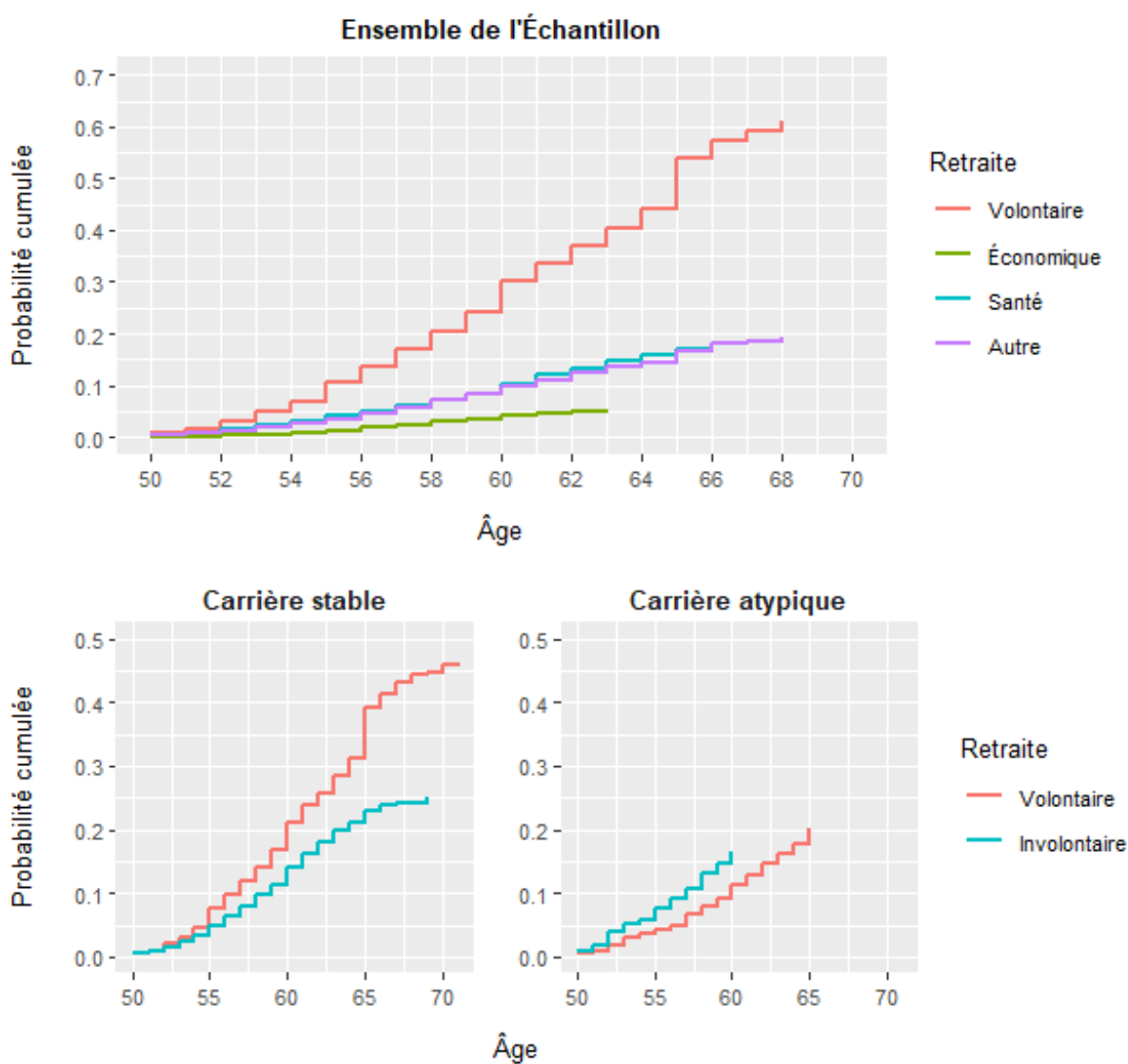
Comme on peut le constater sur le premier graphique, l'évolution de chaque type de retraite est très différente. La probabilité cumulée pour la retraite volontaire augmente rapidement et fait des bonds importants à 55 ans, 60 ans, mais surtout à 65 ans (un bond de 7,5 points de pourcentage). L'évolution de la probabilité cumulée pour la retraite pour raison de santé semble croître de façon plus importante au début de la soixantaine. La progression de la retraite pour raison économique est quant à elle plutôt lente et croit surtout entre 55 et 60 ans.

Dans les deux autres graphiques de la figure 3.4, les raisons involontaires de départ à la retraite (pour une cause économique et de santé) ont été regroupées afin de respecter les règles de divulgation de Statistique Canada. Pour les personnes à carrière stable, le graphique montre que la progression de la probabilité cumulée est très similaire pour les deux types de retraites jusqu'à 55 ans. Après cet âge, la retraite pour raison volontaire semble être le principal véhicule d'accès à la retraite pour ces derniers. À 60 ans, 20% avait pris une retraite de façon volontaire et 14% de façon involontaire. En fin d'observation, un peu plus de 45% des personnes qui ont eu une carrière stable ont pris leur retraite de façon volontaire et environ 25% de façon involontaire.

On constate que la situation est quelque peu différente pour les personnes qui ont mené une carrière atypique. La retraite pour raison involontaire semble être plus fréquente que la retraite volontaire chez ces derniers. À 60 ans, 16,6% avaient pris leur retraite involontairement alors qu'à peine un peu plus d'un dixième (11,3 %) l'a prise volontairement. Cependant, il faut noter que notre échantillon de personnes à carrière atypique était plutôt faible nous empêchant de divulguer les résultats au-delà de 60 ans pour les retraites involontaires et de 65 ans pour les retraites volontaires

Pour la retraite volontaire, la tendance est très différente selon qu'on a suivi une

Figure 3.4 Proportion cumulée de la retraite selon la raison du départ et en fonction du type de carrière, Canada



Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

carrière stable ou atypique. Dans ce dernier cas, partir à la retraite de façon volontaire signifie partir à la retraite beaucoup plus tardivement que les personnes qui ont connu une carrière stable, ce qui pourrait indiquer qu'ils reportent le moment de partir à la retraite.

Le tableau 3.8 présente les rapports de cote pour l'ensemble des personnes qui ont pris une retraite selon la raison du départ. Le groupe de référence est composé des personnes qui ne sont pas encore parties à la retraite. Le nombre d'années exposées au risque a également été inclus dans la régression pour tenir compte du temps.

Le modèle nul (non divulgué) montre que le type de carrière a un effet sur le calendrier de la retraite selon la raison de départ. Les personnes qui ont eu une carrière stable ont deux fois plus de chance de partir à la retraite volontaire ($1/0,45 = 2,22$) que les personnes à carrière atypique. Cet effet demeure après avoir contrôlé pour les autres variables, même il perd en force ($1/0,83 = 1,2$), et confirme la différence observée dans les graphiques de la figure 3.4. Le modèle complet montre également que les personnes à carrière atypique ont sensiblement plus de chance de partir à la retraite pour une raison de santé, mais l'effet n'est significatif qu'au seuil de 10 %. Le type de carrière n'aurait pas d'effet sur la retraite pour raison économique.

L'analyse des autres variables indépendantes montre également quelques effets qui méritent d'être soulignés. Par exemple, on observe que le temps joue un rôle très important dans la retraite volontaire, le simple fait d'atteindre 65 ans fait considérablement augmenter les chances de partir à la retraite. Toujours pour la retraite volontaire, on observe qu'avoir un diplôme d'études secondaires, d'habiter le Québec ou la Colombie-Britannique, d'être né au Canada, d'être en bonne santé, d'avoir travaillé dans le secteur public, d'avoir eu un emploi de col blanc, d'avoir accès à un RPA sont tous des facteurs associés positivement à ce type de retraite.

Pour ce qui est de la retraite pour raison économique, on note que le temps joue aussi un rôle, mais de façon beaucoup moins prononcée que pour la retraite volontaire. On remarque aussi que le fait d'avoir un diplôme d'études universitaire semble protéger de la retraite pour raison économique. En effet les personnes qui détiennent un tel diplôme ont deux fois moins de chance ($1/0,5 = 2$) de partir à la retraite pour une raison économique que les personnes qui n'ont aucun diplôme. Avoir travaillé dans le secteur

privé et avoir accès à un RPA sont des facteurs fortement associés à ce type de retraite. On note aussi que la politique de retraite anticipée de 1997 de la fonction publique du Québec a été importante dans la retraite pour raison économique. Probablement parce que plusieurs ont interprété leur retraite comme une retraite liée aux conditions économiques puisque le gouvernement sabrait dans les dépenses pour assainir les finances publiques.

Les variables contrôles montrent également des effets intéressants dans la retraite pour raison de santé. Par exemple, c'est le seul type de retraite pour lequel le sexe a un effet important. En effet, les femmes sont 35 % plus susceptibles de déclarer avoir pris leur retraite pour une raison de santé que les hommes. L'effet de l'éducation n'est pas très clair; on observe qu'avoir eu au moins un diplôme réduit la chance de partir à la retraite pour une raison de santé, mais l'effet n'est significatif que pour les personnes qui ont obtenu un diplôme d'études postsecondaires non universitaire. Sans surprise, les personnes qui ont déclaré être en mauvaise santé au moment de la retraite avaient cinq fois plus de chance de déclarer avoir pris leur retraite pour une raison de santé. Les personnes qui ont travaillé dans le secteur public avaient également plus de chance de partir à la retraite pour une raison de santé.

Pour ce qui est de la retraite pour une autre raison, il serait hasardeux d'interpréter les résultats puisque la raison de la retraite n'a pu être identifiée. L'analyse des résultats ne nous permet pas non plus d'associer a posteriori ces départs à un autre groupe de retraites, les résultats étant similaires à la fois aux retraites volontaires et involontaires pour raison économique ou de santé.

Certaines variables pourraient ne pas avoir d'effet sur une raison de retraite spécifique, mais pourraient avoir un effet général sur la retraite involontaire. Pour vérifier cette hypothèse, nous avons refait la régression en regroupant les différentes retraites involontaires. Les résultats de cette régression sont présentés à l'annexe C. Globalement, les résultats sont très similaires, le type de carrière jouant surtout sur la retraite volontaire et étant sans effet significatif sur la retraite involontaire. On note tout de même quelques

Tableau 3.8 Régression multinomiale sur les variables associées au risque de prendre une retraite selon la cause, Canada

Événement de référence: ne pas avoir pris sa retraite	Modèle complet			
	Retraite volontaire	Raison économique	Raison de santé	Pour une autre raison
Type de carrière (réf. Stable)				
Atypique	0,6***	1,0	1,2°	1,2
Âge (réf. 50 ans)				
55 ans	6,0***	4,0***	2,3***	2,5***
60 ans	14,0***	9,0***	6,7***	6,4***
65 ans	78,4***	13,2***	10,6***	23,0***
70 ans	21,6***	4,5	1,8	4,8**
Sexe (réf. Hommes)				
Femme	1,0	1,1	1,4***	1,2°
Génération (réf. Né avant 1940)				
Né en 1940 ou plus	1,0	1,0	0,9°	0,8*
Niveau d'éducation (réf. Aucun diplôme)				
Diplôme d'études secondaires	1,3**	0,9	0,8°	1,2°
Postsecondaire non-universitaire	1,0	0,8	0,8*	1,0
Niveau universitaire	1,1	0,5**	0,8°	1,0
Province de résidence (réf. Ontario)				
Québec	1,2*	1,2	1,0	1,1
Prairies	1,0	0,8	1,0	1,1
Colombie-Britannique	1,2*	1,1	1,1	1,2
Maritimes	1,0	1,0	1,1	1,2
Pays de naissance (réf. Né au Canada)				
Autres	0,8***	0,9	0,8°	0,9
Santé (réf. Excellente, très bonne ou bonne)				
Passable ou mauvaise	0,4***	0,7°	5,2***	0,6***
Industrie (réf. Secteur public)				
Secteur privé	0,7***	1,9***	0,8**	0,9
Profession (réf. Col blanc)				
Col bleu	0,8*	0,8°	1,2	0,8*
Préparation financière (réf. Aucune préparation)				
Préparé, mais pas de RPA	1,2	0,7	0,9	1,3
Accès à un RPA	2,7***	2,0**	1,2	1,7***
Année de récession (réf. Pas de récession)				
Récession	0,9	1,0	0,8	0,9
Politique publique (réf. Ne pas être visé)				
Visé pas la politique	2,7***	4,0*	0,4	1,5

°p < 0,1; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001. (réf.)= Catégorie de référence

Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

différences par rapport à la régression précédente. Par exemple, l'effet de génération sur la retraite involontaire devient significatif, les personnes nées après 1940 étant moins susceptibles de partir à la retraite involontairement. En fait, seul le fait d'avoir un diplôme universitaire protégerait de la retraite involontaire, mais l'effet n'est significatif qu'au seuil de 10 %. Être né à l'extérieur du Canada diminuerait les chances de partir à la retraite pour une raison volontaire ou involontaire. Autrement dit, ces derniers étaient plus susceptibles d'être encore au travail au moment de l'enquête.

Modèle selon le sexe

Les modèles selon le sexe¹⁹ (tableau 3.9) montrent des différences intéressantes. Par exemple, on remarque que le type de carrière semble davantage jouer un rôle sur la retraite volontaire des hommes que celle des femmes. L'éducation agirait aussi différemment selon le sexe, le fait d'avoir un diplôme d'études secondaires serait un facteur qui favorise la retraite volontaire des femmes, mais qui n'aurait pas d'effet sur la retraite volontaire des hommes.

La retraite pour raison économique semble affecter les hommes et les femmes de façon similaire puisqu'il n'y a que très peu de différence dans les résultats selon le sexe pour ce type de retraite. Les femmes qui ont travaillé dans le secteur privé seraient plus susceptibles de déclarer avoir pris leur retraite pour une raison économique que les hommes. Par ailleurs, ces derniers auraient plus de chance de déclarer une retraite pour raison économique s'ils ont travaillé comme col blanc et lorsqu'ils ont accès à un RPA.

Avoir mené une carrière atypique montre une association avec la retraite pour raison de santé chez les hommes. Aussi, les hommes qui ont travaillé comme col bleu auraient 32% plus de chance de prendre leur retraite en raison de leur santé que les cols blancs. On trouve également une association négative entre la retraite pour raison de santé des hommes et la préparation financière à la retraite.

¹⁹ La décomposition de la retraite selon le type de carrière n'est pas très concluante. Beaucoup de résultats se sont révélés être non significatifs particulièrement pour les personnes à carrière atypique, probablement parce que nous avons peu d'observations pour chaque type de retraites pour ce groupe de travailleurs. Nous avons donc préféré ne pas divulguer ces modèles.

Tableau 3.9 Régression multinomiale logistique sur les variables associées au risque de prendre sa retraite pour différentes raisons selon le sexe, Canada

Événement de référence : ne pas avoir pris sa retraite	Retraite volontaire		
	Ensemble	Hommes	Femmes
Type de carrière (réf. Stable)			
Atypique	0,7***	0,4***	0,7***
Âge (réf. 50 ans)			
55 ans	60***	8,2***	4,7***
60 ans	14,0***	18,4***	11,7***
65 ans	77,0***	116,7***	58,3***
Plus de 65 ans	22,3***	33,0***	17,7***
Sexe (réf. Hommes)			
Femme	1,0	-	-
Génération (réf. Né avant 1940)			
Né en 1940 ou plus	1,0	1,1	1,0
Niveau d'éducation (réf. Aucun diplôme)			
Diplôme d'études secondaires	1,3**	1,2	1,4**
Postsecondaire non-universitaire	1,0	1,0	1,0
Niveau universitaire	1,1	1,1	1,2
Province de résidence (réf. Ontario)			
Québec	1,2°	1,1	1,3*
Prairies	1,0	1,0	1,0
Colombie-Britannique	1,2*	1,1	1,3
Maritimes	1,0	1,1	0,9
Pays de naissance (réf. Né au Canada)			
Né à l'extérieur du Canada	0,8***	0,8*	0,8**
Santé (réf. Excellente, très bonne ou bonne)			
Passable ou mauvaise	0,4***	0,4***	0,4***
Industrie (réf. Secteur public)			
Secteur privé	0,7***	0,7***	0,8***
Profession (réf. Col blanc)			
Col bleu	0,8*	0,9	0,7*
Préparation financière (réf. Aucune préparation)			
Préparé, mais pas de RPA	1,2	1,2	1,3
Accès à un RPA	2,7***	3,7***	2,2***
Année de récession (réf. Pas de récession)			
Récession	0,8	0,6*	1,1
Politique publique (réf. Ne pas être visé)			
Visé pas la politique	3,3***	2,3	4,1***

° p < 0,1; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001. (réf.) = Catégorie de référence

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

Tableau 3.9 Régression multinomiale logistique sur les variables associées au risque de prendre sa retraite pour différentes raisons selon le sexe, Canada (suite)

Événement de référence : ne pas avoir pris sa retraite	Retraite économique		
	Ensemble	Hommes	Femmes
Type de carrière (réf. Stable)			
Atypique	1,1	0,8	1,1
Âge (réf. 50 ans)			
55 ans	4,0***	4,9**	3,3*
60 ans	8,9***	11,3***	7,0***
65 ans	13,0***	15,4***	11,5***
Plus de 65 ans	8,5***	10,7***	7,1***
Sexe (réf. Hommes)			
Femme	1,1	-	-
Génération (réf. Né avant 1940)			
Né en 1940 ou plus	1,0	1,3	0,7
Niveau d'éducation (réf. Aucun diplôme)			
Diplôme d'études secondaires	0,9	0,8	1,0
Postsecondaire non-universitaire	0,8	0,7	1,0
Niveau universitaire	0,5**	0,4**	0,7
Province de résidence (réf. Ontario)			
Québec	1,2	1,0	1,5
Prairies	0,8	0,9	0,9
Colombie-Britannique	1,1	1,2	0,9
Maritimes	1,0	1,1	1,0
Pays de naissance (réf. Né au Canada)			
Né à l'extérieur du Canada	0,9	0,8	0,9
Santé (réf. Excellente, très bonne ou bonne)			
Passable ou mauvaise	0,7°	0,9	0,4*
Industrie (réf. Secteur public)			
Secteur privé	1,9***	1,4	2,4***
Profession (réf. Col blanc)			
Col bleu	0,8°	0,6*	1,0
Préparation financière (réf. Aucune préparation)			
Préparé, mais pas de RPA	0,7	0,8	0,8
Accès à un RPA	1,9**	3,0*	1,5
Année de récession (réf. Pas de récession)			
Récession	1,0	1,0	1,1
Politique publique (réf. Ne pas être visé)			
Visé pas la politique	4,9*	0,0	9,4**

° p < 0,1; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001. (réf.) = Catégorie de référence

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

Tableau 3.9 Régression multinomiale logistique sur les variables associées au risque de prendre sa retraite pour différentes raisons selon le sexe, Canada (suite)

Événement de référence : ne pas avoir pris sa retraite	Retraite santé		
	Ensemble	Hommes	Femmes
Type de carrière (réf. Stable)			
Atypique	1,2°	1,5*	1,1
Âge (réf. 50 ans)			
55 ans	2,3***	2,8**	2,1**
60 ans	6,6***	6,8***	6,8***
65 ans	10,5***	13,6***	10,0***
Plus de 65 ans	5,2***	9,6***	3,8***
Sexe (réf. Hommes)			
Femme	1,4***	-	-
Génération (réf. Né avant 1940)			
Né en 1940 ou plus	0,8*	0,8°	0,9
Niveau d'éducation (réf. Aucun diplôme)			
Diplôme d'études secondaires	0,8°	0,9	0,8
Postsecondaire non-universitaire	0,8*	0,9	0,8°
Niveau universitaire	0,8*	0,8	0,8
Province de résidence (réf. Ontario)			
Québec	1,0	1,0	1,1
Prairies	1,0	0,8	1,1
Colombie-Britannique	1,1	1,0	1,3
Maritimes	1,1	1,1	1,1
Pays de naissance (réf. Né au Canada)			
Né à l'extérieur du Canada	0,8°	0,8	0,9
Santé (réf. Excellente, très bonne ou bonne)			
Passable ou mauvaise	5,1***	5,9***	4,6***
Industrie (réf. Secteur public)			
Secteur privé	0,8**	0,8	0,8°
Profession (réf. Col blanc)			
Col bleu	1,1	1,3*	0,9
Préparation financière (réf. Aucune préparation)			
Préparé, mais pas de RPA	0,9	0,6**	1,1
Accès à un RPA	1,2	1,0	1,3
Année de récession (réf. Pas de récession)			
Récession	0,8	0,7	0,9
Politique publique (réf. Ne pas être visé)			
Visé pas la politique	0,5	0,0	0,9

° p < 0,1; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001. (réf.) = Catégorie de référence

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

Tableau 3.9 Régression multinomiale logistique sur les variables associées au risque de prendre sa retraite pour différentes raisons selon le sexe, Canada (suite)

Événement de référence : ne pas avoir pris sa retraite	Autre raison		
	Ensemble	Hommes	Femmes
Type de carrière (réf. Stable)			
Atypique	12	0,5*	1,3*
Âge (réf. 50 ans)			
55 ans	2,5***	3,4**	2,2**
60 ans	6,4***	9,5***	5,3***
65 ans	22,6***	43,7***	16,5***
Plus de 65 ans	10,4***	26,0***	5,8***
Sexe (réf. Hommes)			
Femme	1,2°	-	-
Génération (réf. Né avant 1940)			
Né en 1940 ou plus	0,8**	1,1	0,7***
Niveau d'éducation (réf. Aucun diplôme)			
Diplôme d'études secondaires	1,2°	1,3	1,2
Postsecondaire non-universitaire	1,0	1,1	1,00
Niveau universitaire	1,0	0,9	1,2
Province de résidence (réf. Ontario)			
Québec	1,1	1,1	1,1
Prairies	1,1	1,1	1,2
Colombie-Britannique	1,2	1,0	1,3
Maritimes	1,2	1,0	1,4*
Pays de naissance (réf. Né au Canada)			
Né à l'extérieur du Canada	0,9	0,9	0,9
Santé (réf. Excellente, très bonne ou bonne)			
Passable ou mauvaise	0,5***	0,7*	0,5***
Industrie (réf. Secteur public)			
Secteur privé	0,9	0,8*	1,0
Profession (réf. Col blanc)			
Col bleu	0,8*	0,9	0,6*
Préparation financière (réf. Aucune préparation)			
Préparé, mais pas de RPA	13	1,1	1,4°
Accès à un RPA	1,7**	2,3**	1,3
Année de récession (réf. Pas de récession)			
Récession	0,9	0,8	0,9
Politique publique (réf. Ne pas être visé)			
Visé pas la politique	1,8	1,1	2,6

° p < 0,1; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001. (réf.) = Catégorie de référence

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

Comparaison des modèles multinomiale logistique et probit

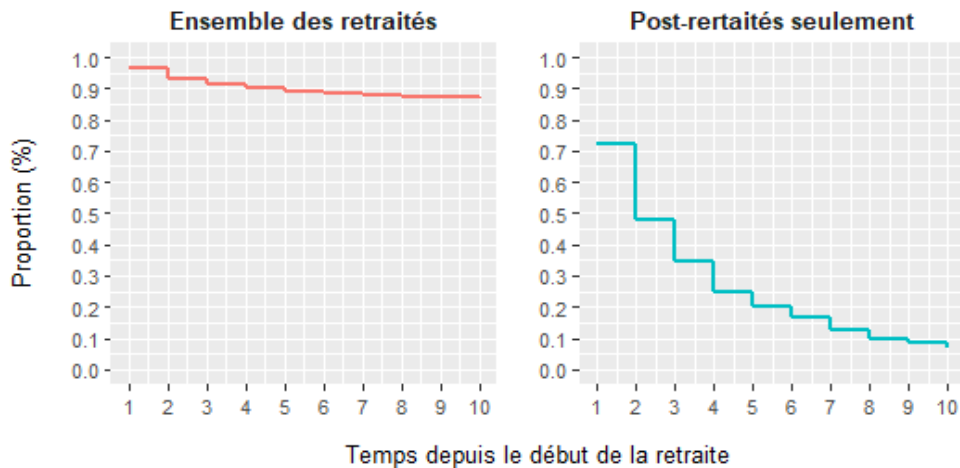
Tout comme la première série de régressions, nous avons des raisons de croire que l'hypothèse d'indépendance des risques requise pour faire une régression logistique multinomiale ne soit pas respectée. Le tableau de l'annexe B compare les probabilités prédites²⁰ estimées par la régression logistique et une régression probit. Les résultats sont très similaires entre les deux modèles, bien que l'association entre la politique de retraite anticipée du gouvernement du Québec et la retraite volontaire est plus importante dans le modèle probit et que l'association entre l'état de santé et la retraite pour raison de santé est également un peu plus forte dans ce dernier modèle.

3.3.2.3 Calendrier et facteurs associés à l'emploi post-retraite

3.3.2.3 Calendrier en facteurs associés à l'emploi post-retraite

Pour l'analyse du calendrier de l'emploi post-retraite, on s'intéresse au temps nécessaire depuis le début de la première retraite pour retourner sur le marché du travail. La figure 3.5 montre la fonction de survie de KM de l'emploi post-retraite. Le premier graphique de la figure montre la courbe de survie pour l'ensemble des retraités,

Figure 3.5 Courbe de survie de Kaplan Meier de l'emploi post-retraite, Canada



Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

²⁰ Calculé à la moyenne

alors que la seconde se concentre sur les répondants qui sont retournés au travail. La figure montre que l'emploi post-retraite est un phénomène peu fréquent alors que la majorité des personnes qui partent à la retraite y demeurent. Par ailleurs, parmi ceux qui reviennent sur le marché du travail, la moitié ont repris le travail au cours des deux premières années qui ont suivi la prise d'une première retraite. Le rythme de retour sur le marché du travail ralentit à partir de la troisième année de la retraite. On note tout de même qu'environ un cinquième des retours sur le marché du travail surviennent 5 ans ou plus après le début de la retraite. Malheureusement, il ne nous pas été possible de présenter les courbes de survies selon le type de carrière, car elles présentaient beaucoup de valeurs trop petites pour être divulguées.

Le modèle nul du tableau 3.10 confirme que les chances de retourner sur le marché du travail sont très fortes dans les deux premières années de la retraite. Cependant, cet effet diminue lorsque d'autres variables sont prises en compte. Le modèle nul montre également qu'avoir eu une carrière stable a une influence ($1/0,64= 1,56$) sur le retour au travail après la retraite, un résultat qui confirme les observations faites avec les données descriptives. Cependant, l'effet n'est pas significatif après l'introduction des autres variables indépendantes, ce qui indique que les autres variables expliqueraient davantage le retour sur le marché du travail.

Parmi ces variables, nos résultats indiquent qu'avoir pris sa retraite avant 60 ans, être né après 1940, être un homme ($1/0,52=1,92$), être en bonne santé au moment de la retraite ($1/0,48=2,08$) et avoir travaillé comme col blanc ($1/0,64= 1,56$) sont des facteurs qui ont un effet significatif et positif sur la probabilité d'un retour sur le marché du travail. L'éducation joue également un rôle important puisque chaque niveau d'éducation montre un effet positif et significatif sur la probabilité de retourner sur le marché du travail par rapport aux personnes qui n'ont aucun diplôme. Être né à l'extérieur du Canada réduit les chances de retourner sur le marché du travail. Les années de récession ne semblent avoir aucun effet significatif sur le retour ou non au marché du travail après la prise de la retraite. Finalement, il n'a pas été possible de tester l'effet de la politique de retraite anticipée de 1997 du gouvernement du Québec puisqu'aucun des répondants visés par cette politique de notre échantillon n'est retourné sur le marché du travail après la retraite.

Tableau 3.10 Régression logistique sur les variables associées au risque d'occuper un emploi post-retraite, Canada

Événement de référence : Rester à la retraite	Modèle 0	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Type de carrière (réf. Stable)				
Atypique	0,6*	0,7°	0,8	0,8
Nb d'années exposées au risque (réf. 0)				
1	15,1**	6,5°	6,6°	6,5°
2	13,5**	6,2°	6,2°	6,1°
3	9,8	4,6	4,7	1,7
4	7,1°	3,6	3,6	3,6
5	3,1	1,6	1,6	1,6
Age au moment de la retraite (réf. 60 ans et plus)				
50 à 59 ans		1,7***	1,7***	1,7***
Sexe (réf. Hommes)				
Femme		0,5***	0,5***	0,5***
Génération (réf. Né avant 1940)				
Né en 1940 ou plus		3,1***	3,0***	3,1***
Niveau d'éducation (réf. Aucun diplôme)				
Diplôme d'études secondaires		2,1***	1,9**	1,9**
Postsecondaire non-universitaire		2,4***	2,1***	2,1***
Niveau universitaire		3,1***	2,5***	2,5***
Province de résidence (réf. Ontario)				
Québec		0,6**	0,6**	0,6**
Prairies		1,0	1,0	1,0
Colombie-Britannique		0,6**	0,6**	0,6**
Maritimes		0,7*	0,7*	0,7*
Pays de naissance (réf. Né au Canada)				
Né à l'extérieur du Canada		0,6**	0,6**	0,6**
Santé (réf. Excellente, très bonne ou bonne)				
Passable ou mauvaise		0,5***	0,5***	0,5***
Industrie (réf. Secteur public)				
Secteur privé			1,1	1,1
Profession (réf. Col blanc)				
Col bleu			0,6**	0,6**
Préparation financière (réf. Aucune préparation)				
Préparé, mais pas de RPA			1,1	1,1
Accès à un RPA			1,5	1,5
Année de récession (réf. Pas de récession)				
Récession				1,1

° p < 0,1; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001. (réf.) = Catégorie de référence

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

Discussion

Depuis le milieu du 20^e siècle, la mondialisation de l'économie a favorisé le développement d'emplois précaires, souvent temporaires et qui offrent peu de sécurité d'emploi. Au Canada, plus du tiers des travailleurs nés entre 1945 et 1950 n'ont jamais connu un épisode d'emploi de plus de 10 ans. À ce jour, aucune étude canadienne ne s'était penchée sur le processus de la retraite des travailleuses et travailleur qui ont mené une carrière que l'on peut qualifier d'atypique. Pourtant, plusieurs chercheurs affirment que le processus de la retraite s'inscrit dans le contexte plus large de la carrière d'un individu (Elder, 1995 ; Han et Moen, 1999 ; Marshall *et al.*, 2001 ; Mutchler *et al.*, 1997). Notre étude s'est donné comme objectif de vérifier si le processus de la retraite chez ces travailleurs était différent de celui qui a connu une carrière stable avant l'âge de 50 ans.

Nos résultats confirment que le processus de la retraite diffère selon le type de carrière au Canada : les personnes qui ont mené une carrière atypique sont plus susceptibles de commencer au moins un nouvel emploi avant la retraite, alors que les individus qui ont eu une carrière stable ont plus de chance de partir à la retraite sans faire de transition avant celle-ci. En effet, nos analyses ont montré que les personnes qui ont mené une carrière atypique avaient 4,3 fois plus de chances d'occuper un emploi de transition que les travailleurs à carrière stable.

Nous avons émis l'hypothèse que les personnes à carrière stable partiraient plus souvent à la retraite de façon volontaire. Notre analyse du calendrier de la retraite confirme cette hypothèse. À 65 ans, seulement 20 % des personnes qui avaient connu une carrière atypique avaient pris leur retraite de façon volontaire, contre 40 % de celles dont la carrière avait été stable. Notre modèle d'analyse de survie a aussi montré que les personnes à carrière stable avaient une fois et demie plus de chance de partir volontairement à la retraite que les personnes à carrière atypique. Nous nous attendions également à ce que les personnes à carrière atypique partent plus souvent à la retraite

pour une raison involontaire. Cependant, nos résultats ont montré qu'il n'y avait pas de différence significative dans la retraite involontaire en fonction du type de carrière.

Il faut dire que seulement 30% des personnes à carrière atypique de notre échantillon ont pris une première retraite, ce qui pourrait expliquer que ce dernier résultat ne soit pas significatif. Le fait qu'une proportion aussi importante de personnes à carrière atypique n'est pas encore prise leur retraite pourrait indiquer qu'ils reportent le moment de leur départ. Après tout, nos résultats ont montré qu'ils ont davantage tendance à commencer un nouvel emploi avant la retraite. Cela dit, il ne faut pas oublier que près de 85% des personnes qui ont fait une carrière atypique sont nés après 1939 et qu'ils n'ont vraisemblablement pas encore terminé leur parcours professionnel. La nature transversale de l'ESG constitue donc une limite importante dans l'interprétation de nos résultats, puisqu'un nombre important de personnes de notre échantillon n'ont pas encore entamé le processus de la retraite ou n'ont pas encore pris leur retraite (censure à droite). Nos résultats ne donnent donc qu'une image partielle du processus de la retraite des personnes nées après 1939 et des personnes à carrière atypique. Par ailleurs, nos résultats sont relativement robustes, ne variant que très peu selon le modèle ou la méthode utilisée.

Atchley (1999) suggérait que les personnes qui montrent un fort attachement au marché du travail ont tendance à retourner sur le marché du travail après la retraite afin de s'adapter à la vie de retraité. Nos résultats ne permettent pas de conclure à un tel effet au Canada et indiquent plutôt que le fait d'avoir pris sa retraite avant 60 ans, d'avoir une éducation postsecondaire et d'être en bonne santé au moment de la retraite a plus d'effet sur la chance d'occuper un emploi post-retraite que l'attachement au marché du travail. On ne peut exclure cependant la possibilité que la variable que nous avons utilisée pour cette mesure ne soit pas adéquate. L'attachement au marché du travail ne se mesure pas uniquement de façon quantitative. D'autres variables, comme la satisfaction au travail par exemple, peuvent jouer un rôle dans l'attachement qu'on porte au travail. Bien que l'ESG ait posé des questions à ce sujet, les informations recueillies ne concernaient que l'emploi occupé au cours des 12 derniers mois et ne pouvaient donc pas être utilisées

pour mesurer l'attachement au marché du travail au cours de la carrière. Ceci dit, nos résultats montraient également que l'emploi post-retraite était un événement plutôt rare avant la fin des années 1990. Peut-être que les raisons de retourner sur le marché du travail après avoir pris une première retraite ont évolué depuis qu'Atchley a développé sa théorie.

La littérature n'est pas unanime pour ce qui est de l'effet de certaines caractéristiques sur la probabilité d'occuper un emploi post-retraite, notamment le sexe et l'accès à un régime de pension agréé. Contrairement à certaines recherches, nos résultats montrent que les hommes avaient davantage de chance d'occuper un emploi post-retraite; un effet qu'avaient également trouvé Schellenberg (2005) et Lefebvre (2011). Si certaines recherches ont trouvé que le fait d'avoir des économies ou d'avoir contribué à un régime de retraite avait un effet négatif sur les chances d'occuper un emploi post-retraite, nos résultats ont plutôt montré que la préparation financière à la retraite n'avait pas d'effet significatif; un résultat similaire à ce qu'avaient trouvé Ruhm (1990), Kim et Feldman (2000) et Lefebvre (2011). On peut expliquer ce résultat par le fait que les raisons qui mènent à retourner sur le marché du travail ne sont probablement pas différentes selon que l'on ait contribué à un RPA ou non. Par exemple, les personnes qui ont contribué à un RPA retournent sur le marché du travail parce que cela leur fait un bonus en plus de leur pension, alors que les autres y retournent parce qu'ils n'ont pas suffisamment de revenus.

Dans un effort de clarification du processus de la retraite, nous avons défini chaque événement du processus de la retraite. Par exemple, en considérant deux types de « *bridge employment* » nous avons pu constater que les emplois de transitions avant la retraite sont plus fréquents que les emplois post-retraite au Canada. Nous avons également vu que les emplois de transitions, particulièrement ceux avant la retraite, étaient en forte augmentation depuis 1997, alors qu'ils étaient peu fréquents avant cette date. La hausse du taux de participation au marché du travail des travailleurs âgés entre 55 et 69 ans observés depuis le milieu des années 1990 par plusieurs chercheurs (Bélanger *et al.*, 2016), pourrait être en partie liée à la hausse des emplois de transitions

avant la prise de la retraite. Par ailleurs, Carrière et Galarneau (2011) montrent que la durée de vie anticipée en emploi s'est mise à augmenter au cours de cette période, une tendance qui devrait se poursuivre si l'on se fie aux projections de Carrière *et al.* (2015). Bélanger *et al.* (2016) notent que ce changement de comportement face à la retraite coïncide plus ou moins avec l'arrivée de la génération du baby-boom à l'âge de 55 ans.

Toujours dans l'idée de clarifier le processus de la retraite, nous avons utilisé deux définitions de la retraite dans cette étude. La première, la primo-retraite, est une définition souple de la retraite avec laquelle nous avons pu mesurer la période de transition entre la fin de la vie active et la retraite définitive. Ainsi, on a pu voir que cette phase transitoire est relativement courte et qu'elle est plus commune chez les personnes à carrière stable. Notre seconde définition cherchait à identifier les retraites définitives et imposait plusieurs critères pour être considérée comme retraité. Selon nos résultats, 86,6 % des primo-retraites étaient des retraites définitives, autrement dit, la vaste majorité des individus de notre échantillon qui ont pris leur retraite ont fait une coupure nette avec le marché du travail.

Évidemment, les définitions que nous avons utilisées ne sont pas parfaites et, comme dans plusieurs autres études, elles dépendent des données que nous avons utilisées. L'absence d'un historique complet d'emplois dans l'ESG 2007 fait en sorte que plusieurs épisodes d'emplois étaient manquants. Il n'a pas été possible, par exemple, d'estimer le nombre d'emplois de transition ou de post-retraite occupés par les répondants. Comme on l'a détaillé dans la méthodologie, l'absence d'un historique complet d'emplois a fait en sorte que nous nous n'avions qu'une idée approximative du début de certaines transitions.

Malgré cette limite, nous pensons que notre étude a été utile pour « débroussailler » le processus de la retraite au Canada. Les concepts que nous avons utilisés pourraient être adaptés à d'autres données. Par exemple, l'utilisation de bases de données qui intègrent les données administratives issues des fichiers de l'impôt, comme la Banque de données administratives longitudinales (DAL), le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) ou encore l'Étude longitudinale et

internationale des adultes (ÉLIA), pourrait favoriser une approche similaire à la nôtre en définissant plus d'un type de transitions et en mesurant la durée de ces transitions avec une plus grande précision. Cela permettrait de combler cette lacune et fournirait un portrait plus clair du processus de la retraite.

Les règles de divulgation de Statistique Canada se sont avérées être une limite importante dans la production des résultats, particulièrement dans la décomposition des événements en fonction du temps et du type de carrière. Certains résultats ont dû être regroupés, alors que certaines analyses n'ont simplement pas pu être divulguées. Cela limite notre compréhension des différences dans le processus de la retraite des personnes à carrière atypique.

Les résultats de notre recherche ont une certaine implication pour les politiques publiques sur la retraite et en matière d'emploi des travailleurs âgés. Au cours des dernières décennies, les décideurs canadiens ont cherché à amoindrir les conséquences économiques du vieillissement de la population canadienne, notamment en encourageant les travailleurs âgés à demeurer plus longtemps sur le marché du travail. Plusieurs analystes et commentateurs de la sphère économique argumentent que relever l'âge normal de la retraite²¹ est le moyen le plus efficace d'y parvenir (Barton, 2016). Nos résultats suggèrent qu'une telle politique n'aurait qu'un effet limité, voire contre-productif.

Environ 30 % des retraités ont pris leur retraite pour une raison de santé ou liée à l'économie. Nos résultats montrent que les personnes qui partent involontairement à la retraite sont financièrement moins bien préparées pour leur retraite, particulièrement celles qui se retirent du marché du travail pour une raison de santé. Dans ce contexte, relever l'âge normal de la retraite aurait pour effet de fragiliser des individus qui sont déjà économiquement vulnérables. Contraints à recourir à leur épargne pour subvenir à leurs besoins immédiats, ces derniers mettent ainsi en péril leurs revenus futurs tout en

²¹ C'est-à-dire l'âge auquel une personne est éligible pour recevoir une rente du RRQ/RPC sans pénalité actuarielle et pour recevoir la rente de la sécurité de la vieillesse.

augmentant leur dépendance au système public de pensions de retraite (Pignal *et al.*, 2010).

Récemment, le gouvernement fédéral a augmenté le taux de remplacement offert par le Régime de pension du Canada (RPC)²², principalement pour les personnes à revenu moyen. Ce changement fait écho à la difficulté que les Canadiens éprouvent à épargner pour leur retraite, notamment dû au fait que de moins en moins de personnes cotisent à un régime de pension agréé (Carrière *et al.*, 2015 ; Vettese, 2016). Si cette politique est un pas dans la bonne direction pour les personnes qui ont peu d'épargne, les changements seront graduels et prendront environ 45 ans avant qu'ils n'arrivent à maturité (Rose et Lizée, 2016). Ainsi, le gouvernement fédéral cible les personnes qui sont entrées récemment sur le marché du travail ou qui l'intégreront prochainement. Une réforme importante pour la génération « X » et celle des « milléniaux », car ces derniers entrent sur le marché du travail plus tardivement et devront vraisemblablement retarder leur retraite (Fleury et Paré, 2016).

²² Lors des négociations entre le gouvernement fédéral et les provinces, le Québec n'a pas signé l'accord, préférant faire ces propres analyses avant de faire des changements à son régime de rentes. En novembre 2017, le gouvernement du Québec a annoncé qu'il bonifierait à son tour le taux de remplacement de la RRQ de 25 à 33,33 %.

Bibliographie

ABBOTT, A. et J. FORREST. 1986. « Optimal Matching Methods for Historical Sequences », *The Journal of Interdisciplinary History*, vol. 16, n° 3 : 471- 494.

ALLISON, P.D. 2014. *Event history and survival analysis*. 2e éd., Sage Publication, Inc.: 89 p.

ALLISON, P.D. 2012. « How Relevant is the Independence of Irrelevant Alternatives? »

ASHFORTH, B. 2001. *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-based Perspective*. Routledge: 370 p.

ATCHLEY, R.C. 1999. *Continuity and adaptation in aging: creating positive experiences*. Baltimore, Johns Hopkins University.

AUDIER, F. 1985. « La place du travail précaire dans l'évolution de l'emploi (1977-1980) », *Formation Emploi*, vol. 10, n° 1 : 33- 41.

BARTON, D. 2016. *La voie vers la prospérité*. Conseil consultatif en matière de croissance économique, Gouvernement du Canada.

BEEHR, T.A. et M.M. BENNETT. 2015. « Working After Retirement: Features of Bridge Employment and Research Directions », *Work, Aging and Retirement*, vol. 1, n° 1 : 112- 128.

BEEHR, T.A. et M.M. BENNETT. 2007. « Examining retirement from a multi-level perspective », dans K. S. SHULTZ et G. A. ADAMS, éd. *Aging and work in the 21st century*, Mahwah, NJ, US, Lawrence Erlbaum Associates Publishers: 277- 302.

BÉLANGER, A., Y. CARRIÈRE et P. SABOURIN. 2016. « Understanding Employment Participation of Older Workers: The Canadian Perspective », *Canadian Public Policy*, vol. 42, n° 1 : 94- 109.

BONIKOWSKA, A. et G. SCHELLENBERG. 2014. *Transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme: analyse fondée sur des données administratives*. Direction des études analytiques : documents de recherche, No 11F0019M au catalogue-No 355., Statistique Canada.

BONIKOWSKA, A. et G. SCHELLENBERG. 2013. *Vue d'ensemble de la vie professionnelle des premiers baby-boomers*. Direction des études analytiques : documents de recherche, No 11F0019M au catalogue-No 352., Statistique Canada.

- BOWLBY, G. 2007. « Définir la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada - no 75-001-XIE au catalogue*, vol. 8, n° 2 : 15- 19.
- BRUNELLO, G. et M. LANGELLA. 2013. « Bridge jobs in Europe », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 2, n° 1 : 11.
- BRZINSKY-FAY, C., U. KOHLER, M. LUNIAK et OTHERS. 2006. « Sequence analysis with Stata », *Stata Journal*, vol. 6, n° 4 : 435.
- BRZOZOWSKI, M. et T.F. CROSSLEY. 2010. « Understanding the outcomes of older job losers », *Social and Economic Dimensions of Aging Population (SEDAP) Research Paper*, n° 264 : 40.
- CAHILL, K.E., M.D. GIANDREA et J.F. QUINN. 2011. « Reentering the labor force after retirement », *Monthly Labor Review*, vol. 134, n° 6 : 34-42.
- CAHILL, K.E., M.D. GIANDREA et J.F. QUINN. 2010. *Employment Patterns and Determinants Among Older Individuals with a History of Short-Duration Jobs*. U.S. Bureau of Labor Statistics.
- CAHILL, K.E., M.D. GIANDREA et J.F. QUINN. 2006a. « Retirement Patterns From Career Employment », *The Gerontologist*, vol. 46, n° 4 : 514- 523.
- CAHILL, K.E., M.D. GIANDREA et J.F. QUINN. 2006b. « Are traditional retirements a thing of the past? New evidence on retirement patterns and bridge jobs », *Business Perspectives*, vol. 18, n° 2 : 26.
- CARRIÈRE, Y. et D. GALARNEAU. 2012a. « Combien d'années avant la retraite? », *Regard sur la société canadienne, Statistique Canada - No 75 - 006 - X au catalogue*, .
- CARRIÈRE, Y. et D. GALARNEAU. 2012b. *L'effet des interruptions involontaires d'emploi et de la scolarité sur le moment de la retraite*. Ottawa, Statistique Canada.
- CARRIÈRE, Y. et D. GALARNEAU. 2011. « Reporter sa retraite: une tendance récente? », *L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada - no 75-001-X au catalogue*, .
- CARRIÈRE, Y., J. LÉGARÉ et J. PURENNE. 2015. « Vivre et travailler plus longtemps au Canada : la réalité des baby-boomers », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 44, n° 2 : 251.
- CHAN, S. et A. HUFF STEVENS. 2002. *How does job loss affect the timing of retirement?*. Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research.
- CHAN, S. et A. HUFF STEVENS. 2001. « Job Loss and Employment Patterns of Older Workers », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, n° 2 : 484- 521.

CHARBONNEAU, P. 2013. « 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 », M.Sc en Démographie, Université de Montréal.

COILE, C.C. et P.B. LEVINE. 2011. « The Market Crash and Mass Layoffs: How the Current Economic Crisis May Affect Retirement », *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, vol. 11, n° 1 .

COSTA, D.L. 1998. *The evolution of retirement: an American economic history, 1880-1990*. Chicago, University of Chicago Press: 234 p.

COVIELLO, V. et M. BOGGESS. 2004. « Cumulative incidence estimation in the presence of competing risks », *Stata Journal*, vol. 4, n° 2 : 103- 112.

CRESPO, S. 2007. « Diversité des formes de transition travail-retraite dans une cohorte de Canadiens âgés de 50 à 64 ans¹ », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 36, n° 1 : 49- 83.

DENTIGER, E. et M. CLARKBERG. 2002. « Informal Caregiving and Retirement Timing among Men and Women: Gender and Caregiving Relationships in Late Midlife », *Journal of Family Issues*, vol. 23, n° 7 : 857- 879.

DENTON, F.T. et B.G. SPENCER. 2009. « What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures », *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, vol. 28, n° 1 : 63- 76.

DINGEMANS, E., K. HENKENS et H. van SOLINGE. 2016. « Access to Bridge Employment: Who Finds and Who Does Not Find Work After Retirement? », *The Gerontologist*, vol. 56, n° 4 : 630- 640.

DINGEMANS, E.A.A. 2016. « Working after retirement: Determinants and consequences of bridge employment », , PhD Thesis, University of Groningen.

DUCHESNE, D. 2004. « Plus de personnes âgées au travail », *L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada - no 75-001-XIE au catalogue*, vol. 5, n° 2 : 5- 17.

DUXBURY, L.E., B. SCHROEDER et C.A. HIGGINS. 2009. *Balancing paid work and caregiving responsibilities: A closer look at family caregivers in Canada*. Human Resources and Skills Development Canada.

EKERDT, D.J. 2010. « Frontiers of Research on Work and Retirement », *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, vol. 65B, n° 1 : 69- 80.

EKERDT, D.J. et S. DEVINEY. 1990. « On defining persons as retired », *Journal of Aging Studies*, vol. 4, n° 3 : 211- 229.

ELDER, G.H. 1995. « The Life Course Paradigm: Social Change and Individual Development », dans Phyllis MOEN, Glen H. ELDER et Kurt LÜSCHER, éd. *Examining*

Lives in Context: Perspectives on the Ecology of Human Development, American Psychological Association: 101- 139.

ELDER, G.H. 1992. « The Life Course », dans Edgar F. BORGATTA et Marie L. BORGATTA, éd. *Encyclopedia of sociology*, Macmillan: 1120- 1130.

FELDMAN, D.C. 1994. « The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization », *The Academy of Management Review*, vol. 19, n° 2 : 285.

FINNIE, R. et D. GRAY. 2011. *Labour-force participation of older displaced workers in Canada should I stay or should I go?*. Montreal, Qué., Institute for Research on Public Policy.

FLEURY, C. et P.-O. PARÉ. 2016. « Vieillissement de la génération X au Québec : vers un report de la retraite ? », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 45, n° 2 : 167- 191.

FORTIN, M.-A. 2012. « Les fins d'emploi de carrière et les emplois de transition vers la retraite selon la profession au Canada, 2002 à 2007 », , M.Sc en Démographie, Université de Montréal.

FOUGÈRE, M., S. HARVEY, Y. LAN, A. LÉONARD et B. RAINVILLE. 2009. « Incentives for early retirement in Canada's defined-benefit public and private pension plans: an analysis with a dynamic life-cycle CGE model », *Retirement Policy Issues in Canada*, : 129-66.

GABADINHO, A., G. RITSCHARD, M. STUDER et N.S. MÜLLER. 2009. « Mining sequence data in R with the TraMineR package: A users guide for version 1.2 », *Geneva: University of Geneva*, .

GALARNEAU, D., M. TURCOTTE, Y. CARRIÈRE et É. FECTEAU. 2015. « Impact du taux de chômage local sur la retraite définitive », *Statistiques sur le travail : Documents de recherche, Statistique Canada - No 75-004-M au catalogue — No 004*, .

GOW, J.I. et A. GUERTIN. 1998. « L'administration publique: rationalisation et responsabilisation », dans Robert BOILY, éd. *L'année politique au Québec: 1996-1997*, Montréal, FIDES.

GRELET, Y. 2002. « Des typologie de parcours méthodes et usages », *CÉREQ - Note de travail Génération 92*, n° 20 .

HALPIN, B. 2012. *Sequence analysis of life-course data: a comparison of distance measures*. Department of Sociology, University of Limerick.

HAN, S.-K. et P. MOEN. 1999. « Clocking out: Temporal patterning of retirement », *American journal of sociology*, vol. 105, n° 1 : 191-236.

HANSON, K. et S. WAPNER. 1994. « Transition to retirement: gender differences », *International Journal of Aging & Human Development*, vol. 39, n° 3 : 189- 208.

- HARDY, M. 2011. « Rethinking Retirement », dans Richard A. SETTERSTEN et Jacqueline L. ANGEL, éd. *Handbook of Sociology of Aging*, Springer New York: 213- 227.
- HAUSMAN, J. et D. MCFADDEN. 1984. « Specification Tests for the Multinomial Logit Model », *Econometrica*, vol. 52, n° 5 : 1219- 1240.
- HÉBERT, B.-P. et M. LUONG. 2008. « L'emploi de transition », *L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada - no 75-001-X au catalogue*, vol. 11: 5- 13.
- HERNAES, E., S. MARKUSSEN, J. PIGGOTT et K. RØED. 2015. « Pension Reform and Labor Supply: Flexibility vs. Prescription », *The Institute for the Study of Labor (IZA)*, n° 8812 : 37.
- ISAKSSON, K., G. JOHANSSON et S. PALM. 2014. « Bridge employment, a Swedish perspective », dans *Bridge Employment: A Research Handbook*, Routledge: 51- 69.
- IWATSUBO, Y., F. DERRIENNIC et B. CASSOU. 1991. « Relation between job mobility during working life and health state after retirement: a cross sectional study of 627 subjects living in the Paris area. », *British Journal of Industrial Medicine*, vol. 48, n° 11 : 721- 728.
- KALLEBERG, A.L. 2009. « Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition », *American Sociological Review*, vol. 74, n° 1 : 1- 22.
- KALOKERINOS, E.K., C. von HIPPEL et J.D. HENRY. 2015. « Job Attitudes Are Differentially Associated With Bridge Employment and Phased Retirement Among Older Australian Employees », *Work, Aging and Retirement*, vol. 1, n° 2 : 190- 201.
- KANTARCI, T. et A. VAN SOEST. 2008. « Gradual Retirement: Preferences and Limitations », *De Economist*, vol. 156, n° 2 : 113- 144.
- KEEFE, J., J. LÉGARÉ et Y. CARRIÈRE. 2007. « Developing new strategies to support future caregivers of older Canadians with disabilities: Projections of need and their policy implications », *Canadian Public Policy*, vol. 33: 65- 80.
- KENNEDY, P. 2008. *A guide to econometrics*. 6th ed., Malden, MA, Blackwell Pub: 585 p.
- KIM, S. et D.C. FELDMAN. 2000. « Working In Retirement: The Antecedents Of Bridge Employment And Its Consequences For Quality Of Life In Retirement », *Academy of Management Journal*, vol. 43, n° 6 : 1195- 1210.
- KOJOLA, E. et P. MOEN. 2016. « No more lock-step retirement: Boomers' shifting meanings of work and retirement », *Journal of Aging Studies*, vol. 36: 59- 70.
- LAFRENIÈRE, S., Y. CARRIÈRE, L. MARTEL et A. BÉLANGER. 2003. « Personnes âgées en perte d'autonomie et source d'aide », *Rapports sur la santé*, vol. 14, n° 4 : 37.

- LATULIPPE, D. et P. PLAMONDON. 2016. « La retraite », dans Denis LATULIPPE, éd. *La sécurité sociale au Québec: histoire et enjeux*, Québec, Presse de l'Université Laval: 237- 278.
- LEE, Y. et F. TANG. 2015. « More Caregiving, Less Working: Caregiving Roles and Gender Difference », *Journal of Applied Gerontology*, vol. 34, n° 4 : 465- 483.
- LEFEBVRE, P., P. MERRIGAN et P.-C. MICHAUD. 2011. « The recent evolution of retirement patterns in Canada », *RAND Labor and Population*, WR-875 .
- LÉGARÉ, J. 2010. « La retraite: quel méli-mélo », *Policy Options Politiques*, vol. 31, n° 3 : 77- 79.
- LUMSDAINE, R.L. et S.J.C. VERMEER. 2015. « Retirement Timing of Women and the Role of Care Responsibilities for Grandchildren », *Demography*, vol. 52, n° 2 : 433- 454.
- MAESTAS, N. 2010. « Back to Work: Expectations and Realizations of Work after Retirement », *The Journal of human resources*, vol. 45, n° 3 : 718- 748.
- MARSHALL, V.W. 1995. « Rethinking retirement: Issue for the Twenty-First century », dans *Rethinking retirement*, Gerontology Research Centre, Simon Fraser University: 38- 50.
- MARSHALL, V.W., P.J. CLARKE et P.J. BALLANTYNE. 2001. « Instability in the Retirement Transition: Effects on Health and Well-Being in a Canadian Study », *Research on Aging*, vol. 23, n° 4 : 379- 409.
- MCVICAR, D. et M. ANYADIKE-DANES. 2002. « Predicting successful and unsuccessful transitions from school to work by using sequence methods », *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, vol. 165, n° 2 : 317- 334.
- MOEN, P., J. ROBISON et V. FIELDS. 1994. « Women's Work and Caregiving Roles: A Life Course Approach », *Journal of Gerontology*, vol. 49, n° 4 : S176- S186.
- MORAND, E. et L. TOULEMON. 2009. « Analyse des séquences et optimal matching: Le passage à l'âge adultes des femmes et hommes adultes en France », *Xème Journées de Méthodologie Statistique de l'Insee, 23–25 mars 2009*, .
- MORISSETTE, R., X. ZHANG et M. FRENETTE. 2007. « Les pertes de gains des travailleurs déplacés données canadiennes extraites d'une importante base de données sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs », *Direction des études analytiques documents de recherche, Statistique Canada - no 11F0019MIF au catalogue — No 291*, : 1- 42.
- MUTCHLER, J.E., J.A. BURR, A.M. PIENTA et M.P. MASSAGLI. 1997. « Pathways to labor force exit: Work transitions and work instability », *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, vol. 52, n° 1 : S4–S12.

PARK, J. 2011. « Retraite, santé et emploi chez les personnes de 55 ans et plus », *L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada - no 75-001-X au catalogue*, .

PARK, J. 2010. « Facteurs de santé et retraite anticipée chez les travailleurs âgés », *L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada - no 75-001-X au catalogue*, vol. 11, n° 6 : 5- 14.

PAVALKO, E.K. et J.E. ARTIS. 1997. « Women's caregiving and paid work: causal relationships in late midlife », *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, vol. 52, n° 4 : S170-179.

PAVALKO, E.K., G.H. ELDER et E.C. CLIPP. 1993. « Worklives and longevity: insights from a life course perspective », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 34, n° 4 : 363- 380.

PESCARUS, C. et M. RIVARD. 2005. *Régimes de retraite d'employeur et incitations à la retraite anticipée au Canada*. Ottawa, Ministère des Finances du Canada.

PIGNAL, J., S. ARROWSMITH et A. NESS. 2010. *First results for the Survey of Older Workers, 2008*. Ottawa, Statistics Canada.

PLEAU, R. et K. SHAUMAN. 2013. « Trends and correlates of post-retirement employment, 1977–2009 », *Human Relations*, vol. 66, n° 1 : 113- 141.

POLD, H. 2006. « La retraite », *L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada - no 75-001-XIE au catalogue*, vol. 7, n° 5 .

PYPER, W. et P. GILES. 2002. « À l'approche de la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada - no 75-001-XIE au catalogue*, vol. 3, n° 9 : 9- 16.

QUINN, J.F. 2000. « New Path to Retirement », dans Olivia S. MITCHELL, P. Brett HAMMOND et Anna M. RAPPAPORT, éd. *Forecasting Retirement Needs and Retirement Wealth*, University of Pennsylvania Press: 13- 32.

QUINN, J.F. 1999. « Retirement patterns and bridge jobs in the 1990s », *EBRI issue brief*, n° 206 : 1- 22.

RODRIGUEZ, G. 2012. « Cumulative Incidence ».

ROSE, R. et LIZÉE. 2016. « La réforme du Régime de pensions du Canada (RPC) : une opportunité ratée | ».

ROUX, M. 1993. « Classification des données d'enquête », dans *Traitements statistiques des enquêtes*, Dunod., Paris: 91- 112.

RUHM, C.J. 1990. « Bridge Jobs and Partial Retirement », *Journal of Labor Economics*, vol. 8, n° 4 : 482- 501.

SABA, T. 2014. « Promoting active aging: The Canadian experience of bridge employment », dans *Bridge Employment: A Research Handbook*, Routledge.

SCHELLENBERG, G. et C. SILVER. 2004. « On ne peut pas toujours avoir ce que l'on veut : préférences et expériences de retraite », *Tendances Sociales Canadiennes, Statistique Canada - no 11-008-X au catalogue*, vol. 11, n° 008 : 2-7.

SCHELLENBERG, G., M. TURCOTTE et B. RAM. 2005. « Le travail après la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada - no 75-001-XIE au catalogue*, vol. 6, n° 5 : 15- 19.

SCHIRLE, T. 2010. « Health, Pensions, and the Retirement Decision: Evidence from Canada », *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, vol. 29, n° 4 : 519- 527.

SCHIRLE, T. 2008. « Why Have the Labor Force Participation Rates of Older Men Increased since the Mid- 1990s? », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 4 : 549- 594.

SCRATCH, L. 2010. *Public Service Reductions in the 1990s: Background and Lessons Learned*. Library of Parliament.

SHULTZ, K.S. 2003. « Bridge Employment: Work After Retirement », dans *Retirement: Reasons, Processes, and Results*, Springer Publishing Company: 214- 241.

SINGH, G. et A. VERMA. 2003. « Work history and later-life labor force participation: Evidence from a large telecommunications firm », *ILR Review*, vol. 56, n° 4 : 699-715.

SMALL, K. et C. HSIAO. 1985. « Multinomial Logit Specification Tests », *International Economic Review*, vol. 26, n° 3 : 619- 627.

STATISTIQUE CANADA. 2016. *Retraite de la personne de 55 ans ou plus*, http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=247087: consulté le 10 août 2017.

STATISTIQUE CANADA. 2012. *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)*, http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3889: consulté le 11 août 2017.

STONE, L.O. et STATISTICS CANADA. 2006. *New frontiers of research on retirement*. Ottawa, Statistics Canada: 444 p.

SZINOVACZ, M.E., L. MARTIN et A. DAVEY. 2014. « Recession and Expected Retirement Age: Another Look at the Evidence », *The Gerontologist*, vol. 54, n° 2 : 245- 257.

VETTESE, F. 2016. *Régime de pension du Canada: Premier partie - D'hier à aujourd'hui*. Morneau Shepell.

- VÉZINA, M. et M. TURCOTTE. 2010. « Aider un parent qui habite loin de chez soi: les répercussions », *Tendances Sociales Canadiennes, Statistique Canada - no 11-008-X au catalogue*, : 1- 14.
- VIGTEL, T.C. 2018. « The retirement age and the hiring of senior workers », *Labour Economics*, vol. 51: 247- 270.
- WALSH, M. 1999. « Working past age 65 », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 11, n° 2 : 16–20.
- WANG, M. 2007. « Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being », *The Journal of Applied Psychology*, vol. 92, n° 2 : 455- 474.
- WANG, M., G.A. ADAMS, T.A. BEEHR et K.S. SHULTZ. 2009. « Career issues at the end of one's career: Bridge employment and retirement », dans S. Gayle BAUGH et Sherry E. SULLIVAN, éd. *Maintaining Focus, Energy, and Options Over the Career*, Information Age Publishing: 135- 162.
- WANG, M. et K.S. SHULTZ. 2010. « Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation », *Journal of Management*, vol. 36, n° 1 : 172- 206.
- WANNELL, T. 2007. « Les jeunes retraités », *L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada - no 75-001-XIE au catalogue*, vol. 8, n° 2 : 5- 14.
- WILLIAMS, R. 2018. « Post-Estimation Commands for MLogit ».
- ZHAN, Y., M. WANG, S. LIU et K.S. SHULTZ. 2009. « Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 14, n° 4 : 374- 389.

Annexe A

Annexe A Comparaison entre les probabilités prédites de l'emploi de transition et du passage direct à la retraite estimé avec une régression logistique multinomiale et une régression probit multinomiale*

	Emploi de transition			Retraite		
	Logistique	Probit	Différence	Logistique	Probit	Différence
Emploi de transition						
Stable	1,51	1,55	0,04	3,71	3,91	0,19
Atypique	6,20	6,52	0,33	3,03	3,30	0,28
Temps à risque						
50 ans	1,29	1,31	0,02	1,54	1,58	0,04
55 ans	1,93	1,98	0,06	5,30	5,44	0,13
60 ans	2,42	2,45	0,03	12,48	12,78	0,30
65 ans	2,30	2,44	0,14	34,18	33,78	-0,39
Plus de 65 ans	1,02	0,99	-0,03	14,73	14,48	-0,25
Génération						
Avant 1940	1,24	1,28	0,04	3,73	3,99	0,25
1940 et plus	2,48	2,60	0,12	3,53	3,73	0,20
Niveau d'éducation						
Aucun diplôme	1,43	1,46	0,03	3,78	4,04	0,27
Diplôme d'études secondaires	1,83	1,92	0,09	4,08	4,37	0,29
Postsecondaire non-universitaire	2,06	2,17	0,10	3,43	3,62	0,19
Niveau universitaire	2,10	2,23	0,14	3,45	3,64	0,19
Province de résidence						
Ontario	2,06	2,17	0,12	3,42	3,61	0,19
Québec	1,67	1,72	0,05	3,99	4,27	0,28
Prairies	1,94	2,08	0,13	3,30	3,48	0,18
Colombie-Britannique	1,75	1,82	0,06	3,99	4,24	0,25
Maritimes	1,65	1,69	0,04	3,74	4,01	0,27
Pays de naissance						
Né au Canada	1,90	2,00	0,09	3,77	4,03	0,25
Né à l'extérieur du Canada	1,63	1,70	0,07	3,10	3,23	0,13
Santé						
Excellente, très bonne ou bonne	1,85	1,94	0,09	3,49	3,69	0,20
Passable ou mauvaise	1,78	1,86	0,08	4,61	5,05	0,44

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

*Calculées à la moyenne

Annexe A - Comparaison entre les probabilités prédites de l'emploi de transition et du passage direct à la retraite estimé avec une régression logistique multinomiale et une régression probit multinomiale (suite)*

	Emploi de transition			Retraite		
	Logistique	Probit	Différence	Logistique	Probit	Différence
Industrie						
Secteur public	1,43	1,46	0,03	4,04	4,32	0,28
Secteur privé	2,09	2,21	0,12	3,43	3,62	0,20
Profession						
Col blanc	1,79	1,88	0,08	3,74	3,98	0,25
Col bleu	2,00	2,10	0,10	3,31	3,48	0,17
Préparation financière						
Aucune	2,31	2,43	0,13	2,43	2,54	0,12
Préparé, mais pas de RPA	1,97	2,07	0,10	2,63	2,76	0,14
Accès à un RPA	1,69	1,75	0,06	4,87	5,14	0,28
Année de récession						
Pas de récession	1,85	1,93	0,09	3,64	3,87	0,23
Récession	1,76	1,85	0,09	3,23	3,43	0,21
Politique publique						
Pas visé	1,85	1,93	0,09	3,61	3,84	0,22
Visé	0,94	1,11	0,17	9,46	10,93	1,47

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

*Calculées à la moyenne

Annexe B

Annexe B Comparaison entre les probabilités prédites de la retraite selon la raison de départ estimé avec une régression logistique multinomiale et une régression probit multinomiale*

	Volontaire			Économique		
	Logistique	Probit	Différence	Logistique	Probit	Différence
Emploi de transition						
Stable	1,55	1,65	0,10	0,29	0,31	0,02
Atypique	0,99	1,09	0,11	0,31	0,34	0,03
Temps à risque						
50 ans	0,41	0,40	-0,01	0,12	0,12	0,00
55 ans	2,36	2,42	0,06	0,46	0,49	0,03
60 ans	5,15	5,38	0,23	0,95	0,99	0,05
65 ans	21,58	21,70	0,11	1,04	1,08	0,04
Plus de 65 ans	7,93	7,98	0,05	0,87	0,90	0,03
Sexe						
Homme	1,46	1,57	0,11	0,28	0,30	0,02
Femme	1,43	1,54	0,10	0,30	0,33	0,02
Génération						
Avant 1940	1,42	1,53	0,12	0,29	0,31	0,02
1940 et plus	1,47	1,57	0,10	0,29	0,31	0,02
Niveau d'éducation						
Aucun diplôme	1,36	1,44	0,08	0,38	0,40	0,03
Diplôme d'études secondaires	1,77	1,98	0,21	0,32	0,35	0,03
Postsecondaire non-universitaire	1,35	1,42	0,07	0,31	0,33	0,02
Niveau universitaire	1,51	1,63	0,13	0,19	0,20	0,01
Province de résidence						
Ontario	1,38	1,47	0,08	0,29	0,31	0,02
Québec	1,61	1,76	0,15	0,35	0,38	0,03
Prairies	1,31	1,41	0,10	0,24	0,26	0,02
Colombie-Britannique	1,67	1,82	0,14	0,31	0,34	0,03
Maritimes	1,39	1,47	0,08	0,29	0,31	0,02
Pays de naissance						
Né au Canada	1,52	1,65	0,13	0,30	0,33	0,02
Né à l'extérieur du Canada	1,18	1,21	0,03	0,26	0,27	0,01
Santé						
Excellente, très bonne ou bonne	1,64	1,76	0,12	0,31	0,33	0,02
Passable ou mauvaise	0,61	0,59	-0,02	0,20	0,21	0,01

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

*Calculé à la moyenne

Annexe B Comparaison entre les probabilités prédites de la retraite selon la raison de départ estimé avec une régression logistique multinomiale et une régression probit multinomiale (suite)*

	Volontaire			Économique		
	Logistique	Probit	Différence	Logistique	Probit	Différence
Industrie						
Secteur public	1,79	1,97	0,18	0,19	0,20	0,01
Secteur privé	1,30	1,38	0,08	0,36	0,39	0,02
Profession						
Col blanc	1,51	1,64	0,13	0,31	0,34	0,03
Col bleu	1,27	1,31	0,05	0,24	0,25	0,01
Préparation financière						
Aucune	0,81	0,83	0,02	0,24	0,25	0,01
Préparé, mais pas de RPA	0,96	1,00	0,04	0,17	0,18	0,01
Accès à un RPA	2,15	2,32	0,18	0,45	0,49	0,04
Année de récession						
Pas de récession	1,46	1,56	0,11	0,29	0,31	0,02
Récession	1,23	1,32	0,09	0,30	0,32	0,02
Politique publique						
N'est pas visé par la politique	1,44	1,55	0,11	0,29	0,31	0,02
Visé par la politique	4,47	5,68	1,20	1,37	1,40	0,03

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

*Calculé à la moyenne

Annexe B Comparaison entre les probabilités prédites de la retraite selon la raison de départ estimé avec une régression logistique multinomiale et une régression probit multinomiale (suite)*

	Santé			Autres		
	Logistique	Probit	Différence	Logistique	Probit	Différence
Emploi de transition						
Stable	0,83	0,85	0,02	0,97	1,02	0,05
Atypique	1,00	1,06	0,07	1,13	1,22	0,09
Temps à risque						
50 ans	0,47	0,46	-0,01	0,45	0,44	0,00
55 ans	1,03	1,05	0,02	1,07	1,08	0,02
60 ans	2,80	3,00	0,19	2,57	2,62	0,05
65 ans	3,37	3,56	0,19	6,92	7,04	0,13
Plus de 65 ans	2,13	2,31	0,18	4,04	4,11	0,08
Sexe						
Homme	0,73	0,73	0,00	0,92	0,97	0,05
Femme	0,99	1,06	0,07	1,07	1,13	0,06
Génération						
Avant 1940	0,94	0,98	0,04	1,12	1,19	0,06
1940 et plus	0,79	0,81	0,02	0,90	0,95	0,05
Niveau d'éducation						
Aucun diplôme	1,00	1,07	0,07	0,97	1,02	0,05
Diplôme d'études secondaires	0,80	0,81	0,01	1,18	1,25	0,07
Postsecondaire non-universitaire	0,82	0,84	0,01	0,96	1,01	0,05
Niveau universitaire	0,78	0,80	0,02	0,96	1,01	0,05
Province de résidence						
Ontario	0,82	0,86	0,04	0,90	0,94	0,04
Québec	0,85	0,88	0,03	1,01	1,06	0,05
Prairies	0,81	0,83	0,02	1,03	1,08	0,05
Colombie-Britannique	0,93	0,94	0,01	1,03	1,10	0,07
Maritimes	0,91	0,94	0,03	1,08	1,15	0,07
Pays de naissance						
Né au Canada	0,89	0,92	0,03	1,01	1,07	0,06
Né à l'extérieur du Canada	0,89	0,75	-0,14	0,94	0,96	0,03
Santé						
Excellente, très bonne ou bonne	0,69	0,68	-0,01	1,07	1,13	0,05
Passable ou mauvaise	3,51	3,78	0,27	0,58	0,58	0,00

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

*Calculé à la moyenne

Annexe B Comparaison entre les probabilités prédites de la retraite selon la raison de départ estimé avec une régression logistique multinomiale et une régression probit multinomiale (suite)*

	Santé			Autres		
	Logistique	Probit	Différence	Logistique	Probit	Différence
Industrie						
Secteur public	1,00	1,04	0,04	1,09	1,15	0,06
Secteur privé	0,79	0,81	0,02	0,95	1,00	0,05
Profession						
Col blanc	0,82	0,84	0,02	1,06	1,12	0,06
Col bleu	0,95	1,01	0,06	0,83	0,86	0,03
Préparation financière						
Aucune	0,83	0,92	0,09	0,70	0,72	0,01
Préparé, mais pas de RPA	0,72	0,73	0,01	0,88	0,92	0,04
Accès à un RPA	0,97	1,00	0,03	1,14	1,21	0,07
Année de récession						
Pas de récession	0,86	0,89	0,03	1,00	1,05	0,05
Récession	0,70	0,72	0,02	0,87	0,90	0,03
Politique publique						
N'est pas visé par la politique	0,85	0,88	0,03	0,99	1,05	0,05
Visé par la politique	0,44	0,51	0,07	1,70	1,82	0,12

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007

*Calculé à la moyenne

Annexe C

Annexe C Régression multinomiale de la retraite selon la raison du départ à la retraite, Canada

Événement de référence : ne pas avoir pris sa retraite	Retraite volontaire	Raison involontaire
Type de carrière (réf. Stable)		
Atypique	0,6***	1,1
Âge (réf. 50 ans)		
55 ans	5,9***	2,5***
60 ans	13,0***	6,6***
65 ans	62,7***	14,6***
70 ans	15,6***	2,9**
Sexe (réf. Hommes)		
Femme	1,0	1,2***
Génération (réf. Né avant 1940)		
Né en 1940 ou plus	1,0	0,9*
Niveau d'éducation (réf. Aucun diplôme)		
Diplôme d'études secondaires	1,3**	1,0
Postsecondaire non-universitaire	1,0	0,9
Niveau universitaire	1,1	0,9°
Province de résidence (réf. Ontario)		
Québec	1,2*	1,1
Prairies	0,9	1,0
Colombie-Britannique	1,2*	1,1
Maritimes	1,0	1,1°
Pays de naissance (réf. Né au Canada)		
Né à l'extérieur du Canada	0,8***	0,9*
Santé (réf. Excellente, très bonne ou bonne)		
Passable ou mauvaise	0,4***	2,1***
Industrie (réf. Secteur public)		
Secteur privé	1,3	2,9***
Profession (réf. Col blanc)		
Col bleu	0,7***	0,9
Préparation financière (réf. Aucune préparation)		
Préparé, mais pas de RPA	0,8*	0,9°
Accès à un RPA		
Année de récession (réf. Pas de récession)		
Récession	1,2	1,0
	2,8***	1,6***
Politique publique (réf. Ne pas être visé par la politique)		
Visé pas la politique	0,9	0,9
Politique publique		
Visé pas la politique	3,3***	1,6

°p < 0,1; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001. (réf.)= Catégorie de référence

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2007