

Université de Montréal

RETRAITE ET RETOUR EN EMPLOI AU CANADA : TENDANCES ET DÉTERMINANTS

par

Sylvie Jobin

Département de démographie

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de  
Maître ès sciences (M. Sc.)  
en **Démographie**

Août 1999

© Sylvie Jobin, 1999



1.875.11m2

HB  
881  
U5f  
2000  
V.003

Université de Montréal

RETRAITÉ ET RETOUR EN ESCUELE AU CANADA: TENDANCES ET DETERMINANTS

1994

Styvie John

Département de géographie

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la faculté des arts et des sciences  
en vue de l'obtention du grade de  
Maîtrise en géographie (M. Sc.)  
en Géographie

Avril 1994

© Styvie John 1994



Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

RETRAITE ET RETOUR EN EMPLOI AU CANADA :  
TENDANCES ET DÉTERMINANTS

présenté par :

Sylvie Jobin

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Thomas Legrand	président-rapporteur
Barthélémy Kuate Defo	directeur de recherche
Yves Carrière	codirecteur de recherche
Yves Péron	membre du jury

Mémoire accepté le : 99.12.17.....

## SOMMAIRE

Au Canada, la retraite est de plus en plus avancée et se fait avant l'âge d'éligibilité des programmes d'aide à la retraite. La période de retraite est alors de plus en plus étendue, ce qui, conjugué avec le vieillissement de la population d'âge actif, pourrait occasionner des coûts plus élevés en matière de retraite et en soins de santé pour la société. C'est pourquoi, à travers ce mémoire, nous voulons vérifier si les tendances des Canadiens face à la retraite sont soutenues et nous voulons ensuite en étudier les déterminants. De plus, sachant que ces tendances sont modérées par le retour en emploi après la retraite, nous souhaitons en savoir plus sur ce phénomène et sur ses facteurs explicatifs.

La revue de littérature nous apprend que le marché du travail des Canadiens et Canadiennes s'est considérablement transformé depuis la fin de la deuxième guerre mondiale. Ceux-ci devancent leur retraite de plus en plus, ce qui a contribué à faire chuter les taux d'activité des travailleurs âgés entre 55 et 64 ans. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance, comme la création de régimes de pensions publics et privés de 1951 à 1971 et l'amélioration de ces programmes par la suite (indexation, adoption du principe de l'«âge flexible à la retraite» pour le RPC/RRQ). De plus, les parcours de la retraite sont de plus en plus diversifiés et le travail à temps partiel constituerait une étape parmi certains individus retraités. Enfin, une part non négligeable de retraités retournent au travail après la retraite.

Les facteurs associés à la transition du travail à la retraite sont, selon la revue de littérature: le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'éducation, l'éligibilité d'un programme de pension public ou privé, le type d'activité, le revenu, la santé, l'industrie, l'occupation, la zone de résidence, la présence d'une politique de retraite obligatoire, la région géographique et l'origine ethnique. Le retour en emploi après la retraite, quant à lui, varie selon l'occupation et le secteur d'activité.

Au cours de cette recherche, nous vérifions deux hypothèses. La première considère que les caractéristiques reliées à l'individu sont plus influentes sur la retraite que les caractéristiques socio-économiques. La deuxième envisage que les caractéristiques reliées à l'individu sont plus importantes que les caractéristiques socio-économiques sur le retour au travail. Nous vérifions ces hypothèses à l'aide d'analyses multivariées en effectuant des régressions logistiques.



Les analyses sont faites avec l'Enquête Vieillesse et Autonomie, enquête réalisée en 1991 par Statistique Canada. Au cours de ce mémoire, nous utilisons deux sous-échantillons de celle-ci. Le premier comprend 8194 individus âgés de 50 ans et plus et sert à l'étude de la transition du travail à la retraite. Le deuxième compte 4603 individus retraités âgés de 50 ans et plus et est utilisé pour l'analyse du retour en emploi après la retraite. Pour tenir compte des inégalités de sélection de l'enquête, nous nous servons des données pondérées.

Les analyses descriptives ont confirmé l'importance de certains facteurs sur la transition du travail à la retraite, comme le sexe, l'âge, l'état matrimonial, le degré de scolarité, la présence d'un régime de pension (public ou privé), le revenu, la santé, l'industrie et l'occupation, la zone d'habitation, la région géographique et le lieu de naissance. En outre, l'examen des courbes des âges «réels» et «prévus» de la retraite confirme la littérature et laisse présager que la tendance vers une retraite avancée se poursuivra. Les déterminants de la réversibilité de la retraite diffèrent fortement de ceux du modèle de la retraite. Les principaux facteurs du retour au travail après la retraite sont: le degré de scolarité, l'occupation, la santé, la région géographique, le lieu de naissance et la zone d'habitation.

Les analyses multivariées nous démontrent que ce sont les caractéristiques reliées à l'individu comme le sexe, l'âge et le revenu qui incitent le plus les Canadiens et les Canadiennes à prendre leur retraite. De l'autre côté, ce sont plutôt les facteurs socio-économiques qui dominent les facteurs reliés à l'individu sur la décision de retourner sur le marché du travail après la retraite. Les déterminants du retour en emploi sont le sexe, le degré de scolarité, le type d'occupation, la région géographique et le lieu de naissance.

Les caractéristiques des retraités de demain seront bien différentes de celles des retraités d'aujourd'hui. Par exemple, ils auront un degré de scolarité plus élevé, ce qui pourrait les inciter à retarder leur retraite. Les générations nombreuses des baby-boomers atteindront bientôt l'âge de la retraite et des mesures incitatives devront être prises de la part de l'état pour contrôler cette situation précaire. Car, même si les caractéristiques de la population évoluent vers une retraite «retardée», si le désir d'y est pas, les tendances ne se renverseront pas.

# TABLE DES MATIÈRES

Sommaire.....	iii
Table des matières.....	v
Liste des tableaux.....	vii
Liste des figures.....	viii
Remerciements.....	ix
<b>CHAPITRE 1: INTRODUCTION GÉNÉRALE.....</b>	<b>1</b>
<b>CHAPITRE 2 :REVUE DE LA LITTÉRATURE ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE .....</b>	<b>4</b>
2.1. TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION ACTIVE .....	4
2.1.1. Tendances canadiennes et internationales des taux d'activité des travailleurs âgés .....	4
2.1.2. Tendances du marché des travailleurs âgés au Canada .....	7
2.2 DÉFINITIONS DE LA RETRAITE .....	13
2.3. DÉTERMINANTS DU DÉPART À LA RETRAITE .....	15
2.3.1. Sexe.....	15
2.3.2. Âge.....	15
2.3.3. État matrimonial.....	16
2.3.4. Éducation.....	16
2.3.5. Éligibilité aux régimes de pension publics et privés.....	17
2.3.6. Type d'activité .....	18
2.3.7. Revenus.....	19
2.3.8. Santé.....	20
2.3.9. Occupation .....	22
2.3.10. Zone de résidence .....	23
2.3.11. Politique de retraite obligatoire .....	24
2.3.12. Province.....	24
2.3.13. Origine ethnique.....	25
2.3.14. Autres déterminants de la retraite .....	26
2.4. RÉVERSIBILITÉ DE LA RETRAITE : RETOUR À L'EMPLOI.....	28
2.5. HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	30
2.6. CONCLUSION PARTIELLE.....	31
<b>CHAPITRE 3 : SOURCES DES DONNÉES ET MÉTHODES D'ANALYSE .....</b>	<b>33</b>
3.1. SOURCE DES DONNÉES .....	33
3.2. PONDÉRATION .....	34
3.3. FORCES ET LIMITES DES DONNÉES DE L'EVA.....	35
3.3.1. Forces .....	35
3.3.2. Limites .....	36
3.4. MÉTHODES D'ANALYSE.....	37
3.4.1. Variables dépendantes.....	38
3.4.2. Variables indépendantes.....	39
3.4.3. Analyses multivariées .....	41
<b>CHAPITRE 4 : DÉTERMINANTS DE LA TRANSITION DU TRAVAIL À LA RETRAITE.....</b>	<b>44</b>
4.1. ANALYSES DÉMOGRAPHIQUES DESCRIPTIVES DE LA TRANSITION À LA RETRAITE .....	44

4.1.1. Quelques indicateurs démographiques.....	44
4.1.2. Analyse descriptive de la transition à la retraite.....	47
4.1.3 Tendances futures du départ à la retraite.....	66
4.2. ANALYSES MULTIVARIÉES .....	68
4.2.1. Analyse multivariée, sexes réunis .....	68
4.2.2. Analyses multivariées selon le sexe .....	72
<b>4.3. CONCLUSION PARTIELLE.....</b>	<b>76</b>
<b>CHAPITRE 5 : DÉTERMINANTS DE LA RÉVERSIBILITÉ DE LA RETRAITE .....</b>	<b>80</b>
5.1. ANALYSES DESCRIPTIVES DE LA TRANSITION DE LA RETRAITE AU TRAVAIL .....	80
5.1.1. Sexe.....	81
5.1.2. Âge de la retraite.....	81
5.1.3. État matrimonial.....	83
5.1.4. Degré de scolarité.....	86
5.1.5. Présence d'un fond de pension public et privé.....	86
5.1.6. Revenu .....	87
5.1.7. Santé.....	87
5.1.8. Occupation .....	88
5.1.9. Région géographique.....	88
5.1.10. Région géographique.....	89
5.1.11. Lieu de naissance.....	89
5.2. ANALYSES MUTIVARIÉES .....	89
5.2.1. Sexes réunis .....	89
5.2.2. Analyse selon le sexe .....	93
<b>5.3. CONCLUSION PARTIELLE.....</b>	<b>97</b>
<b>CHAPITRE 6: CONCLUSION GÉNÉRALE.....</b>	<b>99</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>102</b>

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1 : Taux d'activité des 55-64 ans, pays sélectionnés, 1966-1995.....	5
Tableau 2.2 : Taux d'activité des personnes âgés de 50 ans et plus, selon le sexe et le groupe d'âge, Canada, 1951-1997.....	8
Tableau 3.1 : Liste des variables indépendantes .....	40
Tableau 4.1 : Table de retraite du moment, Canada 1991 .....	46
Tableau 4.2 : Statut de travail des individus âgés de 50 ans et plus selon le sexe, échantillon de l'enquête Vieillesse et Autonomie, Canada 1991.....	47
Tableau 4.3 : Caractéristiques des répondants âgés de 50 ans et plus par rapport au marché du travail, Canada 1991.....	50
Tableau 4.4: Tableau récapitulatif des raisons de la retraite, Canada 1991 .....	63
Tableau 4.5: Tableau récapitulatif des régressions logistiques de la retraite, sexes réunis.....	69
Tableau 4.6: Tableau récapitulatif des régressions logistiques de la retraite, hommes.....	73
Tableau 4.7: Tableau récapitulatif des régressions logistiques de la retraite, femmes.....	74
Tableau 5.1 Travail après la retraite selon le sexe, échantillon de l'Enquête Vieillesse et Autonomie, Canada 1991.....	80
Tableau 5.2 Retour sur le marché du travail après la retraite selon l'âge de la retraite, Canada 1991.....	83
Tableau 5.3 Caractéristiques des répondants selon le retour au travail après la retraite, Canada 1991.....	84
Tableau 5.4 : Tableau récapitulatif des régressions logistiques du retour au travail après la retraite, sexes réunis.....	90
Tableau 5.5 : Tableau récapitulatif des régressions logistiques du retour au travail après la retraite, hommes.....	94
Tableau 5.6 : Tableau récapitulatif des régressions logistiques du retour au travail après la retraite, femmes .....	95

## LISTE DES FIGURES

Figure 4.1 : Non retraités selon l'âge et le sexe, Canada 1991. ....	46
Figure 4.2 : Statut d'emploi des hommes selon l'âge, Canada 1991.....	48
Figure 4.3 : Statut d'emploi des femmes selon l'âge, Canada 1991 .....	49
Figure 4.4 : Distribution des âges réel et prévu de la retraite par année d'âge, hommes, Canada 1991 .....	67
Figure 4.5 : Distribution des âges réel et prévu de la retraite par année d'âge, femmes, Canada 1991 .....	67
Figure 5.1 : Retour au travail après la retraite selon l'âge, hommes, Canada 1991.....	82
Figure 5.2 : Retour au travail après la retraite selon l'âge, femmes, Canada 1991 .....	82

## REMERCIEMENTS

Plusieurs personnes ont contribué à la réalisation de ce mémoire, tant au niveau académique qu'au niveau moral. Au premier plan, mon directeur de recherche, Barthélémy Kuate Defo, avec sa patience, son savoir, sa disponibilité et son professionnalisme, a su me guider au cours de ce long cheminement pour m'amener à l'accomplissement final de ma carrière d'étudiante. Sans lui, ce mémoire n'aurait sans doute jamais vu le jour. Malgré son éloignement, mon codirecteur, Yves Carrière, a su avoir une incidence importante sur la version finale de ce mémoire. Pour cette raison et pour bien d'autres, Yves a été un atout incomparable.

Un grand merci à monsieur Charles Matte, qui a su affronter l'opinion de plusieurs en m'accordant une période d'études pendant mes heures de travail. Sans cela, je n'aurais vraisemblablement pas poursuivi.

Merci à Liane et à Jean-François, qui ont tous deux passé de longues heures à la lecture et à la correction de mon texte. J'aimerais finalement remercier mes parents qui, tout au long de mes études, ont cru en moi et en la réalisation de ce mémoire si longuement attendu.

## CHAPITRE 1 : Introduction générale

Au Canada, comme dans la plupart des pays industrialisés, le passage de la vie active à la retraite se fait relativement tôt (GUILLEMARD, 1991). Pendant la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, les hommes demeuraient généralement au sein de la population active jusqu'à ce qu'ils aient au moins 65 ans (GOWER, 1995). La retraite à 65 ans, celle qui correspond à l'âge « normal » au Canada, c'est-à-dire l'âge minimum auquel les cotisants peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir des prestations de retraite<sup>1</sup> accumulées et complètes, sans réduction, est de moins en moins fréquente. L'enquête Vieillesse et Autonomie (EVA) de 1991 révèle que l'âge moyen à la retraite au Canada serait de 63 ans chez les hommes et de 60 ans chez les femmes (SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL CANADA, 1993). Selon les données de l'enquête sociale générale de 1994, cet indicateur est de 61,4 ans pour les hommes et 58,5 ans pour les femmes (MONETTE, 1996b).

Selon Frenken (1991), plusieurs sources de données montrent que la tendance à la baisse de l'activité chez les travailleurs âgés canadiens se poursuivra, et ce, de façon beaucoup plus marquée chez les hommes que chez les femmes. Cette tendance, combinée à celle de la baisse de la mortalité aux grands âges, résulte en une période de la retraite qui s'étend de plus en plus. Par conséquent, le rapport de dépendance des retraités (retraités/actifs) augmente, ce qui, conjugué avec le vieillissement de la population d'âge actif,

---

<sup>1</sup>Régime de pensions du Canada (RPC)/ Régime des rentes du Québec (RRQ) et Sécurité de la vieillesse (SV).

occasionneraient des coûts plus élevés pour la société en matière de retraite et en soins de santé par exemple, si l'on maintient les attentes actuelles en matière de soutien entre générations (LÉGARÉ, MARCIL-GRATTON, CARRIERE, 1991). Cette augmentation du rapport de dépendance hausse la charge de chaque personne d'âge actif qui doit défrayer les coûts des régimes publics de retraite. Lorsque les générations nombreuses du «baby-boom» prendront leur retraite, la charge de faire vivre les aînés sera donc de plus en plus lourde. Voilà pourquoi nous nous proposons de vérifier cette tendance.

Par contre, cette propension est modérée par les retraités qui retournent sur le marché du travail après leur retraite. Selon Monette (1996a), 13 % des personnes âgés de 50 ans et plus y sont retournés. Cette nouvelle tendance modifie donc les résultats d'analyses face au phénomène de retraite anticipée. C'est pourquoi nous allons évaluer son importance et les facteurs qui la conditionnent parmi les personnes ayant pris leur retraite au Canada.

Depuis environ vingt ans, en particulier aux États-Unis, les études économétriques sur la retraite abondent de plus en plus (PARNES, 1988). Toutefois, au Canada, les analyses sont surtout descriptives (comme par exemples, DESJARDINS, 1993 ; FRENKEN, 1991 ; GALARNEAU, 1991 ; GOWER, 1995 ; MONETTE, 1996a, 1996b ; SCHELLENBERG, 1994) et les auteurs qui ont effectué des analyses multivariées sur ce sujet ont utilisé des bases de données qui sont vieilles de 16 à 25 ans (BURBIDGE et ROBB, 1980b ; ROBB et BURBIDGE, 1987 ; MACDONALD et WANNER, 1984 ; BRESLAW ET STELCNER, 1987 ; STELCNER et KYRIASIS, 1990).



Dans le cadre de ce mémoire, nous nous proposons donc d'examiner les tendances de la retraite au Canada et les retours à l'emploi des retraités ainsi que leurs déterminants. Le reste de ce travail est structuré comme suit. Le chapitre deux fait la revue de la littérature et présente nos hypothèses de recherche. Le chapitre trois décrit les sources de données et les méthodes d'analyse. Des analyses descriptives et multivariées des facteurs de risque de la transition du travail à la retraite font l'objet du chapitre quatre. Nous examinons aussi dans quelle mesure le phénomène de retraite avant 65 ans est soutenu. Au chapitre cinq, nous étudions le retour au travail après la retraite, à l'aide d'analyses descriptives et multivariées du dit phénomène. Le dernier chapitre résume nos principaux résultats et discute leurs implications.

## CHAPITRE 2 :Revue de la littérature et hypothèses de recherche

### *2.1. Tendances démographiques de la population active*

Au Canada, tout comme dans la plupart des pays industrialisés, le marché du travail s'est transformé considérablement depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Ces changements atteignent en particulier les « travailleurs âgés », c'est-à-dire ceux qui sont près de l'âge « normal » de la retraite, les 55-64 ans. Une importante transformation du calendrier du phénomène de la retraite se fait sentir. Non seulement prennent-ils leur retraite de plus en plus tôt, mais ils occupent plus souvent une forme de travail «atypique» (KRAHN, 1991, 1995). Parmi ces formes, notons le travail à temps partiel et le travail autonome. Aussi, des modifications importantes dans les régimes de pension publics<sup>1</sup> et privés<sup>2</sup> ont touché les travailleurs âgés dans leurs habitudes face à la retraite.

#### 2.1.1. Tendances canadiennes et internationales des taux d'activité des travailleurs âgés

Depuis les années soixante-dix, les taux d'activités des 55 à 64 ans sont en baisse constante dans la plupart des pays industriellement avancés (GUILLEMARD, 1991). Le tableau 2.1 présente les taux d'activité des 55-64 ans selon le sexe dans six pays industrialisés (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Allemagne, Suède et France) pour la période de 1966 à 1995. Des différences importantes apparaissent selon le sexe. Alors que le taux d'activité

---

<sup>1</sup> Sécurité de la vieillesse (SV), supplément de revenu garanti (SRG), allocation de conjoint (AC), Régime de pensions du Canada (RPC) et Régime de rentes du Québec (RRQ).

<sup>2</sup> Régime enregistré de pension (REP), régime enregistré d'Épargne-Retraite (REÉR)

des travailleurs masculins âgés de ces pays baissent à mesure que les années passent, celui des femmes tend plutôt à augmenter.

**Tableau 2.1: Taux d'activité (en %) des 55-64 ans, pays sélectionnés, 1966-1995**

	Canada		États-Unis		Royaume-Uni		Allemagne		Suède		France	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1966	86,0	28,4	82,5	40,9	92,3	37,1	84,5	30,5	88,4	42,2	77,2	40,5
1975	79,4	30,8	75,6	40,9	87,8	40,3	69,8	25,4	82,0	49,6	68,9	35,9
1980	76,1	33,7	72,1	41,3	81,8	39,2	67,3	28,9	78,7	55,3	68,6	40,1
1985	70,4	33,9	67,9	42,0	69,0	35,0	60,1	23,8	75,9	59,9	50,1	30,9
1990	64,9	35,5	67,7	45,3	68,1	38,7	57,7	26,4	75,3	65,8	45,8	31,1
1995	58,9	36,3	66,0	49,2	62,4	40,8	54,1	31,1	70,7	63,7	41,5	30,9

Source: OCDE, Statistiques de la population active, 1964-1984, 1977-1997.

Au Canada, les taux d'activité des hommes âgés de 55 à 64 ans ont connu une baisse de près du tiers au cours de cette période, en passant de 86,0 % à 58,9%. Cette baisse d'activité chez les hommes approchant l'âge « normal » de la retraite nous confirme la tendance vers une retraite anticipée. Nous sommes en présence de deux effets, soit un effet de période et un effet de génération. L'effet de période signifie que, à mesure que l'on avance dans le temps, une situation quelconque étudiée évolue à la hausse ou à la baisse. L'effet de période, dans ce cas, est caractérisé par l'infériorité des taux d'activité des périodes récentes par rapport aux taux des périodes passées. Cet effet se manifeste également dans la plupart des pays industrialisés, de façon plus ou moins accentuée. Par rapport au Canada, la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni connaissent une plus forte diminution de leurs taux d'activités masculins (respectivement de 46,2 %, 36,0 % et de 32,4 %) tandis que les États-Unis et la Suède subissent une diminution plus faible (diminution de 20,0 % pour ces deux pays). L'effet de génération, quant à lui, se manifeste lorsque des générations ont un comportement différent par rapport à d'autres générations. Ici, l'effet de génération est caractérisé par les jeunes

générations masculines qui se retirent plus tôt que les générations plus âgées. Les effets de période et de génération évoluent dans le même sens, c'est-à-dire que les deux contribuent à faire diminuer les taux d'activité des hommes.

La vitesse à laquelle le taux d'activité masculin décroît varie considérablement selon la période et le pays. Alors que le Canada atteint sa vitesse la plus rapide de 1980 à 1995 (avec une moyenne annuelle de 1,63 %), les États-Unis et le Royaume-Uni connaissent la leur de 1980 à 1985 (respectivement 1,17 % et 3,13 % en moyenne par année), mais subissent un ralentissement entre 1985 et 1990 (respectivement 0,06 % et 0,26 % en moyenne par année). La France, quant à elle, connaît une diminution plus importante que le Canada pour la même période (3,05 %) mais atteint sa plus grande chute de 1980 à 1985 (5,39 %). Cette constatation pourrait signifier que la tendance vers une retraite anticipée se poursuit au Canada et en France alors qu'elle est ralentie pour les États-Unis et le Royaume-Uni. Des données plus récentes sur les États-Unis confirment que cette tendance à la baisse de l'activité masculine des travailleurs âgés peut s'être arrêtée ou même renversée (QUINN et BURKHAUSER, 1994). À l'opposé, Frenken (1991) croit que cette tendance au Canada ne laisserait pas présager un ralentissement ou un renversement.

Pendant ce temps, chez les femmes, le taux d'activité est passé de 28,4 % à 36,3 % au Canada, ce qui signifie une augmentation de 27,8 %. Nous sommes en présence d'un fort effet de génération, puisque les générations plus récentes sont beaucoup plus actives sur le marché du travail que les plus vieilles. Cet effet de génération dépasse largement l'effet de période qui va plutôt vers une retraite anticipée (SHELLENBERG, 1994 ; DESJARDINS, 1993). Ce

phénomène se produit dans la plupart des pays sélectionnés, de façon plus ou moins prononcée. Pendant qu'en Suède, on connaît une hausse de 50,9 %, aux États-Unis de 20,3 % et au Royaume-Uni de 10 %, l'Allemagne présente une faible augmentation de 2,0 %. Seule la France enregistre une diminution de son taux d'activité féminin, soit 23,7 %.

### 2.1.2. Tendances du marché des travailleurs âgés au Canada

Le tableau 2.2, élaboré, en partie (jusqu'en 1986), par Desjardins (1993) à l'aide du recensement canadien de 1986, fait état des taux d'activité des personnes âgées de 50 ans et plus, selon le sexe et le groupe d'âge, de 1951 à 1997. Comme nous l'avons vu plus tôt, pendant que les taux d'activité des travailleurs masculins approchant l'âge « normal » de la retraite diminuent à mesure que l'on avance dans le temps, ceux des femmes ont tendance à augmenter. Au-delà de cet âge, le même phénomène apparaît chez les hommes mais n'est pas aussi défini chez les femmes puisque les taux d'activités sont à la hausse jusqu'en 1971 et à la baisse par la suite.

La baisse séculaire des taux d'activité chez les hommes canadiens âgés de 50 ans et plus, de 1951 à 1986, présente des différences importantes selon le groupe d'âge. Alors que le fléchissement est visible dès le groupe des 55-59 ans pour cette période (avec une baisse de 8,7 %), il l'est beaucoup plus chez les 60-64 ans (-38,1 %) et les 65-69 ans (-62,1 %). Chez les femmes, l'augmentation de leur taux d'activité est plus importante chez les 55-59 ans (168,7 %) que chez les 60-64 ans (123,4 %). Les femmes âgées de 65 à 69 ans suivent les tendances des hommes mais d'une façon nettement moins prononcée (-7,1 %).

D'abord, au cours de cette période de plus de quarante ans, plusieurs facteurs ont dû contribuer à cette baisse des taux d'activité masculins des travailleurs âgés de 50 ans et plus. De 1951 à 1971, la création de régimes de pensions publics et privés a contribué à faciliter la prise de la retraite. Notons la création du programme de la Sécurité de la Vieillesse (PSV) en 1952, des Régimes Régime de retraite du Québec (RRQ) en 1966, du Régime de pensions du Canada (RPC) et du Supplément de Revenu Garanti (SRG) en 1967 et des Régimes Enregistrés d'Épargne-Retraite (REÉR) en 1956. De même, les Régimes de Pensions Privées (REP) ont commencé à se développer de façon importante vers la fin des années quarante et au début des années cinquante (SHELLENGER, 1994).

**Tableau 2.2: Taux d'activité<sup>3</sup> des personnes âgées de 50 ans et plus, selon le sexe et le groupe d'âge, Canada, 1951-1997 (en %)**

	1951 <sup>a</sup>	1961	1971 <sup>a,b</sup>	1981	1986	1991 <sup>c</sup>	1997 <sup>c</sup>
Hommes							
50-54			89,0	91,0	90,1	-	-
55-59	89,6	81,9*	85,4	83,6	81,8	76,1	72,5
60-64	81,4		72,9	68,1	60,4	48,2	46,8
65-69	60,1	47,6	37,0	25,6	22,8	17,6	-
70-74	-	-	20,4	13,7	13,1	-	-
75-79	-	-	12,4	9,1	9,8	-	-
80-84	-	-	8,2	6,1	5,8	-	-
85 et plus	-	-	5,0	3,1	3,1	-	-
65 et plus	38,6	28,4	23,6	16,3	13,7	11,3	10,2
Femmes							
50-54	-	-	43,4	53,0	57,8	-	-
55-59	16,3	24,4	38,8	41,6	43,8	46,5	47,6
60-64	12,4	-	30,5	29,1	27,7	24,5	23,8
65-69	8,5	12,0	13,2	9,3	7,9	7,0	-
70-74	-	-	6,4	5,2	3,6	-	-
75-79	-	-	5,0	3,1	2,4	-	-
80-84	-	-	3,5	2,2	1,7	-	-
85 et plus	-	-	3,3	1,9	1,5	-	-
65 et plus	5,1	6,7	8,3	5,4	4,2	3,5	3,5

Source: Desjardins (1993), tableau A17, Statistique Canada (1996;1999)

\* taux d'activité pour les 55-64 ans

Note : De 1951 à 1971, la définition d'activité dans le recensement était basée sur la situation pendant la semaine précédant le recensement et incluait les pensionnaires d'institution dans la catégorie des inactifs (i.e. au dénominateur). Depuis 1981, ceux-ci étant exclus, l'auteur les a ajoutés au dénominateur des taux.

<sup>a</sup> Ne comprend pas le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest

<sup>b</sup> Exclut les travailleuses agricoles ayant travaillé moins de 20 heures sans rémunération dans une ferme ou une entreprise familiale.

<sup>c</sup> Les taux d'activité de 1991 et 1997 n'ont pas été modifiés comme l'a fait Desjardins (1993) pour 1981 et 1986 (voir note ci-dessus).

<sup>3</sup> Ratio de la population active sur la population civile incluant les pensionnaires d'institution.

Burbidge et Robb (1986) affirment que les améliorations dans les programmes de pensions publics et privés depuis leur création ont été d'importants contributeurs à la baisse des taux d'activité. Par exemple, de 1960 à 1980, les REP se sont grandement améliorés, les pensions des travailleurs ayant cotisé à ceux-ci sont plus souvent indexées au coût de la vie. Pendant ces années, le taux d'adhésion à ces types de pensions pour les 18 à 64 ans est passé de 19 à 30 %. Les taux de participation à ces régimes n'ont toutefois pas beaucoup changé depuis vingt ans. Aussi, la retraite anticipée sans réduction des prestations est beaucoup plus présente dans ces programmes qu'auparavant. En 1970, seulement 19 % des membres pouvaient s'en prévaloir contre 55 % en 1989 (FRENKEN, 1991). De plus, depuis 1970, de plus en plus de REP renferment une clause prévoyant la possibilité de prendre une retraite anticipée (CÔTÉ, 1990). Par conséquent, les données sur les déclarants fiscaux des vingt dernières années chez les 55-64 ans démontrent une tendance à la hausse de la part relative des revenus de pension (publics et privés) dans le revenu total et une tendance à la baisse du revenu provenant d'un emploi rémunéré ou d'un travail autonome. En 1969, 3 % seulement des déclarants âgés de 55 à 64 ans étaient classés comme « pensionnés », comparativement à 8 % en 1979 et à 18 % en 1988 (FRENKEN, 1991).

La croissance remarquable de la participation aux Régimes Enregistrés d'Épargne-Retraite (REÉR) depuis une trentaine d'années contribue également à encourager une retraite anticipée. En 1970, 2 % seulement des 18 à 70 ans y cotisaient contre 22 % en 1988. Aussi, la cotisation moyenne pour la même période est passée de 900\$ à près de 2800\$<sup>4</sup> (FRENKEN, 1991).

---

<sup>4</sup> En dollars constants, le montant moyen des cotisations a en fait baissé.

La période plus récente qui s'étend de 1986 à 1997 continue de connaître une diminution importante dans ces taux d'activité masculins, et ce particulièrement pour les 60-64 ans. Ceux-ci sont passés de 60,4 % en 1986 à 46,8 % en 1997, ce qui résulte en une diminution de 22,5 %. De façon moins prononcée, les 55-59 ans, quant à eux, ont connu une baisse non négligeable de 11,4 %.

Récemment, l'adoption du principe de « l'âge flexible de la retraite » en 1984 pour le RRQ et en 1987 pour le RPC a permis aux travailleurs âgés de 60 ans de recevoir des prestations, ce qui explique probablement en grande partie les résultats précédents. Selon Frenken (1991), les effets de cette loi pour ces régimes de retraite se sont fait sentir dès la première année de leur adoption. En 1984, les trois quarts des personnes recevant pour la première fois des prestations du RRQ étaient âgés de 60 à 64 ans et en 1987, les deux tiers des nouveaux prestataires du RPC faisaient parti de ce groupe d'âge.

Ensuite, les graves récessions qui ont fait rage entre 1981 et 1991 ont sans doute eu des effets importants sur les travailleurs âgés. Selon Akyeampong (1987), la baisse d'activité des travailleurs âgés qu'a connue la plupart des pays industrialisés depuis le début des années quatre-vingt serait une conséquence de celle-ci.

D'autre part, les tendances à la baisse des taux d'activité des travailleurs approchant l'âge de la retraite sont accompagnées de transformations importantes du marché du travail canadien et sont souvent plus marquées pour ces travailleurs. Les formes de travail « atypiques » prennent



de plus en plus d'ampleur et, parmi celles-ci, le travail à temps partiel demeure nettement la forme la plus répandue.

La part du travail à temps partiel chez les travailleurs âgés dépasse celle des 25-54 ans. En 1986, 12,8 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans occupaient un emploi à temps partiel contre 10,5 % des travailleurs âgés de 25 à 54 ans (AKYEAMPONG, 1987). Selon Logan (1994), un emploi à temps partiel peut faciliter la transition vers la retraite pour les hommes de 55 ans et plus (LOGAN, 1994). En 1976, les emplois à temps partiel correspondaient à 8,2 % de l'emploi total chez les 55 à 64 ans comparativement à 12,8% en 1986 (AKYEAMPONG, 1987) et à 15 % en 1994 (KRAHN, 1995). Les récessions de 1981-1982 et de 1990-1992 ne seraient donc pas étrangères à ce phénomène, puisque ce type d'emploi contribue à réduire les coûts des employeurs (KRAHN, 1995).

Parmi les travailleurs âgés, ce sont surtout les femmes qui occupent un emploi à temps partiel. En 1986, 27,8 % des femmes âgées de 55 à 64 ans occupent un emploi à temps partiel contre seulement 4,9 % chez les hommes du même groupe d'âge (AKYEAMPONG, 1987). De plus, la propension des travailleurs âgés à occuper un emploi à temps partiel augmente avec l'âge, et ce, autant chez les hommes que chez les femmes. En 1986, seulement 3,6 % des hommes de 55 à 59 ans occupaient un emploi à temps partiel alors que cette proportion atteignait 7,0 % pour les 60 à 64 ans. Chez les femmes, ces pourcentages étaient respectivement de l'ordre de 26,3 % et de 30,4 % (AKYEAMPONG, 1987).

La causalité de ces résultats reste à déterminer. Selon Krahn (1991) et Noreau (1994), la faible proportion de travailleurs âgés qui travaillent à temps partiel disent le faire parce qu'ils n'ont pas le choix et préféreraient un emploi à temps plein s'ils pouvaient en trouver un. Cependant, Logan (1994) affirme, en se référant à l'Enquête sur la population active, que la plupart des travailleurs à temps partiel ne veulent pas occuper un emploi à temps plein.

Dans le même ordre d'idées, le travail autonome prend de l'importance entre 1976 à 1986 au Canada, et ce, particulièrement chez les travailleurs âgés. En effet, cette proportion est passé de 16,4 % en 1976 à 21,8 % en 1986 (AKYEAMPONG, 1987). La proportion de travailleurs autonomes augmentent en partie parce que les travailleurs salariés prennent leur retraite plus tôt que les travailleurs autonomes. Par opposition au travail à temps partiel, ce sont les hommes qui sont plus enclins à être travailleur autonome. La proportion des travailleurs masculins âgés de 55-64 ans ayant un travail autonome est de 32 % en 1992 contre 15 % pour les femmes du même groupe d'âge (SHELLENBERG, 1994). La concentration plus élevée des travailleurs masculins dans cette catégorie refléterait partiellement leur prépondérance en agriculture (AKYEAMPONG, 1987). Selon Krahn (1995) et Cohen (1989), les travailleurs âgés possèdent peut-être plus de compétences, d'expérience, de capital et de relations pour réussir à leur compte.

Aux États-Unis, même si le type de transition le plus important des travailleurs âgés est traditionnel, c'est-à-dire d'un travail à temps plein à la retraite complète, plus du quart des américains employés suivent une trajectoire différente. Environ 10 % des hommes vont vers un travail à temps partiel et une proportion similaire vers un autre travail à temps plein

(HAYWARD et GRADY, 1990). Donc, les nouvelles tendances des travailleurs âgés démontrent que nous assistons à une diversification des parcours entourant la retraite (BRESLAW et SIMS, 1986; HAYWARD et GRADY, 1990; QUINN, BURKHAUSER et MYERS, 1990).

## **2.2. Définitions de la retraite**

La retraite peut se définir selon plusieurs critères et la sélection de l'un ou l'autre de ceux-ci peut amener des résultats très différents. Selon Ekerdt et DeViney (1990), si nous voulons classer un échantillon de personnes comme étant retraités dans le but de faire une recherche, il n'existe pas de meilleure façon de le faire *a priori*. Ces auteurs rapportent cinq critères simples qui peuvent définir la retraite.

Le premier critère est rarement utilisé. Celui-ci implique que les personnes sont retraitées lorsqu'ils ont quitté un emploi auquel ils ont travaillé pendant une longue période, c'est-à-dire lorsqu'ils ont quitté l'emploi principal de leur vie active («career job»). Dans ce cas, la retraite se fait en un temps seulement. Cette idée n'est pas facile à mesurer puisqu'elle définit un concept indéterminé (la retraite) par un autre (la carrière). Ce ne sont pas tous les travailleurs qui ont une carrière continue à un seul endroit de travail. Une solution à ce problème consiste à considérer une personne retraitée lorsqu'elle a quitté l'emploi qui a duré le plus longtemps dans sa vie active.

Selon le deuxième critère, la retraite survient lorsqu'un travailleur âgé n'a pas d'emploi actuel (zéro heure travaillé ou zéro revenu d'emploi) et qu'il ne cherche pas d'emploi. Bien qu'étant le moins complexe, cette définition peut amener certains problèmes. Le statut de retraité peut varier avec le temps et un nouvel emploi pour un travailleur âgé serait interprété comme étant une transition hors de la retraite. La dichotomie de ce critère masque aussi les travailleurs âgés qui occupent un emploi à temps partiel après leur retraite.

Le troisième critère implique une réduction substantielle de l'offre de travail ou bien du revenu, tel qu'indiqué par un niveau plus bas d'activité ou de revenus d'emploi. Celui-ci est souvent utilisé en conjonction avec le critère précédent pour résulter en une variable à trois alternatives, soit la retraite complète, la retraite partielle et la non retraite. La difficulté de ce critère est de définir la limite entre la retraite, la retraite partielle et la non retraite.

Selon le quatrième critère, une personne est retraité lorsqu'elle reçoit une pension de retraite publique ou privée. Celui-ci sous-entend d'autres critères comme par exemple l'âge et la réduction du revenu d'emploi.

Finalement, le cinquième critère est typiquement subjectif puisqu'il considère une personne comme étant retraitée si elle dit qu'elle l'est. La qualité des données subjectives est généralement comparée avec celle des données objectives qui sont dotées d'une plus grande validité, fiabilité et intelligence. Les gens peuvent construire leur propre identité telle qu'ils l'entendent ce qui n'est pas nécessairement fiable.

## **2.3. Déterminants du départ à la retraite**

### **2.3.1. Sexe**

Le comportement selon le sexe face à la transition du travail à la retraite diffère. Comme nous l'avons vu plus haut, les femmes ont, en moyenne, tendance à prendre leur retraite avant les hommes. Pour les femmes, deux facteurs peuvent contribuer à abaisser artificiellement leur âge moyen à la retraite. Premièrement, plusieurs d'entre elles peuvent se dire à la retraite alors que leur dernier emploi remonte avant la naissance de leurs enfants. Deuxièmement, elles se déclarent souvent retraitées sans jamais avoir travaillé; leur retraite est alors basée sur celle de leur conjoint, ce qui, conjugué au fait qu'elles soient fréquemment plus jeunes que leur conjoint, abaisse aussi l'âge moyen à la retraite chez les femmes (MONETTE, 1996c).

### **2.3.2 Âge**

La variable démographique qu'est l'âge est essentielle dans la prise de la retraite. Comme nous l'avons vu, l'effet de l'âge sur l'activité des travailleurs est important, et ce, autant chez les hommes que chez les femmes (voir tableau 2.2 ci-dessus). Parmi les 50 ans et plus, plus on avance en âge, plus les taux d'activité diminuent, plus les gens sont susceptibles de prendre leur retraite. Aussi, dans la majorité des provinces canadiennes, la retraite est obligatoire à 65 ans.

### 2.3.3. État matrimonial

L'état matrimonial semble être un facteur de décision pour la prise de la retraite. Au Canada, Burbidge et Robb (1980) trouvent également des différences dans les parcours de la retraite associées au statut matrimonial. Selon eux, les hommes mariés ont des taux de participation plus élevés que les non mariés à tous les âges sur le marché du travail (le contraire est vrai pour les femmes). Selon Schellenberg (1994), l'effet de cette variable est beaucoup plus important chez les femmes avec les données de l'Enquête Vieillesse et Autonomie. Selon lui, la moitié des femmes mariées contre moins du tiers des femmes célibataires (28 %) cessent de travailler avant 60 ans, ce qui résulte en un écart de 22 %. Chez les hommes, cet écart n'est que de 3 %.

### 2.3.4. Éducation

Burbidge et Robb (1980) rapportent que les schémas de la retraite diffèrent avec le niveau d'éducation. En 1987, ces mêmes auteurs confirment qu'il existe une forte tendance vers la retraite anticipée lorsque le chef de ménage a moins de neuf années d'éducation (ROBB et BURBIDGE, 1987). Par contre, cette variable n'a pas toujours un effet significatif sur le départ à la retraite (OSBERG, 1988; SCHELLENBERG 1994, QUINN, BURKHAUSER et MYERS, 1990). Selon Schellenberg (1994) et Statistique Canada (1980), les personnes plus scolarisées arrêtent de travailler plus tôt que les autres car il y a de forts liens qui subsistent entre l'éducation et la catégorie d'emploi. Ainsi, le fait que les individus moins scolarisés se retirent plus tôt peut s'expliquer, en partie, par des employeurs plus souvent exigeants en

formation et en instruction étant donné la concurrence accrue sur le marché du travail (STATISTIQUE CANADA, 1980).

### 2.3.5. Éligibilité aux régimes de pension publics et privés

Plusieurs auteurs américains ont démontré que l'éligibilité aux régimes de pension publics et privés incitent le travailleur âgé à se retirer plus tôt (BURTLESS, 1987; BURTLESS et MOFFIT, 1985; FIELDS et MITCHELL, 1984; MITCHELL et FIELDS, 1982; QUINN, BURKHAUSER et MYERS, 1990). Le contexte canadien étant différent de celui des américains du point de vue des politiques de pension et de taxation, les études américaines ne s'appliquent pas bien au Canada (BRESLAW et SIMS, 1986). Par exemple, le critère d'éligibilité à un plan de pension peut interagir avec la variable de santé pour créer un impact quantitatif différent dans une infrastructure politique différente.

Selon certaines études, avoir la possibilité d'accéder à un revenu de pension adéquat est l'un des principaux facteurs affectant les travailleurs dans leur décision à prendre ou non une retraite avant 65 ans (FRENKEN, 1991). Selon Schellenberg (1994), le revenu de pension agirait en tant qu'incitation financière à quitter le marché du travail. Burbidge et Robb (1980) trouvent d'ailleurs que le revenu de pension est un facteur majeur dans la décision de la retraite anticipée chez les hommes Canadiens. Les hommes dont l'employeur offre un régime de pension tendent à quitter le marché du travail plus tôt. Chez les femmes, celui-ci n'est pas forcément un facteur de départ. Au contraire, les femmes qui ont l'avantage d'avoir un régime

de pension d'employeur semblent moins susceptibles de prendre leur retraite avant 60 ans que les autres.

Bref, l'influence de l'existence d'un régime de pension d'état est probablement considérable au Canada mais son importance diminue de plus en plus. Le fait que de plus en plus de gens prennent leur retraite avant d'être éligible à la Sécurité de la vieillesse le démontre (SHELLENBERG, 1994). L'existence d'un régime de pension privé est aussi clairement associée positivement à la retraite anticipée pour les hommes (OSBERG, 1988).

#### 2.3.6. Type d'activité

En général, les personnes ayant un emploi autonome ont tendance à prendre leur retraite plus tardivement que les salariés (QUINN, BURKHAUSER et MYERS, 1990; SHELLENBERG, 1994; HAYWARD, HARDY et GRADY, 1989; SICKLES et TAUBMAN, 1986; LEGRAND, 1995; STELCNER et KYRIAZIS, 1990). Selon Schellenberg (1994), il y a deux raisons affectant ce choix. Premièrement, étant autonomes, ils ont plus de contrôle sur l'organisation de leur travail et ils peuvent commencer à prendre leur retraite par étapes, en réduisant progressivement leurs heures. Deuxièmement, comme ils gagnent moins en moyenne, ils ont moins d'économies et une sécurité financière réduite, ce qui peut les inciter à remettre leur retraite à plus tard.



### 2.3.7. Revenus

La littérature provenant des États-Unis rapporte le plus souvent que, plus les revenus (ou les salaires) sont élevés, plus la retraite anticipée est probable (MITCHELL et FIELDS, 1982). Anderson et Burkhauser (1985) affirment pour leur part que, lorsque le contraire est prouvé, la variable santé rassemble une partie des effets de la variable revenu (ou salaire), ce que l'on appelle « problème d'endogénéité ». Nous ne savons pas si c'est le faible revenu qui amène une retraite prématurée ou si c'est plutôt la mauvaise santé qui cause un faible revenu et qui amène une retraite prématurée. Plus spécifiquement, l'impact de la variable revenu n'est donc pas déterminé par une seule équation, mais par un système d'équations simultanées.

Schellenberg (1994), à l'aide des données de l'EVA, démontre que les hommes qui ont un revenu actuel de 40 000 \$ ou plus ont cessé leur activité plus souvent avant 60 ans que ceux dont le revenu est inférieur. Cette hypothèse ne tient pas nécessairement chez les femmes. De plus, lorsque le revenu est très bas, les comportements des hommes vis à vis la transition du travail à la retraite tendent vers une retraite anticipée. En effet, la proportion d'hommes qui ont un revenu actuel de moins de 10 000 \$ et qui sont partis avant 60 ans est assez important (31 %). Dans ces cas, une maladie, une invalidité ou une perte d'emploi peuvent être des facteurs qui les aient obligés à prendre une retraite très jeune. Les effets de la variable revenu peuvent donc être éclipsés par ceux de la variable santé, ce qui va dans le même sens que ce qu'ont trouvé Anderson et Burkhauser (1985) à propos de problème d'endogénéité. De même, il semble que plus le revenu du ménage est important, plus les gens ont tendance à se retirer tôt (Schellenberg, 1994). L'auteur dénote encore la même exception pour le revenu du ménage que pour le revenu actuel lorsque celui-ci est en deçà de 10 000 \$.

### 2.3.8. Santé

La variable santé est une des variables les plus étudiées par la littérature provenant des États-Unis (QUINN, BURKHAUSER et MYERS, 1991). Un mauvais état de santé est presque toujours associé à une retraite anticipée (SAMMARTINO, 1987). Les travaux (ANDERSON et BURKHAUSER, 1985; BAZZOLI, 1985; PARNES et LESS, 1985; CHIRIKOS et NESTEL, 1991; BURTLESS, 1987) ont démontré que la santé, peu importe comment elle est mesurée, influence la décision de la prise de la retraite. Par exemple, Sammartino (1987) affirme que les travailleurs en mauvais état de santé ont tendance à se retirer de un à trois ans plus tôt que les travailleurs en bonne santé.

Mais, parmi les facteurs qui influencent la prise de la retraite, la santé est certainement celui qui est le plus controversé, et ce, à cause des mesures utilisées. La plupart des travaux ayant fait état de la question ont utilisé un critère de santé subjectif, c'est-à-dire un critère reflétant l'opinion personnelle des gens vis à vis leur état de santé (QUINN, 1977; HANOCH et HONIG, 1983; HONIG et HANOCH, 1985; HONIG, 1985), ce qui a été fortement critiqué (JOHNSON, 1977; BAZZOLI, 1985; FIELDS et MITCHELL, 1984). La variable santé, mesurée de manière subjective en matière de décision de retraite, peut résulter d'un problème d'endogénéité. L'effet de cette variable peut alors être exagéré et atténuer l'effet d'autres facteurs (ANDERSON et BURKHAUSER, 1985). Par conséquent, il est difficile de mesurer l'importance et la nature de l'effet de cette variable sur la prise de la retraite. Le principal obstacle est de faire la distinction entre les problèmes réels et les problèmes perçus. On ne connaît pas le niveau de mauvaise santé d'une personne, ni la gravité de ses limitations d'activités. On craint ainsi que, en se déclarant en mauvaise santé, les personnes ayant pris

leur retraite à l'avance essaient de justifier *a posteriori* leur décision au lieu de fournir la cause réelle (SCHELLENBERG, 1994). Par exemple, arrêter de travailler pour des raisons de santé est, pour certains retraités, socialement plus acceptable. Quinn (1977) trouve que, parmi les retraités du RHS<sup>5</sup> qui ont dit ne pas avoir de limitation d'activités mais avoir une meilleure santé que leurs pairs, 10 % affirmaient que la retraite était due à leur mauvaise santé. C'est également le cas pour 13 % de ceux qui ont dit n'avoir aucune limitation d'activités et avoir le même état de santé que leurs pairs.

Il est possible que la déclaration de mauvaise santé puisse être liée à l'éligibilité à un paiement de transfert lié à une incapacité. En ce sens, les critères de santé qui utilisent des mesures personnelles peuvent être co-déterminés par des obligations de la force ouvrière. Si c'est le cas, utiliser la santé en tant que régresseur amènerait des résultats biaisés. Par contre, ce problème ne se présente pas au Canada parce que les paiements de transferts gouvernementaux ne sont pas basés sur un critère de santé, à l'exception de la cécité (BRESLAW et SIMS, 1986).

La littérature canadienne portant sur l'influence de la variable santé sur la prise de la retraite est limitée; la plupart des auteurs s'y étant intéressés ont fait des analyses descriptives. Trois chercheurs ont quand même étudié la question de manière différente. Breslaw et Sims (1986) proposent un modèle « HEBA » qui élimine les problèmes de mesures personnelles de la santé. Un an plus tard, Breslaw et Stelcner (1987) testent leur modèle avec des données de l'enquête Santé Canada de 1979. Ils trouvent alors que le critère de santé est tout aussi

---

<sup>5</sup> Social Security Administration's Retirement History Study

important que les revenus potentiels pour déterminer le comportement des hommes face au marché du travail. Leur étude supporte l'hypothèse que le facteur de mauvaise santé, pris dans un contexte de comparaison de sa propre santé à celle de ses pairs, réduit fortement les agissements des individus face au marché du travail.

### 2.3.9. Occupation

La littérature provenant des États-Unis révèle qu'il y aurait des variations considérables selon les types d'occupation dans le volume de mouvement à la retraite (HAYWARD et HARDY, 1985; HAYWARD, HARDY, et GRADY, 1989; MITCHELL, LEVINE et POZZEBON, 1988; SICKLES et TAUBMAN, 1986). Selon eux, les cols blancs auraient tendance à se retirer du marché du travail plus tard que les cols bleus. Selon Schellenberg (1994), cela pourrait s'expliquer par le fait que les cols bleus, ayant des emplois physiquement éprouvants pour des travailleurs qui vieillissent, voudraient prendre leur retraite plus tôt. Du côté des cols blancs, ils seraient plus enclins à différer leur retraite parce qu'ils tirent davantage de satisfaction de leur travail et seraient plus en mesure de maintenir leur productivité jusqu'à un âge avancé. Au Canada, les analyses de Robb et Burbidge (1987) confirment que les chefs de ménage cols bleus tendent à se retirer plus tôt que les cols blancs. Selon eux, environ la moitié des chefs de ménage cols bleus sont retraités à 63 ans alors que la moitié des chefs de ménage cols blancs le sont à 65 ans. Carrière (1995) va plus loin en faisant référence à la structure industrielle et à l'organisation du travail et utilise la théorie du dualisme économique et met en opposition deux secteurs que l'on définit comme central et périphérique.

« Le centre regroupe les industries caractérisées par une productivité et des profits élevés, une forte intensité en capital et un taux de syndicalisation élevé. (...) Quant à lui, le secteur périphérique regroupe les petites firmes peu productives et peu rentables utilisant des méthodes de production à forte intensité de main-d'œuvre et où les travailleurs y sont peu organisés. »

Selon lui, les travailleurs des industries du centre se retireraient plus tôt que ceux de la périphérie, les premiers bénéficiant de bonnes conditions de travail et de salaires élevés. De même, ces derniers seraient plus sujets à une retraite involontaire, étant moins bien protégés lorsque survient une baisse de la demande du bien qu'ils produisent.

Des différences selon le secteur d'industrie apparaissent également. Aux États-Unis, les travailleurs employés dans le secteur des services tendent à retarder la retraite alors que, en moyenne, ceux qui sont dans les secteurs manufacturiers, du transport et de la construction se retirent plus tôt (MITCHELL, LEVINE et POZZEBON, 1988). Selon l'EVA, Schellenberg (1994) rapporte que les hommes retraités qui ont occupé un poste de professionnel, de cadre, ou de technicien ont plus tendance à « différer » leur départ en retraite que les travailleurs qui ont peu ou pas de qualification. Autrement dit, les premiers sont plus enclins à se retirer au-delà de 65 ans en plus de quitter plus souvent avant 60 ans. Les autres prennent leur retraite dans un intervalle de temps plus court, c'est-à-dire entre 60 et 65 ans.

#### 2.3.10. Zone de résidence

Les différences géographiques peuvent influencer le comportement des travailleurs âgés (PARCEL et MUELLER, 1983; SIMPSON, SIMPSON, EVERS et POSS, 1982). Aux États-

Unis, la proportion de travailleurs âgés est plus forte dans les régions à haute concentration de fermes (SIMPSON, SIMPSON, EVERS et POSS, 1982). Au Canada, Burbidge et Robb (1980b) trouvent que les départs à la retraite diffèrent avec la taille de la zone de résidence. Les hommes et les femmes qui habitent dans une région rurale auraient des taux d'activité plus bas avant 65 ans et des taux plus grands (pour les hommes) ou égaux (pour les femmes) après 65 ans. Les ruraux se retireraient donc plus tard en moyenne. Selon ces auteurs, cela pourrait refléter la plus grande possibilité des régions rurales à embaucher une quantité limitée de travailleurs qui seraient, par conséquent, moins exigeants face à leur employeur.

#### 2.3.11. Politique de retraite obligatoire

Burbidge et Robb (1980) trouvent que la loi sur la retraite obligatoire à 65 ans encourageait les gens à se retirer exactement à cet âge. Selon Tindale (1991), près de la moitié de la main d'oeuvre canadienne est soumise à un règlement quelconque sur la retraite obligatoire. Il semblerait qu'environ 1 % seulement de la force ouvrière tenterait de travailler après l'âge obligatoire de la retraite. En 1991, trois provinces avaient banni la retraite obligatoire à 65 ans, soit le Nouveau-Brunswick en 1974, le Manitoba en 1982 et le Québec en 1983.

#### 2.3.12. Province

Burbidge et Robb (1980) affirment que les schémas de retraite seraient similaires entre les différentes régions géographiques du Canada. Selon eux, le Québec aurait des tendances vers une retraite plus avancée par rapport au reste du pays tandis que les Prairies, vers une

retraite plus reculée. Osberg (1988), quant à lui, affirme que les différences entre les régions géographiques du Canada sont non significatives.

### 2.3.13. Origine ethnique

Selon Wanner et McDonald (1986), peu d'études ont analysé l'influence de l'origine ethnique sur la retraite. Les chercheurs des États-Unis ont cependant démontré que les personnes âgées de différents groupes ethniques sont désavantagés par plusieurs facteurs comme l'éducation, l'occupation et le revenu alloué à la santé, à la nutrition et au logement.

Trois problèmes majeurs surviennent chez ceux qui immigreront au Canada. La majorité de ceux qui ont immigré après 1977 et qui n'ont pas accumulé de bénéfices de pension dans leur pays d'origine ne recevront pas une pleine PSV. Même s'ils sont devenus citoyens canadiens pendant cette période, on leur allouera une pension de 1/40 de la pleine pension par année de résidence. De plus, s'ils sont éligibles à recevoir un SRG, les bénéfices seront réduits par tout montant de pension reçu d'un autre pays, même si cette pension est inférieure à celle de PSV. Ceux qui ont immigré après 1966 et qui ne reçoivent pas de bénéfices de leur pays d'origine ne peuvent pas recevoir une pleine pension de RRQ/RPC s'ils sont arrivés après l'âge de 18 ans. Les immigrants récents seraient donc moins en mesure de prendre une retraite anticipée et plus enclins à continuer de travailler après 65 ans étant donné qu'ils ont des bénéfices de pension réduits (MC DONALD et WANNER, 1986).

### 2.3.14. Autres déterminants de la retraite

Les chercheurs américains ont commencé à étudier les facteurs entourant la retraite autour des années 50. Jusqu'aux années 80, on décrivait généralement la transition du travail à la retraite comme étant involontaire<sup>6</sup>. Plus récemment, on affirme plutôt le contraire (QUINN et BURKHAUSER, 1994). Selon Schellenberg (1994) avec les données de l'EVA<sup>7</sup>, seulement un quart des retraités ont arrêté de travailler contre leur gré; il dénote un pourcentage légèrement plus élevé pour les hommes (27 %) que pour les femmes (22 %). Cependant, selon lui, si l'on fait une analyse longitudinale, la proportion de retraités involontaires chez les hommes serait en hausse. Chez les 45 à 59 ans, 35 % ont arrêté contre leur gré par rapport à 28 % pour les groupes plus âgés. Pour le sexe féminin, ce serait le contraire; les plus jeunes arrêteraient de travailler moins souvent que leurs aînées. Les principales raisons données par les retraités qui invoquent une retraite involontaire sont la santé, la retraite obligatoire et le manque de travail.

Par ailleurs, selon Schellenberg (1994), le désir d'arrêter est la raison la plus invoquée par les retraités (56 %). Vient ensuite un revenu de retraite suffisant (34 %) et la santé (30 %). D'autres raisons sont plus rarement invoquées telles l'existence d'une politique de retraite obligatoire (18 %) ou d'une politique de retraite anticipée (14 %). Les motivations comme la nécessité de s'occuper d'un membre de la famille, le manque de travail ou la pression des collègues sont, quant à elles, rapportées par moins d'une personne sur dix.

---

<sup>6</sup> La retraite involontaire se réfère ici aux retraites dues à la santé, à des congédiements et aux politiques de retraite obligatoire.

<sup>7</sup> Les individus pouvaient choisir plus d'une raison de la retraite.



Schellenberg (1994) a tracé un portrait longitudinal des raisons du départ en retraite en comparant les différents groupes d'âge de retraités. À partir de cette vision, nous pouvons voir les nouvelles tendances, soulignées par l'auteur, concernant les raisons de départ à la retraite. Il dénote que les retraités des groupes plus jeunes ont plus souvent quitté le marché du travail en raison d'une politique de retraite anticipée, ce qui prouve la popularité croissante de ces programmes. Chez les hommes âgés de 60 à 64 ans, 39 % l'ont citées comme étant la raison de leur départ, par rapport à 18 % des hommes de 75 ans et plus. Pour leur part, les femmes faisant parties des cohortes plus jeunes tendent à invoquer un revenu de retraite suffisant, ce qui confirmerait que la situation financière des femmes s'est améliorée au cours des dernières années. Également, de plus en plus de femmes faisant partie des jeunes cohortes arrêtent de travailler pour des raisons de santé. Cependant, selon l'auteur, il faut être prudent avec ces données puisque l'incidence des décès chez les plus âgés peut fausser les résultats.

L'auteur a également comparé, de façon longitudinale, les raisons de la retraite de ceux qui ont pris leur retraite (plus âgés) et ceux qui, parmi la population active, comptent la prendre (plus jeunes). Avec cette méthode, il observe des différences selon le sexe: les hommes qui comptent prendre une retraite indiquent plus fréquemment un revenu suffisant et un manque de travail que les femmes, qui, quant à elles, citent plus souvent des facteurs liés à l'état matrimonial tels que la santé du conjoint, le revenu de pension du conjoint, le moment de la retraite du conjoint, les pressions de la part du conjoint.

#### **2.4. Réversibilité de la retraite : retour à l'emploi**

Un grand nombre de retraités retournent sur le marché du travail après avoir pris leur retraite. Aux États-Unis, Beck (1985) et Palmore et al. (1985) ont démontré que la retraite n'est définitive que pour les deux tiers des travailleurs. Carrière (1995) trouve que pour l'ensemble des 55-64 ans, 41,7 % des individus n'occupaient aucun emploi depuis moins de deux ans au 1<sup>er</sup> janvier 1988 ont trouvé un emploi au cours de la période d'observation (période de deux ans). Selon lui, l'intensité du retour après la retraite diminue avec l'âge, allant d'une personne sur deux chez les 55-59 ans à une personne sur trois chez les 60-64 ans. Selon Monette (1996a), les données de l'Enquête sociale générale du Canada de 1994 révèlent que 13 % des personnes âgées de 50 ans et plus sont retournées sur le marché du travail après l'avoir quitté. Le retour sur le marché du travail représente donc une portion significative dans la vie d'un travailleur (HAYWARD et GRADY, 1990).

Selon Carrière (1995), le comportement face au retour sur le marché du travail chez les femmes ressemble à celui des hommes, bien que celles-ci retournent en plus faible proportion (39,7 % contre 44,6 %). Toutefois, les femmes plus âgées (60-64 ans) ont une légère avance sur les hommes du même groupe d'âge (35,1 % comparativement à 32,6 %). La mortalité différentielle entre les sexes ainsi que l'écart d'âge entre conjoints qui favorisent plus souvent la femme ne sont certainement pas étrangers à ce phénomène, ce qui entraîne une forte proportion de veuves. Celles-ci sont alors confrontées à une baisse de revenu importante et les obligent à retourner en emploi.

Parmi les raisons évoquées pour reprendre un travail rémunéré, le quart des personnes affirment l'avoir fait pour des raisons financières, le cinquième pour occuper leur temps libre, un peu plus d'un cinquième par choix et un peu plus du tiers pour d'autres raisons dont le sentiment d'être trop jeune pour être à la retraite ou la décision d'aller vivre ailleurs. Parmi ceux qui retournent, ce sont les travailleurs ayant profité d'un programme d'incitation à la retraite anticipée qui ont été les plus nombreux à le faire (27 %). Viennent ensuite ceux qui ont pris leur retraite après avoir perdu leur emploi (15 %), ceux qui se croient « assez vieux » pour prendre leur retraite (14 %) et ceux pour qui la retraite est un choix (13 %). Parmi les personnes ayant invoqué des raisons de santé, seulement 5 % sont retournées au travail (MONETTE, 1996a).

Selon Schellenberg (1994), il existe une corrélation entre le type de travail effectué avant la retraite et la possibilité de retourner après sur le marché du travail. En général, plus la personne est qualifiée, plus elle est portée à le faire. Un pourcentage élevé (40 %) des hommes ayant occupé des fonctions dites « professionnelles » ou de cadre supérieur ont repris un emploi après leur retraite, ce qui dépasse largement les autres catégories d'emploi. Chez les femmes, cette relation n'a pas été observée et on ne remarque pas de dominance pour un secteur d'activité quelconque.

Parmi les retraités qui retournent sur le marché du travail, près du tiers d'anciens salariés ont opté pour le travail autonome (MONETTE, 1996a). De plus, en 1986, 21,8 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans étaient autonomes, contre 13,9 % des travailleurs âgés de 25 à 54 ans. De

même, 20,5 % des 55 à 59 ans étaient autonomes en 1986 comparativement à 23,8 % des 60 à 64 ans (AKYEAMPONG, 1987).

La période d'attente de ceux qui retournent au travail entre la retraite initiale et le retour au travail est relativement courte. Au Canada, la durée moyenne de cette période se situe autour de 1,5 années. La moitié l'ont fait dans l'année qui a suivi la retraite et 30 % ont attendu entre une et deux années (MONETTE, 1996a). Carrière (1995) confirme en disant que c'est au cours des premières années qui suivent la « retraite » que s'effectue le retour au travail. Aux Etats-Unis, Hayward et al. (1990) trouvent que les retours s'effectuent principalement au cours des deux premières années suivant la retraite.

## ***2.5. Hypothèses de recherche***

À la lumière de notre revue de littérature, nous nous proposons de tester deux hypothèses. Premièrement, nous vérifierons que ce sont davantage les caractéristiques reliées à l'individu (sexe, âge, état matrimonial, lieu de naissance) plutôt que les caractéristiques socio-économiques (présence d'un revenu de fond de pension privé, éducation, occupation, zone d'habitation, région géographique) qui influencent la décision de faire la transition du travail à la retraite.

Deuxièmement, nous étudierons les facteurs expliquant la réversibilité de la retraite, c'est-à-dire la reprise d'un emploi après la retraite. Encore là, nous vérifierons que ce sont davantage les caractéristiques reliées à l'individu que les caractéristiques socio-économiques qui influencent la décision de faire la transition de la retraite au travail.

## **2.5. Conclusion partielle**

Les tendances canadiennes face à la retraite se sont transformées considérablement depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Les Canadiens, tout comme pour la plupart des pays industrialisés, devancent leur retraite de plus en plus, ce qui a résulté en une baisse importante des taux d'activités des travailleurs âgés entre 55 et 64 ans. Les données portent à croire que cette tendance devrait se poursuivre au Canada. Cependant, nous observons des différences notables selon le sexe. Alors que les effets de génération et de période ont fait diminuer l'activité des travailleurs masculins âgés, les effets de génération dominant chez les femmes, ce qui contribue à faire augmenter leur taux d'activité. Leur arrivée massive sur le marché du travail est, en grande partie, responsable de ce phénomène.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance, en particulier la création de régimes de pensions publics et privés de 1951 à 1971. Notons également les améliorations considérables apportées par la suite à ces programmes, par exemple l'indexation de plusieurs REP et l'adoption du principe de « l'âge flexible de la retraite » du RPC/RRQ.

De plus, certaines formes de travail sont apparus parmi les travailleurs âgés, comme le travail à temps partiel et le travail autonome. La première forme devient, pour certains, une étape dans le processus de transition vers la retraite. Autrement dit, la retraite en deux temps reste encore la forme la plus courante, mais plusieurs ajoutent une étape dans leur vie active en occupant un emploi de la sorte à la fin de leur vie active.

D'autre part, plusieurs facteurs jouent un rôle dans le processus de transition du travail à la retraite. La revue de littérature nous suggère que le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'éducation, l'éligibilité aux régimes de pension publics et privés, le type d'activité, le revenu, la santé, l'industrie, l'occupation, la zone de résidence, la politique de retraite obligatoire, la province ainsi que l'origine ethnique sont des déterminants de cette transition. Selon la littérature, la retraite serait un processus volontaire pour la majorité. Les principales raisons invoquées par les retraités se rattachent au désir d'arrêter de travailler, le revenu de retraite suffisant et la santé. Et les raisons données par les retraités qui ont affirmé avoir pris leur retraite de façon involontaire sont la santé, la retraite obligatoire et le manque de travail.

Finalement, la transition du travail à la retraite est un processus réversible. Selon la littérature, une part importante de retraités retournent sur le marché du travail après avoir pris leur retraite. La période d'attente de ceux qui réintègrent est, en général, très courte. Les facteurs les plus remarquables qui expliquent ce comportement sont l'occupation et le secteur d'activité.

## **CHAPITRE 3 : Sources des données et méthodes d'analyse**

### ***3.1. Source des données***

Dans le cadre de cette recherche, nous exploiterons l'Enquête sur le Vieillissement et l'Autonomie (EVA) réalisée par Statistique Canada en 1991. Le principal objectif de cette enquête transversale était de mesurer les facteurs qui contribuent à la qualité de vie et à l'autonomie des personnes âgées d'aujourd'hui (les 65 ans et plus) et de demain (les 45-64 ans). Elle a été menée auprès d'un sous-échantillon d'anciens répondants de l'Enquête sur la Population Active (EPA). Ainsi, le fichier de microdonnées comprend un certain nombre de données de cette enquête.

L'EVA comprend une population civile<sup>1</sup> de 20036 personnes âgées de 45 ans et plus domiciliées au Canada et résidant à l'intérieur de ménages. Elle exclut les personnes vivant en institutions et les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. Réunies, les exclusions représentent environ 4 % de la population âgée de 45 ans et plus.

Les données de cette enquête ont été recueillies par entrevue téléphonique ou sur place (environ 10 %) en septembre 1991. Le taux de réponse a été de 81 %.

Aux fins d'analyses, nous utiliserons deux sous-échantillons de l'EVA. Le premier, qui comprend 8194 individus âgés de 50 ans et plus, dont 4888 hommes et 3306 femmes, sera utilisé pour l'analyse de la transition du travail à la retraite (chapitre quatre). Le deuxième,

qui inclut 4461 individus retraités qui ont pris leur retraite à 50 ans ou plus, dont 2654 hommes et 1807 femmes, sera utilisé pour l'étude de la réversibilité de la retraite (chapitre cinq).

### **3.2. Pondération**

L'estimation d'un échantillon aléatoire comme celui de l'EVA repose sur un principe selon lequel chaque personne représente, en plus d'elle-même, plusieurs personnes qui ne font pas partie de l'échantillon. La pondération consiste à calculer le poids que représente chaque personne que l'on inscrit dans le fichier de microdonnées, ce qui permet de faire des estimations pour toute la population.

La pondération de l'EVA, qui est fournie à même l'enquête, est liée à celle de l'EPA, puisque l'on en a extrait un sous-échantillon pour construire cette enquête. En résumé, le poids final attribué à chaque enregistrement de l'EPA est le produit des facteurs suivants : le poids de base, le sous-poids des grappes, le facteur de compensation pour la non-réponse, le facteur rural-urbain et le rajustement des données selon l'âge, le sexe et la province. De plus, quatre autres rajustements ont été faits à l'intérieur de l'EVA : un qui tient compte des probabilités de sélection associées au sous-échantillon de l'EPA ; un qui tient compte du taux de non-réponse de l'EVA, soit le taux de non-réponse pour les personnes qui n'ont pas répondu aux questions de l'EVA, mais qui ont répondu à celles de l'EPA ; un qui tient compte des projections indépendantes par province, par âge et par sexe ; et un dernier qui

---

<sup>1</sup> Exclut les personnes vivant dans les réserves indiennes et les membres à temps plein des Forces armées canadiennes.



tient compte des projections indépendantes pour les régions économiques et les régions métropolitaines de recensement.

Pour nos analyses, les données pondérées seront utilisées pour tenir compte des probabilités inégales de sélection.

### **3.3. Forces et limites des données de l'EVA**

#### 3.3.1. Forces

L'EVA comprend une section volumineuse traitant de questions se rapportant à la retraite. Ainsi, de nombreuses possibilités d'études s'offrent pour étudier les facteurs entourant cette étape importante dans la vie d'un individu. L'EVA permet également de cerner les retraités qui retournent sur le marché du travail et d'identifier leurs caractéristiques.

L'EVA semble être une enquête fiable puisque qu'elle a fait l'objet de plusieurs essais avant d'entreprendre la collecte des données. Le questionnaire a été testé auprès de groupes de discussion et on a mené des interviews en profondeur afin d'évaluer la qualité du contenu du questionnaire. De plus, une fois la collecte de données terminée, les enregistrements ont été vérifiés afin de repérer les erreurs, les lacunes et les incohérences dans les données de l'enquête. La méthode de la pondération, quant à elle, se charge de tenir compte des caractéristiques de la population canadienne. Enfin, l'échantillon de l'EVA est suffisamment grand aux fins d'études statistiques.

### 3.2.2. Limites

Le fait que l'enquête utilisée soit transversale limite les possibilités d'étude du phénomène. Par exemple, l'EVA fournit seulement des données sur le revenu actuel des répondants, et non le revenu qu'ils avaient avant leur retraite, ce qui rend l'analyse de cette variable plus difficile. Nous pouvons supposer que les revenus actuels élevés reflètent des revenus élevés avant la retraite, mais on ne peut valider cette hypothèse avec cette enquête. De plus, l'EVA ne fournit pas les données sur le revenu en continu mais plutôt en discret, ce qui ne permet pas de saisir les effets de cette variable aussi bien qu'en continu. De même, nous n'avons pas d'informations sur le type d'activité (travailleurs autonomes versus salariés) qui précède la retraite. D'autre part, nous n'avons ni d'informations sur la durée de la retraite parmi ceux qui retournent sur le marché du travail, ni sur l'âge à laquelle ils sont retournés.

Par ailleurs, L'EVA ne comprend pas les personnes vivant en institution, ce qui peut biaiser les résultats. Celles-ci étant généralement retraités, le fait d'éliminer cette sous-population peut altérer l'effet de certaines variables explicatives.

De même, puisque les âges à la retraite sont basés sur les déclarations des sujets eux-mêmes, ceci a probablement apporté des problèmes de mémoire ou de perception. La distribution des retraites dans les tables de retraite du moment démontre une attraction vers les chiffres se terminant par 0 ou 5 surtout pour 55, 60, 65 ou 70 ans (tableau 4.1, chapitre quatre).

La plus grande lacune de l'EVA réside dans la définition de la retraite utilisée. Le critère utilisé est celui selon lequel une personne est considérée retraitée si elle se dit retraitée. La subjectivité de cette définition amène certains problèmes qui peuvent altérer les résultats (voir section 2.2.). Par exemple, une femme qui n'a jamais travaillé peut se définir comme étant retraitée parce que son mari l'est. De plus, le statut de retraité peut être difficile à interpréter parmi les gens qui ont eu une vie active irrégulière avec de fréquents arrêts de travail ou ceux qui ont été sans emploi pour de longues périodes. Ou encore, les gens peuvent se définir retraités s'ils reçoivent une pension de retraite et non retraités s'ils n'en reçoivent pas, ce qui entraîne un problème d'endogénéité dans l'analyse de la variable sur la perception d'un régime de pension. Certains peuvent d'abord prendre leur retraite et ensuite réclamer une pension, ce qui signifie que les revenus de pension sont une conséquence de la décision de la prise de retraite. Un autre problème peut survenir parmi ceux qui sont sans emploi. Certains de ceux-ci sont effectivement retraités mais d'autres cherchent toujours un emploi et devraient être inclus dans la population active (non retraités).

Finalement, nous n'avons pas de variables concernant les raisons qui poussent les gens à retourner au travail.

### **3.4. Méthodes d'analyse**

Nous examinerons deux phénomènes, soient les facteurs liés à la transition du travail à la retraite et ceux liés au retour au travail après la retraite. Bien qu'il soit important de cerner les déterminants du départ à la retraite, il est aussi fort utile d'examiner pourquoi certains

retraités retournent au travail. La réversibilité du phénomène de la retraite est de plus en plus établie par les études portant sur la retraite, comme notre revue de littérature l'a établie. Malheureusement, cette réversibilité de la retraite reste peu étudiée au Canada et ailleurs.

Nous analyserons d'abord les données de manière descriptive pour ensuite en faire des analyses multivariées. Pour ces dernières, nous utiliserons des modèles de régression logistique puisque nous avons utilisé des variables dépendantes dichotomiques.

### 3.4.1. Variables dépendantes

La première variable dépendante représente la retraite, codée 1 si l'individu est à la retraite, et 0 s'il ne l'est pas<sup>2</sup>. Pour la création de celle-ci, nous avons pris les déclarations des sujets sur leur statut d'emploi. Parmi ceux qui ne se sont pas déclarés retraités, nous avons exclu les travailleurs qui n'avaient pas travaillé pendant une période prolongée (un an ou plus) lors de l'enquête, ceux qui étaient hors de la population, ceux qui n'ont jamais travaillé et ceux qui étaient en recherche d'emploi étant donné leur faible probabilité de prendre leur retraite. Nous avons dès lors créé une variable dichotomique sur la retraite.

La deuxième variable dépendante est prise telle quelle dans notre base de donnée et elle concerne seulement ceux qui ont pris leur retraite. Celle-ci est codée 1 si le retraité est retourné sur le marché du travail et 0 s'il est demeuré retraité<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> La catégorie de référence est la retraite.

<sup>3</sup> La catégorie de référence est le retour au travail après la retraite.

### 3.4.2. Variables indépendantes

À la lumière de notre revue de littérature, et selon les possibilités qu'offre la base de données en mains (EVA), nous avons sélectionné neuf variables explicatives. Le tableau 3.1 fait la description de celles-ci.

Pour des fins d'analyses, nous avons effectué quelques transformations sur quelques variables contenues à l'intérieur de l'EVA. Nous avons ainsi éliminé les cas qui ne répondaient pas aux questions (non déclaré) portant sur les variables dépendantes et quelques observations sur les neuf variables choisies, compte tenu de leur faible nombre. Dans les analyses préliminaires, leur inclusion n'a pas changé nos conclusions. De plus, nous nous sommes inspirés de la revue de littérature pour faire nos regroupements de variable. La variable sur l'âge<sup>4</sup> a été transformé de manière à obtenir des groupes d'âge quinquennaux. Les moins de 50 ans ont été exclus de notre sous-échantillon étant donné que ceux-ci sont peu susceptibles de passer du travail à la retraite. De plus, les personnes de moins de 50 ans ne sont généralement pas prises en compte dans les études sur la retraite. Quant au 70 ans et plus, ils ont été regroupé en un seul groupe d'âge. Nous avons également regroupé la variable sur l'état matrimonial pour obtenir une variable dichotomique étant donné la faible représentation de chacune des catégories des non-mariés (c'est-à-dire ceux qui sont séparés, divorcés, célibataires et veufs). Nous avons fait de même avec la variable sur la zone d'habitation, en séparant ceux qui habitent dans les zones rurales et ceux qui habitent dans les zones urbaines. Les provinces canadiennes ont été regroupées en cinq

---

<sup>4</sup> Pour l'analyse du retour au travail après la retraite, l'âge à la retraite est utilisé.

régions géographiques : les Maritimes, le Québec, l'Ontario, les Prairies et la Colombie Britannique. La variable sur le degré de scolarité a été regroupé de manière à obtenir quatre

Tableau 3.1 : Variables indépendantes

NOM	Modalité
SEXE	
	Homme
	Femme
GROUPE D'ÂGE	
	50-54
	55-59
	60-64
	65-69
	70 +
ETAT MATRIMONIAL	
	Marié
	Non-marié
LIEU DE NAISSANCE	
	Canada
	Ailleurs
PRESTATAIRE DE REVENU DE PENSION PRIVÉ	
	Oui
	Non
SCOLARITÉ	
	0-8 ans
	Études secondaires
	Études post-secondaires
	Études universitaires
OCCUPATION	
	Employés de bureau
	Superviseurs et travailleurs
	Qualifiés
	Non-qualifiés peu ou pas qualifiés
ZONE D'HABITATION	
	Région rurale
	Région urbaine
RÉGION GÉOGRAPHIQUE	
	Provinces maritimes
	Québec
	Prairies
	Ontario
	Colombie Britannique

groupes : 0 à 8 ans d'éducation, études secondaires, études post-secondaires et études universitaires. Nous avons utilisé la variable dichotomique sur le lieu de naissance fournie

telle quelle, à même l'EVA. Finalement, la variable sur le type d'occupation<sup>5</sup> a été transformée en trois groupes : employés de bureau, superviseurs et travailleurs qualifiés, et employés peu ou pas qualifiés.

Nous avons dû exclure de nos analyses multivariées trois variables explicatives, soit le revenu annuel, la présence d'un revenu de pension public et la santé. Le revenu actuel est celui au moment de l'enquête, non celui qui a précédé la retraite, voilà pourquoi nous ne l'avons pas pris en considération. Un problème d'endogénéité se produit pour la variable sur la santé (voir chapitre deux). Pour ce qui est de la variable sur la présence d'un revenu de pension public, celle-ci ne peut être prise en compte puisque l'éligibilité aux programmes de pension publics débute à 60 ans; notre échantillon étant constitué des plus de 50 ans, la population à risque se retrouve diminuée par ce critère.

### 3.4.3. Analyses multivariées

Pour les deux chapitres suivants, nous procéderons de la même façon. En premier lieu, nous effectuerons quatre régressions. Nous étudierons d'abord l'influence des variables reliées à l'individu (sexe, groupe d'âge, état matrimonial, lieu de naissance) (modèle # 1) et des variables socio-économiques (modèle # 2) (présence d'un revenu de fond de pension privé, scolarité, zone d'habitation, occupation, région géographique). Par la suite, nous analyserons le modèle complet, en vérifiant l'effet de l'ajout du premier groupe de variables sur le deuxième ainsi que l'effet de l'ajout du deuxième groupe de variables sur le premier

---

<sup>5</sup> La variable «occupation» réfère à l'emploi actuel pour ceux qui occupent toujours un emploi et au dernier emploi avant la retraite pour les retraités.

(modèle # 3). Enfin, nous étudierons le modèle complet avec interactions (modèle # 4). Pour sélectionner les interactions, nous avons testé progressivement une série d'interactions entre les variables d'intérêt dans le modèle qui inclus toutes les variables, une à la fois. Nous n'avons gardé que les interactions qui étaient statistiquement significatives pour le modèle complet avec interactions.

En deuxième lieu, nous effectuerons les mêmes analyses selon le sexe, puisque nous savons que les comportements des hommes et des femmes diffèrent en matière de retraite.

#### 3.4.3.1. La régression logistique

La régression logistique est la méthode utilisée la plus connue lorsque l'on a une variable dichotomique comme variable dépendante. Dans ce modèle, les relations entre la variable dépendante et les variables indépendantes ne doivent pas nécessairement être linéaires.

Dans la régression logistique, nous estimons :

$$\ln \left\{ \frac{P}{1-P} \right\} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_{11} X_{11}$$

où  $\beta_0$  est la constante  
 $\beta_i$  sont les coefficients estimés  
 $X_i$  sont les variables indépendantes

où  $\ln \left\{ \frac{P}{1-P} \right\} = L$  (*fonction logit*)

Les paramètres sont estimés à l'aide du maximum de vraisemblance. Nous cherchons donc des estimateurs des paramètres  $\beta$  qui maximise les valeurs possibles de la fonction de maximum de vraisemblance.



Le coefficient estimés  $\beta_1$  signifient que, à chaque fois que l'on augmente d'une unité en  $X_1$  cela multiplie le risque que  $Y = 1$  par  $e^{\beta_1}$ , si les autres  $X_i$  restent constants. Dans ce type de régression, nous pouvons estimer la probabilité de la retraite, puisque les coefficients sont difficiles à interpréter. Les probabilités se calculent comme suit :

$$\text{Prob}(\text{retraite}) = \frac{e^Z}{1+e^Z} \quad \text{où } Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_{11} X_{11}$$

où  $\beta_0$  est la constante

$\beta_i$  sont les coefficients estimés

$X_i$  sont les variables indépendantes

Pour évaluer si le modèle s'adapte aux données, nous vérifierons le « goodness of fit » du modèle, soit le logarithme du maximum de vraisemblance (-2Log). Un bon modèle résulte en une forte probabilité des résultats observés. Aussi, nous pouvons évaluer le Chi-deux du modèle. Ce dernier teste l'hypothèse nulle que les coefficients, pour tous les termes du modèle, sont égaux à zéro.

## Chapitre 4 : Déterminants de la transition du travail à la retraite

Nous allons maintenant poursuivre avec l'analyse des déterminants de la transition du travail à la retraite. Nous faisons d'abord une analyse démographique descriptive suivie d'une analyse multivariée de ce phénomène.

### 4.1. Analyses démographiques descriptives de la transition à la retraite

#### 4.1.1. Quelques indicateurs démographiques

Le tableau 4.1 présente les tables de retraite du moment. Celles-ci sont construites à l'aide des distributions<sup>1</sup> selon l'âge et le sexe de notre échantillon. Nous avons d'abord effectué ces tables avec, comme base ( $S_{50}$ ), le total des retraités (3239 dans le cas des sexes réunis). Les  $r(x,x+1)$  proviennent directement de la distribution par année d'âge des retraités. Les autres  $S_x$  ont été déduits par soustraction entre les  $S_x$  et  $r(x,x+1)$  (par exemple,  $S_{52}=S_{51}-r(51,52)$ ). Les  $Q_x$  ont été obtenus avec le rapport entre les  $r(x,x+1)$  et les  $S_x$  (et en les multipliant par 1000 pour obtenir en pour mille). Ensuite, nous avons ramené ces tables en base  $S_{50}=10\ 000$ . Pour ce faire, nous avons trouvé  $r(50,51)$  en multipliant  $Q_{50}$  en base 3239 par  $S_{50}$  et en le divisant par 1000. Nous avons trouvé, dans l'ordre,  $S_{51}=S_{50}-r(50,51)$ ,  $r(51,52)=Q_{51}$  (en base 3239)  $\times S_{51}$ ,  $S_{52}=S_{51}-r(51,52)$ ,  $r(52,53)=Q_{52}$  (en base 3239)  $\times S_{52}$  et ainsi de suite. Les nouveaux  $Q_x$  (en base 10000) ont été calculés en divisant les nouveaux  $r(x,x+1)$  par les nouveaux  $S_x$ .

Ces tables reflètent une attraction importante pour les chiffres se terminant par 0 et par 5. Puisque les données relatives à la retraite sont basées sur les déclarations des répondants, ceci

---

<sup>1</sup> Sont exclus de ces distributions les personnes âgées de moins de 50 ans (121 personnes) étant donné que nous étudions la retraite à partir de cet âge.

amène probablement des problèmes de mémoire ou de perception. De même, les sujets peuvent tout simplement choisir de donner une réponse dans ce sens car, de par leur simplicité, ces chiffres peuvent être plus spontanés et plus attirants à donner. Toutefois, cette attraction à 60 et à 65 ans n'est pas nécessairement problématique puisque plusieurs personnes prennent leur retraite à ces âges, celles-ci devenant éligibles à plusieurs programmes de prestation de retraite au Canada (PSV, RRQ/RPC, et plusieurs Régimes Privés de Pension).

L'âge moyen de la retraite qui découle de ces tables est de 62,5 ans pour les sexes réunis, 62,7 ans chez les hommes et de 61,5 ans chez les femmes. L'âge médian est respectivement de 62,9 ans, 63,5 ans et de 62,2 ans. L'âge modal, qui représente la fréquence la plus élevée de retraités, est de 65 ans pour toutes les tables. Si l'on examine le calendrier de la retraite<sup>2</sup>, les femmes se retirent en plus grand nombre avant 65 ans que les hommes. De plus, le risque de la retraite<sup>3</sup> est généralement plus élevé chez les femmes avant 64 ans. Par ces indicateurs démographiques, nous dénotons que les femmes partent généralement à la retraite plus tôt que les hommes, ce qui corrobore la littérature.

La figure 4.1 illustre les non retraités ( $S_x$ ) selon l'âge et le sexe. Celle-ci montre bien les différences selon le sexe observées plus haut.

---

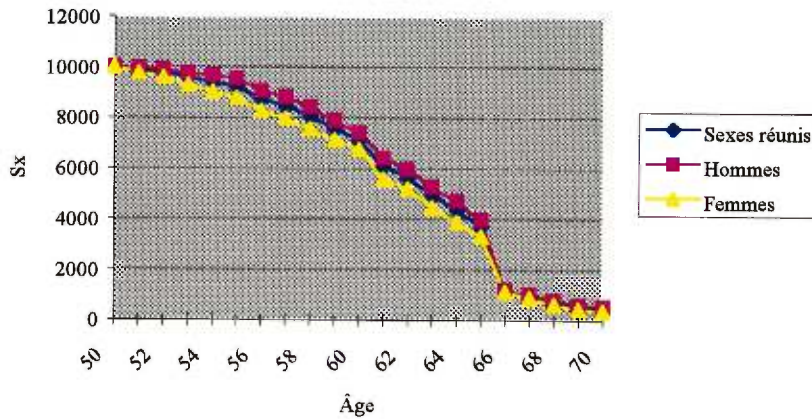
<sup>2</sup> Le calendrier représente le nombre de retraités à chaque âge, soit  $r(x,x+1)$  dans le tableau 4.1.

<sup>3</sup> Le risque est le quotient de la retraite, soit  $q(x,x+1)$  dans le tableau 4.1.

Tableau 4.1 : Tables de retraite du moment, Canada 1991.

Âge (x)	Hommes			Femmes			Sexes réunis		
	$S_x$	$r(x,x+1)$	$Q_x$ (pour mille)	$S_x$	$r(x,x+1)$	$Q_x$ (pour mille)	$S_x$	$r(x,x+1)$	$Q$ (pour mille)
50	10000	72	7,20	10000	233	23,27	10000	136	13,6
51	9928	46	4,63	9767	178	18,27	9864	99	10,0
52	9882	134	13,56	9589	318	33,17	9765	207	21,2
53	9748	103	10,57	9271	240	25,94	9558	157	16,4
54	9645	119	12,34	9031	272	30,07	9401	182	19,3
55	9526	469	49,23	8759	497	56,69	9219	479	51,9
56	9057	252	27,82	8262	318	38,50	8740	278	31,8
57	8805	397	45,09	7944	403	50,78	8462	398	47,0
58	8408	531	63,15	7541	434	57,61	8064	491	60,8
59	7877	489	62,08	7107	365	51,31	7573	441	58,2
60	7388	969	131,16	6742	1171	173,76	7132	1047	146,8
61	6419	479	74,62	5571	396	71,03	6085	445	73,1
62	5940	680	114,48	5175	722	139,43	5640	695	123,2
63	5260	567	107,79	4453	597	134,15	4945	577	116,6
64	4693	737	157,04	3856	551	142,86	4368	658	150,6
65	3956	2787	704,50	3305	2172	657,28	3710	2534	683,0
66	1169	165	141,15	1133	272	239,73	1176	207	176,0
67	1004	227	226,10	861	240	279,28	969	231	238,3
68	777	180	231,66	621	186	300,00	738	182	246,6
69	597	82	137,35	435	78	178,57	556	80	143,8
70	515	515	1000,00	357	357	1000,00	476	476	1000,0

Figure 4.1: Non retraités selon l'âge et le sexe, Canada 1991



#### 4.1.2. Analyse descriptive de la transition à la retraite

Deux variables explicatives étudiées au chapitre sur la revue de la littérature ne font pas objet de nos analyses puisqu'elles ne sont pas fournies dans notre banque de données, soit le type d'activité (travailleurs autonomes ou salariés) et la politique de retraite obligatoire.

##### 4.1.2.1. Sexe

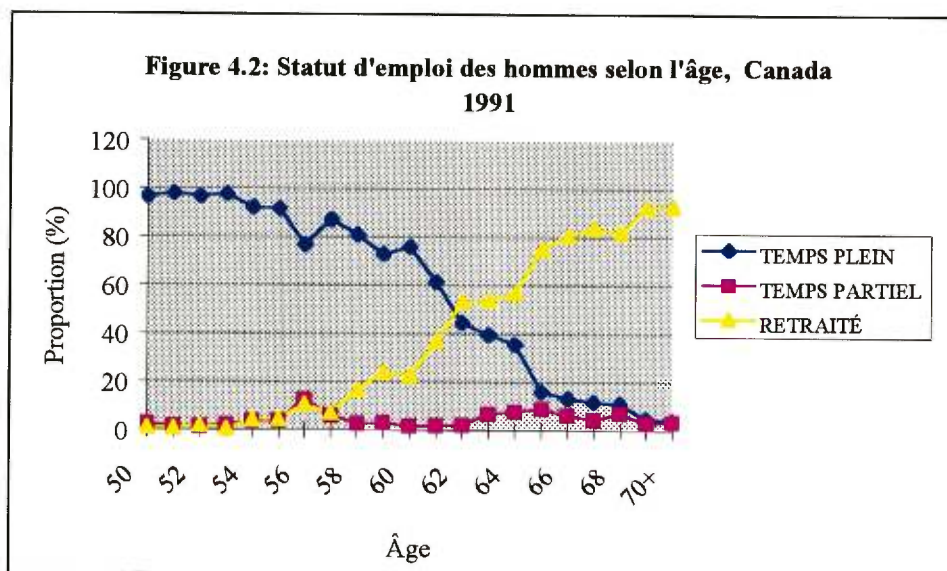
Le tableau 4.2 montre le statut de travail des individus âgés de 50 ans et plus selon le sexe de notre échantillon. Parmi les hommes, 50,9 % travaillent à temps plein, 45,1 % sont retraités et 4,0 % travaillent à temps partiel. Du côté des femmes, 38,5 % travaillent à temps plein, 46,0 % sont retraitées et 15,5 % ont un emploi à temps partiel. La plus grande différence entre les deux sexes réside dans les proportions de travailleurs à temps partiel vis à vis celles des travailleurs à temps plein. La proportion des femmes travaillant à temps partiel est presque de quatre fois supérieure à celle des hommes et celle des femmes travaillant à temps plein est de 1,3 fois inférieure à celle des hommes. La forte proportion de femmes qui travaillent à temps partiel est probablement due, en partie, à leur arrivée tardive sur le marché du travail pour certaines, ce qui leur rend la tâche plus difficile de trouver un emploi à temps plein.

Tableau 4.2 : Statut de travail des individus âgés de 50 ans et plus selon le sexe, échantillon de l'enquête Vieillesse et Autonomie (données pondérées), Canada 1991.

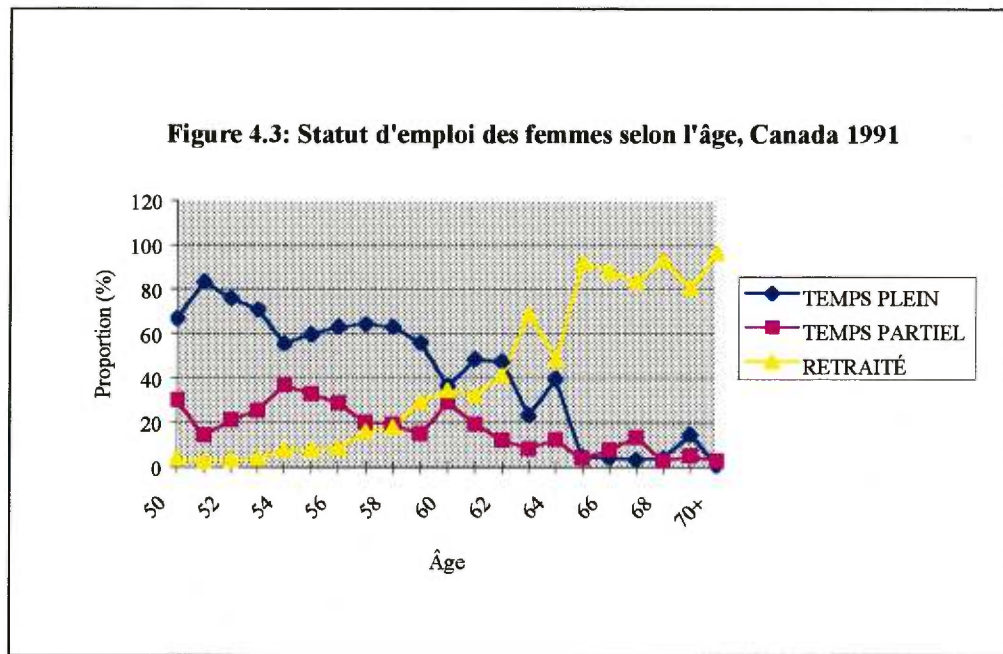
	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	Valeur	Proportion (%)	Valeur	Proportion (%)	Valeur	Proportion (%)
Temps plein	2236	50,9	1153	38,5	3389	45,8
Temps partiel	177	4,0	465	15,5	642	8,7
Retraités	1983	45,1	1377	46,0	3360	45,5
TOTAL	4396	100,0	2995	100,0	7391	100,0

#### 4.1.2.2. Âge

Les figures 4.2 et 4.3 présentent le statut de travail des 50 ans et plus selon l'âge pour les hommes et les femmes. Chez les hommes, la proportion des retraités dépasse celle des travailleurs à temps plein à partir de 62 ans et l'importance des travailleurs à temps partiel masculins s'accroît fortement autour de l'âge médian de la retraite, soit autour de 63 ans. Chez les femmes, c'est à partir de 63 ans que la proportion des retraités dépasse celle des travailleurs à temps plein. La comparaison des distributions des travailleurs à temps partiel selon l'âge et le sexe démontre encore une fois la plus grande importance du travail à temps partiel chez les femmes, et ce, bien avant l'âge moyen de la retraite. Alors que le travail à temps partiel peut être souvent considéré comme une étape précédant la retraite chez les hommes, il n'est pas nécessairement un phénomène transitoire chez les femmes car il semble occuper une place importante dans leur vie active à tout âge.







La pente croissante des courbes des retraités masculins et féminins montre que, au fur et à mesure que l'on avance en âge, la proportion de retraités augmentent, et ce de façon plus rapide entre 57 et 70 ans. Chez les femmes, l'irrégularité de cette courbe dénote des effets de génération importants. Leur arrivée massive sur le marché du travail après la deuxième guerre mondiale n'est probablement pas étrangère à ce phénomène.

#### 4.1.2.3. État matrimonial

Le tableau 4.3 présente les caractéristiques des répondants par rapport au marché du travail<sup>4</sup>. Nous retrouvons une plus forte proportion de retraités chez les individus non mariés que chez les mariés (60,0 % comparativement à 40,6 %). De l'autre côté, la proportion d'individus qui travaillent à temps plein et à temps partiel est supérieure chez les mariés que chez les non

<sup>4</sup> Le tableau 4.3 inclut les 65 ans et plus qui sont occupés mais, étant donné qu'ils sont, la plupart du temps, trop peu nombreux pour tirer des conclusions, nous n'en avons pas tenu compte dans nos analyses.

Tableau 4.3: Caractéristiques des répondants âgés de 50 ans et plus par rapport au marché du travail

	Sexes réunis										Hommes										Femmes																			
	< 65 ans et occupés					A 65 ans ou +					< 65 ans et occupés					A 65 ans ou +					< 65 ans et occupés					A 65 ans ou +														
	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total													
État matrimonial	Marié ou uncin libre										Non marié(e)																													
	2672 (46,2)	436 (7,9)	3108 (54,1)	1501 (27,1)	751 (13,5)	2252 (39,6)	1890 (33,5)	94 (1,7)	1984 (35,2)	84 (1,5)	38 (0,7)	122 (0,2)	536 (9,6)	18 (0,3)	554 (10,0)	37 (0,7)	16 (0,3)	53 (1,0)	336 (6,1)	19 (0,4)	355 (6,5)	702 (12,5)	353 (6,3)	1055 (18,8)	20 (0,4)	506 (9,0)	526 (9,3)													
	(30,6)	(4,4)	(35,0)	(15,0)	(2,5)	(17,5)	(22,2)	(0,2)	(24,4)	(2,4)	(0,2)	(0,2)	(2,1)	(0,2)	(2,3)	(0,2)	(0,2)	(0,2)	(2,5)	(0,2)	(2,7)	(28,3)	(5,3)	(33,6)	(2,4)	(7,5)	(10,0)													
Niveau de scolarité	0-8 ans										9-12 ans										13 ans et plus																			
	616 (10,9)	95 (1,7)	711 (12,6)	537 (9,6)	432 (7,8)	969 (17,4)	449 (8,1)	33 (0,6)	482 (8,7)	33 (0,6)	17 (0,3)	50 (0,9)	336 (6,1)	17 (0,3)	353 (6,4)	32 (0,6)	17 (0,3)	49 (0,9)	300 (5,5)	17 (0,3)	317 (5,7)	167 (3,0)	62 (1,1)	229 (4,1)	11 (0,2)	207 (3,7)	207 (3,7)													
	(7,2)	(1,1)	(8,3)	(6,5)	(2,0)	(9,5)	(5,1)	(0,2)	(6,3)	(0,2)	(0,2)	(0,6)	(4,6)	(0,2)	(5,8)	(0,2)	(0,2)	(0,6)	(2,4)	(0,2)	(2,6)	(10,7)	(0,5)	(11,2)	(0,1)	(4,2)	(5,7)													
Etudes secondaires	Oui										Non																													
	1249 (22,4)	206 (3,7)	1455 (26,1)	903 (16,4)	449 (8,1)	1352 (24,5)	770 (13,9)	59 (1,1)	829 (15,0)	36 (0,7)	5 (0,1)	41 (0,7)	288 (5,2)	481 (8,7)	163 (3,0)	449 (8,1)	28 (0,5)	467 (8,5)	501 (9,1)	268 (4,8)	481 (8,7)	481 (8,7)	163 (3,0)	644 (11,4)	28 (0,5)	402 (7,2)	402 (7,2)													
	(14,4)	(2,9)	(17,3)	(11,8)	(6,2)	(18,0)	(9,1)	(0,1)	(11,7)	(0,5)	(0,1)	(0,6)	(3,3)	(5,5)	(5,5)	(6,5)	(0,6)	(5,5)	(5,8)	(3,1)	(5,5)	(6,5)	(7,5)	(8,5)	(9,5)	(10,5)	(11,5)													
Etudes post-secondaires	Oui										Non																													
	895 (16,2)	175 (3,1)	1070 (19,3)	540 (9,7)	222 (4,0)	762 (13,7)	536 (9,6)	37 (0,7)	573 (10,4)	19 (0,4)	19 (0,4)	38 (0,7)	284 (5,2)	127 (2,3)	411 (7,5)	37 (0,7)	18 (0,3)	55 (1,0)	284 (5,2)	127 (2,3)	411 (7,5)	357 (6,4)	138 (2,5)	495 (8,9)	8 (0,1)	256 (4,6)	264 (4,7)													
	(10,3)	(2,5)	(12,8)	(7,8)	(3,8)	(11,6)	(9,6)	(0,3)	(11,3)	(0,4)	(0,4)	(0,7)	(4,1)	(0,3)	(4,4)	(0,7)	(0,3)	(1,0)	(4,1)	(0,3)	(4,4)	(15,9)	(1,8)	(17,7)	(0,1)	(10,9)	(12,7)													
Etudes universitaires	Oui										Non																													
	478 (8,7)	42 (0,8)	520 (9,5)	178 (3,2)	98 (1,8)	276 (5,0)	363 (6,5)	14 (0,3)	377 (6,8)	5 (0,1)	5 (0,1)	10 (0,2)	94 (1,7)	59 (1,1)	153 (2,8)	7 (0,1)	5 (0,1)	12 (0,2)	94 (1,7)	59 (1,1)	153 (2,8)	115 (2,1)	26 (0,5)	141 (2,6)	0 (0,0)	84 (1,5)	22 (0,4)													
	(5,6)	(0,5)	(6,1)	(2,9)	(1,3)	(4,4)	(6,7)	(0,2)	(7,0)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(1,3)	(0,9)	(1,6)	(0,1)	(0,1)	(0,2)	(1,3)	(0,9)	(1,6)	(11,1)	(1,2)	(12,3)	(0,0)	(3,3)	(3,3)													
Revenu de fond de pension privé	Oui										Non																													
	142 (2,6)	33 (0,6)	175 (3,2)	1287 (23,2)	655 (11,8)	1942 (35,0)	113 (2,0)	19 (0,4)	132 (2,4)	17 (0,3)	17 (0,3)	34 (0,6)	17 (0,3)	17 (0,3)	34 (0,6)	17 (0,3)	17 (0,3)	34 (0,6)	17 (0,3)	17 (0,3)	34 (0,6)	29 (0,5)	14 (0,3)	43 (0,8)	6 (0,1)	448 (8,0)	200 (3,6)													
	(1,7)	(0,4)	(2,1)	(17,4)	(9,5)	(26,9)	(1,5)	(0,3)	(2,0)	(0,2)	(0,2)	(0,6)	(0,2)	(0,2)	(0,6)	(0,2)	(0,2)	(0,6)	(0,2)	(0,2)	(0,6)	(4,1)	(0,3)	(4,4)	(0,1)	(6,5)	(2,6)													
Revenu de fond de pension public	Oui										Non																													
	473 (8,7)	56 (1,0)	529 (9,7)	1894 (34,3)	1181 (21,5)	3075 (55,8)	274 (5,0)	106 (1,9)	380 (6,8)	76 (1,4)	76 (1,4)	152 (2,8)	76 (1,4)	76 (1,4)	152 (2,8)	76 (1,4)	76 (1,4)	152 (2,8)	76 (1,4)	76 (1,4)	152 (2,8)	200 (3,6)	71 (1,3)	271 (4,8)	46 (0,8)	778 (14,1)	419 (7,6)													
	(5,6)	(1,4)	(7,0)	(42,3)	(21,1)	(53,4)	(3,9)	(1,6)	(8,5)	(1,1)	(1,1)	(2,8)	(1,1)	(1,1)	(2,8)	(1,1)	(1,1)	(2,8)	(1,1)	(1,1)	(2,8)	(12,9)	(4,6)	(17,5)	(0,6)	(10,4)	(13,7)													
Revenu	0-999\$										1000-3999\$										4000\$ et plus																			
	124 (2,2)	102 (1,8)	226 (4,0)	300 (5,4)	162 (2,9)	462 (8,3)	35 (0,6)	5 (0,1)	40 (0,7)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)													
	(1,4)	(2,5)	(3,2)	(6,0)	(2,3)	(10,7)	(0,1)	(0,1)	(0,2)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)													
Santé	Excellent										Bonne										Moyenne										Mauvais									
	1310 (24,1)	165 (3,0)	1475 (27,1)	517 (9,4)	262 (4,7)	779 (14,1)	884 (16,1)	37 (0,7)	25 (0,5)	91 (1,7)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)	25 (0,5)													
	(15,1)	(2,3)	(17,4)	(11,0)	(3,6)	(14,6)	(16,1)	(0,5)	(0,3)	(3,2)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)													
Ne sait pas										Ne sait pas										Ne sait pas										Ne sait pas										
0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)														
Santé										Santé										Santé										Santé										
1528 (28,1)	217 (4,0)	1745 (32,1)	824 (15,0)	565 (10,3)	1389 (25,3)	3308 (60,6)	991 (18,1)	43 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)	46 (0,8)														
(18,1)	(3,1)	(21,2)	(11,1)	(10,0)	(18,9)	(24,5)	(13,1)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)														
A peu près similaire										A peu près similaire										A peu près similaire										A peu près similaire										
180 (3,3)	254 (4,6)	434 (8,0)	1017 (18,6)	482 (8,8)	1499 (27,4)	3348 (61,0)	1010 (18,5)	37 (0,7)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)	44 (0,8)														
(2,2)	(3,6)	(6,1)	(14,7)	(6,9)	(21,1)	(28,3)	(5,1)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)	(0,5)														
Pire										Pire										Pire										Pire										
113 (2,1)	29 (0,5)	142 (2,6)	224 (4,1)	98 (1,8)	322 (5,9)	1000 (18,4)	58 (1,1)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)	2 (0,0)														
(1,3)	(0,4)	(1,7)	(3,1)	(1,4)	(4,6)	(13,6)	(0,7)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)														
Ne sait pas										Ne sait pas										Ne sait pas										Ne sait pas										
96 (1,7)	16 (0,3)	112 (2,0)	93 (1,7)	46 (0,8)	139 (2,5)	200 (3,7)	61 (1,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)	7 (0,1)														
(1,1)	(0,2)	(1,3)	(1,3)	(0,8)	(1,9)	(2,8)	(0,8)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)														

Note: les proportions se trouvent entre parenthèses.



Tableau 4.3 (suite)

	Sexes réunis																																							
	Hommes						Femmes																																	
	< 65 ans et occupés		≥ 65 ans et occupés		A 65 ans ou +		< 65 ans et occupés		≥ 65 ans et occupés		A 65 ans ou +																													
Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Total																												
Industrie	1178	1065	52	502	428	2740	976	46	73	40	683	366	2164	222	58	5	11	240	80	577	(43.1)	(3.8)	(2.9)	(1.9)	(16.9)	(10.0)	(45.2)	(2.1)	(3.4)	(1.8)	(20.9)	(16.9)	(10.0)	(35.0)	(0.9)	(1.9)	(41.6)	(10.4)	(100.0)	
	2081	413	73	1255	776	4651	1144	64	43	37	546	408	2232	916	359	30	95	710	367	2418	(44.2)	(8.9)	(1.8)	(27.0)	(18.7)	(100.0)	(51.3)	(2.4)	(1.9)	(1.7)	(24.4)	(18.3)	(10.0)	(37.9)	(14.8)	(1.2)	(1.5)	(29.4)	(15.2)	(100.0)
	1089	111	30	661	302	2224	721	16	21	28	360	192	1340	368	63	9	3	301	110	884	(48.0)	(5.0)	(1.3)	(28.7)	(13.6)	(100.0)	(53.9)	(1.3)	(1.6)	(2.1)	(28.9)	(14.3)	(10.0)	(41.7)	(10.5)	(1.0)	(0.3)	(34.1)	(12.4)	(100.0)
	1650	321	104	989	842	3791	1033	62	82	46	564	407	2194	618	259	21	39	425	235	1597	(43.6)	(9.5)	(2.7)	(26.1)	(16.9)	(100.0)	(47.1)	(2.2)	(2.1)	(2.1)	(25.7)	(18.6)	(10.0)	(38.8)	(16.2)	(1.3)	(2.4)	(26.6)	(14.7)	(100.0)
Occupation	498	87	16	508	258	1376	367	20	12	3	285	175	862	131	87	4	6	224	82	514	(35.2)	(6.3)	(1.2)	(36.9)	(18.8)	(100.0)	(42.6)	(2.3)	(1.4)	(0.3)	(33.1)	(25.3)	(10.0)	(25.5)	(13.0)	(0.9)	(1.2)	(43.5)	(16.0)	(100.0)
	2660	414	97	1746	995	6011	1722	84	88	57	972	628	3532	938	330	28	41	774	366	2477	(44.3)	(6.9)	(1.6)	(25.0)	(16.6)	(100.0)	(46.6)	(2.4)	(1.9)	(1.6)	(27.5)	(17.8)	(10.0)	(37.8)	(13.3)	(1.1)	(1.7)	(31.3)	(14.8)	(100.0)
Zone de résidence	578	103	54	412	207	1360	397	16	48	20	237	146	864	182	67	6	6	176	61	518	(41.8)	(7.5)	(3.9)	(28.9)	(15.0)	(100.0)	(45.9)	(1.9)	(5.6)	(2.3)	(27.4)	(18.9)	(10.0)	(35.0)	(16.8)	(1.2)	(1.2)	(34.0)	(11.8)	(100.0)
	235	36	5	178	103	580	150	7	4	3	113	72	357	77	29	1	1	65	32	205	(42.0)	(6.4)	(0.9)	(31.6)	(18.4)	(100.0)	(44.2)	(2.0)	(1.1)	(0.8)	(31.7)	(20.2)	(10.0)	(37.6)	(14.1)	(0.5)	(0.5)	(31.7)	(15.8)	(100.0)
Zone géographique	823	121	24	463	227	1694	577	28	14	20	285	172	1078	286	93	10	15	198	55	617	(48.7)	(7.1)	(1.4)	(27.3)	(13.4)	(100.0)	(53.6)	(2.6)	(1.3)	(1.9)	(24.6)	(16.0)	(10.0)	(39.9)	(16.1)	(1.6)	(2.4)	(32.1)	(8.9)	(100.0)
	1216	168	53	844	484	2812	750	35	41	23	450	298	1803	485	134	11	18	395	146	1208	(43.2)	(6.0)	(1.9)	(30.0)	(17.2)	(100.0)	(46.7)	(2.2)	(2.6)	(1.8)	(28.1)	(19.8)	(10.0)	(38.4)	(11.1)	(0.9)	(1.5)	(32.7)	(15.4)	(100.0)
Lieu de naissance	517	103	60	335	240	1286	348	13	52	19	173	139	742	171	90	6	12	161	101	543	(40.2)	(8.0)	(4.7)	(28.6)	(18.7)	(100.0)	(46.6)	(1.9)	(7.0)	(2.6)	(23.3)	(14.7)	(10.0)	(31.4)	(16.6)	(1.5)	(2.2)	(29.7)	(18.8)	(100.0)
	445	90	9	339	148	1039	287	18	5	6	208	94	618	159	72	4	1	131	54	421	(42.8)	(8.7)	(0.7)	(32.6)	(14.2)	(100.0)	(46.4)	(2.9)	(0.8)	(1.0)	(33.7)	(15.2)	(10.0)	(37.8)	(17.1)	(1.0)	(0.2)	(31.1)	(12.8)	(100.0)
Canada	2451	392	123	1745	856	5559	1807	67	92	54	985	556	3381	842	325	28	41	760	301	2287	(43.4)	(6.9)	(2.1)	(30.8)	(15.1)	(100.0)	(47.9)	(2.0)	(2.7)	(1.5)	(28.5)	(16.9)	(10.0)	(36.7)	(14.1)	(1.2)	(1.8)	(33.1)	(13.1)	(100.0)
	788	126	30	413	345	1732	513	33	24	23	223	219	1035	276	92	7	7	190	126	688	(45.9)	(7.2)	(1.7)	(23.6)	(19.9)	(100.0)	(49.6)	(3.2)	(2.3)	(2.2)	(21.9)	(21.2)	(10.0)	(38.5)	(13.2)	(1.0)	(1.0)	(27.2)	(18.1)	(100.0)

les travailleurs à temps partiel). Il existe des différences considérables selon le sexe. Alors que les hommes mariés comprennent 43,1 % de retraités comparativement à 56,7 % chez les hommes non mariés, les femmes mariées, quant à elles, comprennent 35,7 % de retraitées comparativement à 61,8 % chez les non mariées. Cette plus faible proportion de femmes mariées qui sont à la retraite est sans doute due à la mortalité différentielle selon le sexe aux âges avancés. Le fait que les femmes vivent, en moyenne, six années de plus que les hommes et que celles-ci soient souvent plus jeunes que leurs maris, entraîne une forte proportion de veuves.

De plus, il y a une plus forte proportion de retraités anticipés chez les individus mariés que chez les non mariées. Parmi les individus mariés retraités, 66,7 % de ceux-ci se sont retirés avant 65 ans et, parmi les individus non mariés retraités, cette proportion est de 59,3 %. Et 5,0 % des individus non mariés occupent un emploi à 65 ans ou plus comparativement à 3,2 % des individus mariés.

Cet écart entre retraités mariés et non mariés s'amplifie chez les femmes. Alors que 78,4 % des femmes mariées se sont retirées avant 65 ans, 60,7 % des femmes non mariées l'ont fait. L'état matrimonial serait donc une variable importante sur la décision et le moment de la prise de la retraite, et ce, plus particulièrement chez les femmes. L'importance de cette variable chez les femmes peut venir du fait que celles-ci prennent souvent leur retraite en même temps que leur conjoint, ce qui, conjugué au fait qu'elle soit souvent plus jeune que lui, précipite le moment de leur retraite.

#### 4.1.2.4. Niveau de scolarité

La proportion de retraités diminue à mesure que le niveau de scolarité s'accroît. Nous notons que 55,6 % des individus qui ont un faible niveau de scolarité (de 0 à 8 ans) sont retraités, 45,9 % de ceux qui ont fait des études secondaires, 40,2 % de ceux qui ont fait des études post-secondaires et 34,0 % des études universitaires le sont. De même, la proportion de travailleurs à temps plein augmente avec le degré d'éducation. Alors que 37,3 % des individus ayant étudié pendant une période de 0 à 8 ans travaillent à temps plein, cette proportion est de 44,8 % pour ceux qui ont fait des études secondaires, 49,1 % chez ceux qui ont un niveau d'études post-secondaires et 60,1 % pour ceux qui ont été à l'université. D'autre part, nous apprenons que la plus faible proportion d'individus travaillant à temps partiel se trouve parmi les plus scolarisés (5,8 %) et les moins scolarisés (7,1 %) comparativement à 10,6 % et à 9,2 % parmi ceux qui ont fait des études post-secondaires et secondaires.

Le niveau de scolarité semble avoir des effets non négligeables sur le moment de la retraite. La proportion de retraités prématurés augmente au fur et à mesure que le niveau de scolarité s'élève, ce qui appuie la littérature. Alors que 55,4 % des retraités qui ont étudié de 0 à 8 ans ont pris leur retraite avant 65 ans, 66,8 % de ceux qui ont fait des études secondaires l'ont fait et 70,9 % de ceux qui ont fait des études post-secondaires l'ont fait. Cette proportion diminue légèrement jusqu'à 64,5 % parmi les individus qui ont fait des études universitaires. Des différences selon le sexe apparaissent parmi les retraités qui ont fait des études universitaires. Alors que, chez les hommes, 52,0 % des retraités ont pris leur retraite avant 65 ans, 78,5 % des retraitées féminines l'ont fait.

Nous pensons que l'influence de l'éducation est reliée au type d'emploi occupé. Par exemple, ceux qui ont un faible niveau de scolarité occupent généralement un emploi de type physique, ce qui peut contribuer à accentuer les différences en matière de retraite selon le degré d'éducation. Comme nous avons vu au chapitre deux et comme le verrons plus loin dans ce chapitre (4.1.2.8.), ceux qui occupent un emploi de ce type se retirent généralement avant les autres.

#### 4.1.2.5. Régimes de pension

Parmi les individus qui signalent la présence d'un revenu de fond de pension public (PSV et/ou SRG et/ou RPC/RRQ et/ou Allocation de conjoint (AC)), 78,3 % sont retraités, 16,0 % travaillent à temps plein et 5,7 % occupent un emploi à temps partiel. Par contre, parmi les individus qui n'en reçoivent pas, seulement 10,5 % sont retraités, 77,7 % occupent un emploi à temps plein et 11,8 % travaillent à temps partiel. Si on sépare en deux parties le revenu de pension public, l'importance de la PSV, du SRG et de l'AC est un peu moindre que celles du RPC et du RRQ. La part de gens retraités qui bénéficient des premiers est de 88,4 %, alors que, pour les deuxièmes, elle est de 90,0 %. Ceci n'est probablement pas étranger au fait que le RPC ou le RRQ peuvent tous deux être réclamés à partir de 60 ans comparativement à 65 ans pour la PSV.

Par ailleurs, parmi les individus qui signalent la présence d'un revenu de fond de pension privé, 89,2 % sont retraités, 8,2 % travaillent à temps plein et 2,6 % travaillent à temps partiel. Parmi les individus qui ne sont pas prestataires d'un revenu de fond de pension privé,

seulement 27,0 % sont retraités, 61,7 % travaillent à temps plein et 11,2 % travaillent à temps partiel.

La présence d'un fond de pension public et privé encourage probablement les individus à prendre leur retraite<sup>5</sup>. D'une part, alors que 60,4 % des retraités qui signalent la présence d'un revenu de fond de pension public se sont retirés avant 65 ans, 94,7 % l'ont fait parmi ceux qui n'en reçoivent pas. Toutefois, nous devons interpréter ces données avec une grande prudence, puisque ceux qui sont admissibles à une PSV ne le sont qu'à partir de 65 ans, ce qui les exclut automatiquement de la population des retraités anticipés. D'autre part, alors que 66,4 % des retraités qui signalent la présence d'un revenu de fond de pension privé ont pris leur retraite avant 65 ans contre 61,2% de ceux qui n'en reçoivent pas l'ont fait. Ici aussi, il faut faire preuve d'une certaine retenue, puisqu'une part importante de la population qui s'est retirée avant 65 ans est exclue étant donné que l'âge d'admissibilité de ces programmes se situe la plupart du temps autour de 60 ans.

Des différences selon le sexe se présentent parmi ceux et celles qui reçoivent un revenu de fond de pension privé. L'effet de ce facteur semble beaucoup plus important sur le moment de la retraite chez les hommes que chez les femmes. Tandis que 65,1 % des retraités masculins qui reçoivent un revenu de fond de pension privé se sont retirés avant 65 ans, 52,1 % de ceux qui n'en reçoivent pas l'ont fait. Chez les femmes, ces proportions sont sensiblement les mêmes (respectivement 69,2 % et 68,8 %). Ceci s'explique probablement par le fait que les

---

<sup>5</sup> Nous devons garder en mémoire que la retraite anticipée entraîne une perte de revenus de pension publique ou privée.

femmes reçoivent des montants relativement faibles ce qui ne les incite pas à la retraite anticipée au même rythme que les hommes.

#### 4.1.2.6. Revenus annuels

La variable sur le revenu présente deux problèmes. D'abord, le revenu actuel ne reflète pas nécessairement le revenu avant la retraite. Il peut être, par exemple, le revenu d'emploi pour certains ou un revenu de retraite pour d'autres. Ensuite, cette variable peut entraîner des problèmes de causalité puisqu'elle peut amasser les effets d'autres variables. Par exemple, un faible revenu actuel peut être causé par un mauvais état de santé ou par une perte d'emploi et pousser les gens vers la retraite, ce qui éclipse les effets du revenu sur la retraite (problème d'endogénéité). Étant donné ces problèmes importants, nous ne ferons que l'analyse descriptive de cette variable.

Les données indiquent que plus le revenu s'accroît, plus la proportion de retraités et de travailleurs à temps partiel diminuent, et plus la proportion de travailleurs à temps plein augmente. Alors que les moins nantis (de 0 à 9999\$) comprennent 65,6 % d'individus retraités, ceux qui ont un revenu moyen (entre 10000 et 39999\$) en comprennent 48,4 % et ceux qui gagnent le plus (40000\$ et plus), 21,1 %. Ceux qui ont refusé de répondre comprennent une part importante de retraités, soit 50,7 %.

Le moment de la retraite varie avec le revenu annuel. Ce sont les individus qui ont les revenus les plus faibles et ceux qui ont les revenus les plus élevés qui ont les plus fortes proportions de retraités anticipés (respectivement 68,2 % et 73,4 %). La classe moyenne, pour sa part, en

contient 61,9 %. Cependant, il existe des différences importantes selon le sexe. Alors que cette relation pour les sexes réunis tient aussi chez les femmes, chez les hommes, plus le revenu s'élève, plus la proportion de retraités anticipés augmente (de 56,3 % à 71,1 %). Cette forte proportion de retraités anticipés parmi celles qui ont un faible revenu est sans doute due aux effets d'endogénéité de la variable santé discutés plus haut. Nous devons donc interpréter ces résultats avec une certaine réserve.

#### 4.1.2.7. Santé

Aux fins d'analyses, nous allons utiliser deux variables sur la santé qui sont toutes deux à caractère subjectif. La première décrit la santé du sujet par une échelle de quatre qualificatifs (excellente, bonne, moyenne et mauvaise) et la seconde la compare à celles de ses pairs (meilleure, à peu près similaire et pire).

Si l'on examine le premier critère, la proportion de ceux qui sont à temps plein et à temps partiel diminue à mesure que l'état de santé s'aggrave (respectivement de 57,4 % à 12,5 % et de 9,8 % à 5,1 %) tandis que la part de ceux qui sont retraités augmente lorsque l'état de santé s'appauvrit (de 32,8 % à 81,8 %). L'effet de la variable santé sur le moment de la retraite semble indéfini si l'on examine ce même critère de santé. Le deuxième critère nous indique que, tout comme pour le premier, la proportion de retraités augmente au fur et à mesure que l'état de santé empire (de 42,0 % à 67,5 %) et que la proportion de travailleurs à temps plein et à temps partiel diminue (respectivement de 49,0 % à 24,3 % et de 9,0 % à 8,2 %). Ces résultats sont probablement fortement liés à l'âge. Parmi ceux qui sont en très mauvais état de santé, il y a probablement une très forte proportion de personnes âgées ou très âgées et qui

sont donc retraitées. Chez les personnes en très bonne santé, nous avons une situation inverse. Elles sont plus jeunes et donc plus souvent occupées. À partir de ce dernier critère, nous remarquons qu'il existe également une relation entre le moment de la retraite et l'état de santé. Alors que 59,3 % des individus retraités qui sont en meilleur état de santé que leurs pairs se sont retirés avant 65 ans, 67,4 % de ceux qui sont en état de santé similaire l'ont fait et 69,6 % chez ceux qui sont en pire état de santé que leurs pairs.

Malgré la certitude de l'importance de cette variable sur la retraite, nous allons l'exclure de nos analyses multivariées car elle peut apporter des problèmes d'endogénéité (voir chapitre deux).

#### 4.1.2.8. Occupation

Si l'on sépare en deux types d'occupation (cols bleus, cols blancs), la distribution des répondants varie. Parmi les cols bleus, 45,9 % sont travailleurs à temps plein, 5,7 % occupent un emploi à temps partiel et 48,4 % sont retraités. Les cols blancs, quant à eux, comprennent une plus forte proportion d'individus qui travaillent à temps partiel (10,5 %) pour une plus faible proportion d'individus retraités (43,7 %).

Il semble y avoir des différences importantes de comportement face au moment de la prise de la retraite selon la catégorie d'occupation. Les retraités cols bleus prennent leur retraite avant 65 ans en plus grande proportion que les cols blancs (67,9 % comparativement à 61,8 %), ce qui corrobore la littérature. Cet écart s'amplifie chez les femmes. Alors que 80,0 % des retraitées cols bleus féminines prennent une retraite anticipée, 65,9 % des cols blancs le font.



Le fait que les cols bleus occupent, en général, un travail plus éprouvant physiquement comparativement aux cols blancs explique probablement ces différences.

De plus, si l'on divise notre échantillon en trois catégories d'occupation (employés de bureau, superviseurs et travailleurs qualifiés, travailleurs peu ou pas qualifiés), les employés de bureau sont constitués de 50,3 % de travailleurs à temps plein, 6,4 % de travailleurs à temps partiel et 43,3 % de retraités. Les superviseurs et les travailleurs qualifiés, quant à eux, se caractérisent par une plus forte proportion de travailleurs à temps partiel (10,7 %) et moins de travailleurs à temps plein (46,3 %) que les employés de bureau. Les travailleurs peu ou pas qualifiés ont, pour leur part, une plus grande proportion de retraités que les deux autres catégories (55,7 %) et une plus faible part de travailleurs à temps plein (37,4 %).

Le moment de la retraite est également influencé par ce dernier critère. Selon celui-ci, une plus forte proportion de retraités anticipés se trouvent parmi les employés de bureau (68,8 %) et les travailleurs peu ou pas qualifiés (66,3 %) et, la plus faible, parmi les superviseurs et les travailleurs qualifiés (60,6 %). Le fait que ces derniers soient plus souvent des travailleurs autonomes doit probablement influencer ces résultats. Nos observations sur les cols bleus s'appliquent probablement à celles des travailleurs peu ou pas qualifiés.

Aux fins d'analyses multivariées, nous n'utiliserons que la variable qui sépare en deux les types d'occupation (cols bleus, cols blancs) puisque nous ne pouvons employer les deux conjointement, les deux mesurant le type d'occupation.

#### 4.1.2.9. Zone de résidence

La distribution des individus qui habitent en zones urbaines et de ceux qui habitent en zones rurales par rapport au marché du travail est semblable, si ce n'est qu'une légère avance en proportion des retraités qui habitent en zones urbaines (45,6 % comparativement à 44,9 %). De plus, la proportion de travailleurs à temps partiel en zones rurales dépasse légèrement celle des zones urbaines (9,4 % comparativement à 8,5 %).

La zone d'habitation semble être influent sur le moment de la retraite, et ce particulièrement chez les femmes. Alors que 63,7 % de retraités qui habitent en zones urbaines ont pris leur retraite avant 65 ans, 66,6 % de ceux qui habitent en zones rurales l'ont fait, ce qui contredit la littérature. Alors que, chez les hommes, l'effet de cette variable semble minime (60,7 % contre 61,9 %), chez les femmes, cet écart s'amplifie parmi celles qui demeurent en zones urbaines (74,3 % contre 67,9 %).

#### 4.1.2.10. Région géographique

Le Québec semble se distinguer du reste du pays, de par sa plus grande proportion de travailleurs à temps plein (50,1 %) et par sa plus faible proportion de retraités (40,7 %). La plus forte proportion de retraités, quant à elle, se retrouvent dans les provinces maritimes (50,2 %). De leur côté, les habitants des provinces des Prairies possèdent une plus forte proportion de travailleurs à temps partiel (10,4 %).

Des différences apparaissent aussi selon la région géographique quant au moment de la retraite. Alors que les provinces des Prairies ont la plus faible proportion de retraités anticipés

(58,3 %), la Colombie Britannique (69,6 %) domine suivi de près par le Québec (67,1 %). La forte proportion de retraites anticipés qui se trouvent au Québec peut être relié à l'adoption du principe de «l'âge flexible de la retraite» (permet aux individus âgés de 60 ans de recevoir des prestations) trois ans plus tôt que pour le reste du Canada (1984 pour le RRQ comparativement à 1987 pour le RPC). De plus, la situation économique des provinces joue probablement un rôle important dans ce cas. Par exemple, comme l'économie de l'Ontario se porte généralement mieux, cela peut encourager les travailleurs à demeurer plus longtemps sur le marché du travail.

#### 4.1.2.11. Lieu de naissance

Par ailleurs, la distribution des répondants selon le lieu de naissance nous montre qu'il y a une plus forte proportion de retraités parmi les Canadiens de naissance que parmi les immigrants (45,9 % comparativement à 43,7 %).

Également, nous remarquons qu'il y a une plus forte proportion de ceux qui prennent leur retraite avant 65 ans parmi les Canadiens de naissance que parmi ceux qui sont nés ailleurs (67,1 % contre 57,5 %). Plusieurs facteurs associés à l'immigration peuvent expliquer ces différences. Ceux-ci arrivent généralement au pays avec un faible niveau de scolarité ou une scolarité non reconnue et occupent des emplois avec des salaires et des avantages sociaux qui n'incitent pas à la retraite anticipée (difficulté à faire des économies, pas de fond de pension).

#### 4.1.2.12. Autres facteurs de la retraite

Les sujets de l'enquête Vieillesse et Autonomie devaient indiquer une ou plusieurs raisons de leur prise de retraite. L'enquête offrait huit raisons possibles (tableau 4.4) : la santé du répondant (A) ; la nécessité de prendre soin d'un membre de la famille (B) ; un revenu de pension suffisant (C) ; une politique en matière de retraite obligatoire (D) ; un régime de pré-retraite offert par l'employeur (E) ; le manque de travail (F) ; des pressions de la part de collègues de travail (G) ; et le désir d'arrêter de travailler (H). Nous ne pouvons utiliser ces raisons comme variable pour prédire la retraite à l'intérieur de nos analyses multivariées étant donné leur caractère endogène. D'autre part, étant donné que notre revue de littérature discute de l'importance de chacune de ces raisons (voir chapitre deux), nous n'examinerons que l'effet de ces variables sur le moment de la retraite.

##### A. Santé du répondant

Nous notons de nouveau que la santé du répondant semble être un facteur décisif sur le moment de la prise de la retraite, et ce pour les deux sexes. Chez les hommes retraités avant 65 ans, 36,4 % affirment avoir pris leur retraite pour des raisons de santé contre 20,8 % pour les autres. Chez les femmes, le même phénomène se produit mais l'écart entre ces deux groupes est un peu moindre (respectivement 32,9 % et 20,1 %).

##### B. Nécessité de prendre soin d'un membre de la famille

La nécessité de prendre soin d'un membre de la famille semble être un facteur important, en particulier chez les femmes qui ont pris leur retraite avant 65 ans. En effet, 12,9 % des

Tableau 4.4: Tableau récapitulatif des raisons de la retraite (en pourcentage)

Raisons de la retraite	Sexes réunis				Hommes		Femmes		
	Retraités avant 65 ans		Retraités à ou après 65 ans		Retraités avant 65 ans	Retraités à ou après 65 ans	Retraités avant 65 ans	Retraités à ou après 65 ans	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	
Santé du répondant	Oui	29,9	34,8	20,5	30,3	36,4	20,8	28,9	20,1
	Non	70,3	65,2	79,5	69,7	63,6	79,2	71,1	79,9
Nécessité de prendre soin d'un membre de la famille	Oui	7,7	8,8	5,9	5,2	5,5	4,9	11,3	7,7
	Non	92,3	91,2	94,1	94,8	94,5	95,1	88,7	92,3
Revenu de pension suffisant	Oui	34,6	38,7	27,1	38,2	43,5	29,9	29,4	22,2
	Non	65,4	61,3	72,9	61,8	56,5	70,1	70,6	77,8
Politique en matière de retraite obligatoire	Oui	17,1	4,6	39,6	19,7	6,0	41,2	13,4	36,9
	Non	82,9	95,4	60,4	80,3	94,0	58,8	86,6	63,1
Régime de pré-retraite offert par l'employeur	Oui	13,5	20,2	1,6	18,1	28,3	2,2	7,0	0,7
	Non	86,5	79,8	98,4	81,9	71,7	97,8	93,0	99,3
Manque de travail	Oui	5,9	5,9	5,9	5,0	5,1	4,8	7,2	7,7
	Non	94,1	94,1	94,1	95,0	94,9	95,2	92,8	92,3
Pressions de la part de collègues de travail	Oui	1,9	2,1	1,5	2,4	2,8	1,8	1,1	1,2
	Non	98,1	97,9	98,5	97,6	97,2	98,2	98,9	98,8
Désir d'arrêter de travailler	Oui	55,5	57,4	52,1	53,5	55,5	50,5	58,3	55,0
	Non	44,5	42,6	47,9	46,5	44,5	49,5	41,7	45,0

femmes retraitées avant cet âge l'ont fait pour cette raison contre 7,7 % des femmes retraités à partir de 65 ans. Chez les hommes, un écart de seulement 0,6 % est observé. Une explication possible de cet écart entre les hommes et les femmes est que plusieurs femmes doivent prendre soin de leur mari souvent plus âgé qu'elle. Ici encore, nous confirmons l'importance de l'état matrimonial chez les femmes. De plus, les femmes sont pratiquement toujours celles qui prennent soin d'un membre de la famille malade, que ce soit un mari ou un parent malade.

#### C. Revenu de pension suffisant

Le fait d'avoir un revenu de pension suffisant paraît influent sur le moment de la retraite. Alors que 43,5 % des hommes qui ont pris leur retraite avant 65 ans ont donné comme raison qu'ils avaient un revenu de pension suffisant, 29,9 % de ceux qui ont pris leur retraite à 65 ans ou plus ont choisi ce facteur. Pour les femmes, ces proportions sont respectivement de 32,6 % et de 22,2 %.

#### D. Politique en matière de retraite obligatoire

Les répondants qui ont affirmé avoir pris leur retraite parce qu'elle leur a été imposée par une politique de retraite obligatoire touche évidemment davantage ceux qui ont pris leur retraite après 65 ans que les autres retraités (41,2 % comparé à 6,0 % chez les hommes et 36,9 % comparativement à 2,8 % chez les femmes).

#### E. Régime de pré-retraite offert par l'employeur

Les hommes sont davantage portés à prendre leur retraite avant l'âge « normal » lorsque l'employeur leur offre un régime de préretraite, ce qui renforce l'importance des prestations

privées de retraite discutée plus haut (voir section 4.1.2.5.). En effet, 28,3 % des hommes se retirent avant 65 ans comparé à 2,2 % chez les autres. Chez les femmes, ce facteur est moins important avec 9,9 % contre 0,7 %. Ces moindres proportions chez les femmes s'explique tout simplement parce qu'il y a moins de femmes qui ont accès à des régimes de pré-retraite.

#### F. Manque de travail

Le fait de manquer de travail semble, à première vue, peu importer sur le moment de la retraite. Les hommes qui ont pris leur retraite avant 65 ans dépassent légèrement ceux qui ont pris leur retraite après cet âge (5,1 % contre 4,8%) et les femmes qui ont pris leur retraite après 65 ans dépassent légèrement celles qui l'ont prise avant cet âge (7,0 % contre 7,7 %). Les effets de cette variable peuvent cependant être atténués par le facteur social, c'est-à-dire que les individus qui ont effectivement manqué de travail sont poussés à exclure cette raison puisque cela est inacceptable pour eux de l'avouer.

#### G. Pressions de la part de collègues de travail

Le fait de subir des pressions de la part de collègues de travail semble peu influent sur le moment de la retraite. Alors que 2,1 % des répondants qui ont pris leur retraite avant 65 ans ont donné cette raison, 1,5 % de ceux qui ont pris leur retraite à 65 ans ou plus l'ont choisie.

#### H. Désir d'arrêter de travailler

Une part importante de retraités ont pris leur retraite parce qu'il le voulait tout simplement, et ce facteur paraît aussi influencer le moment de leur prise de retraite. Alors que 55,5 % des

hommes qui ont pris leur retraite avant 65 ans ont donné cette raison, 50,5 % de ceux qui ont pris leur retraite à ou après cet âge l'ont donné. Chez les femmes, ces proportions sont respectivement de 59,8 % contre 55,0 %.

#### 4.1.3 Tendances futures du départ à la retraite

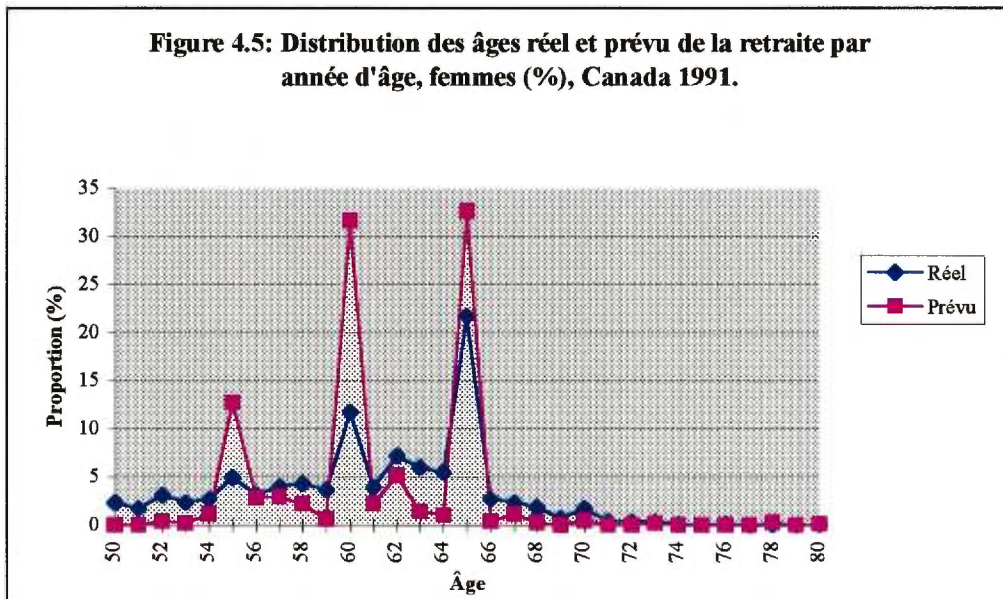
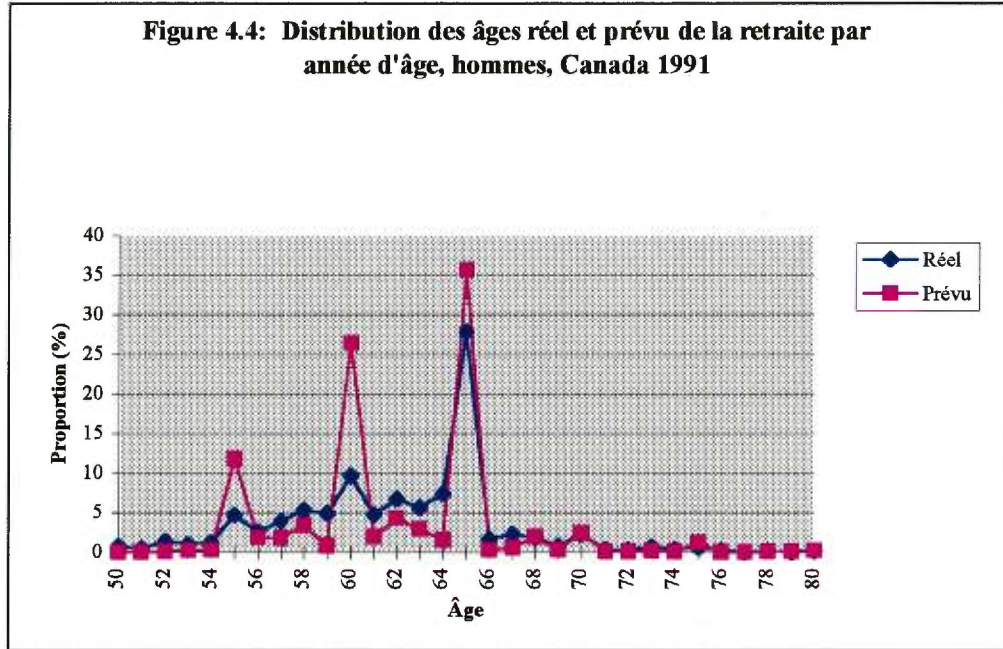
À l'intérieur de l'EVA, nous avons des informations sur l'âge « prévu » de la retraite pour ceux qui ne l'ont pas encore prise. Ceci nous permettra de les comparer avec les âges « réels » de ceux qui ont déjà pris leur retraite. Même si les aspirations des individus ne sont pas nécessairement équivalentes à ce qu'ils feront effectivement, nous allons tout de même analyser les âges « prévus » de la retraite comme étant un indicateur probable des tendances des individus face au moment de leur retraite.

Les âges moyens « prévus » de la retraite des hommes et des femmes sont très près des âges « réels » moyens. Chez les hommes, cet indicateur est de 62,5 ans chez les hommes et de 61,6 ans chez les femmes. L'âge médian « prévu » est de 62,0 chez les hommes et de 60,9 chez les femmes. Et les âges modaux « prévus » et « réels » sont tous les mêmes, c'est-à-dire à 65 ans. La tendance de la retraite avancée semble donc bien installée dans les habitudes de vie des Canadiens et Canadiennes.

Les figures 4.4 et 4.5 superposent les âges réel et prévu de la retraite pour les hommes et pour les femmes. Comme pour les tables de retraite, l'attraction pour les chiffres se terminant par zéro ou par cinq est présente, et ce de façon beaucoup plus prononcée. La superposition de ces



courbes nous démontre que la tendance vers une retraite de plus en plus « avancée » ne s'estompe pas parmi les futurs retraités, les deux courbes se ressemblant beaucoup.



## **4.2 Analyses multivariées**

### 4.2.1. Analyse multivariée, sexes réunis

Le tableau 4.5 présente les régressions logistiques des quatre modèles de la retraite, sexes réunis (voir chapitre trois).

#### 4.2.1.1. Influence des variables reliées à l'individu et des variables socio-économiques

Étant donné la supériorité du chi-deux du premier modèle par rapport au deuxième, l'effet des variables reliées à l'individu est supérieur à celui des variables socio-économiques. Par conséquent, notre première hypothèse, à savoir que les effets des variables reliées à l'individu sont plus importants que ceux des variables socio-économiques, est vérifiée.

Le premier modèle confirme l'effet du sexe, de l'âge, de l'état matrimonial et du lieu de naissance sur la retraite. Toute chose étant égale par ailleurs, les femmes ont une plus forte probabilité d'être retraitées que les hommes (49,6 % comparativement à 41,5 %). Plus on avance en âge, plus la probabilité de la retraite augmente (de 41,5 % chez les 50-54 ans à 99,8 % chez les 70 ans et plus). La plus forte hausse se situe entre les 50-54 ans et les 55-59 ans, où les premiers ont une probabilité de 41,5 % et les deuxièmes, de 81,2 %. De plus, les individus mariés ont une plus forte probabilité d'être retraités que les non mariés (45,2 % contre 41,5 %). Enfin, les Canadiens de naissance ont une plus forte probabilité d'être retraités que les autres (41,5 % contre 33,6 %).

Tableau 4.5 : Tableau récapitulatif des régressions logistiques de la retraite, sexes réunis, Canada 1991

Variables	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
	Prob(p)	Prob(p)	Prob(p)	Prob(p)
<b>SEXE</b>				
<b>Hommes</b>	0.4151		0.6788	0.7124 <sup>6</sup>
Femmes	0.4964 $\xi$		0.8368 $\xi$	0.8351 <sup>7</sup> $\xi$
<b>GROUPE D'ÂGE</b>				
<b>50-54</b>	0.4151		0.6788	0.7124
55-59	0.8122 $\xi$		0.8934 $\xi$	0.9035 $\xi$
60-64	0.9560 $\xi$		0.9735 $\xi$	0.9757 $\xi$
65-69	0.9936 $\xi$		0.9969 $\xi$	0.9957 $\xi$
70+	0.9978 $\xi$		0.9991 $\xi$	0.9987 $\xi$
<b>ÉTAT MATRIMONIAL</b>				
<b>Mariés</b>	0.4516 $\psi$		0.7415	0.7770
<b>Non mariés</b>	0.4151		0.6788 $\xi$	0.7124 $\xi$
<b>LIEU DE NAISSANCE</b>				
<b>Canada</b>	0.4151		0.6788	0.7124
Autres pays	0.3358 $\xi$		0.6652	0.7118
<b>ÉDUCATION</b>				
<b>0-8 ans</b>		0.6506	0.6788	0.7124
Études secondaires		0.4531 $\xi$	0.5919 $\xi$	0.5305 $\xi$
Études post-secondaires		0.3738 $\xi$	0.5800 $\xi$	0.5682 $\xi$
Études universitaires		0.2554 $\xi$	0.5694 $\xi$	0.5926
<b>REVENU DE PENSION PRIVÉ</b>				
<b>Oui</b>		0.9821 $\xi$	0.9796 $\xi$	0.9816
<b>Non</b>		0.6506	0.6788	0.7124 $\xi$
<b>OCCUPATION</b>				
<b>Employés de bureau</b>		0.6506	0.6788	0.7124
Superviseurs et travailleurs qualifiés		0.6535	0.6358 $\psi$	0.5216 $\xi$
Travailleurs peu ou pas qualifiés		0.7411 $\xi$	0.8378 $\xi$	0.8599 $\xi$
<b>ZONE D'HABITATION</b>				
<b>Zone urbaine</b>		0.6506	0.6788	0.7124
Zone rurale		0.6790 $\psi$	0.7107	0.7518
<b>RÉGION GÉOGRAPHIQUE</b>				
<b>Maritimes</b>		0.6506	0.6788	0.7124
Québec		0.5337 $\xi$	0.5715 $\xi$	0.5970 $\xi$
Ontario		0.6255	0.5766 $\xi$	0.5992 $\xi$
Prairies		0.6182	0.4577 $\xi$	0.4774 $\xi$
Colombie Britannique		0.6589	0.6621	0.6965
<b>INTERACTIONS</b>				
Femmes*mariées				0.8573 <sup>8</sup> $\xi$
55-59*rev. pension privé				0.6740
60-64*rev. pension privé				0.5482 $\psi$
65-69*rev. pension privé				0.1746 $\xi$
70+*rev. pension privé				0.1604 $\xi$
Secondaires*Superviseurs et trav. qualifiés				0.9043 $\xi$
Secondaires*Trav. peu ou pas qualifiés				0.8733 *
Post-secondaires*Superviseurs et trav. qualifiés				0.8683 *
Post-secondaires*Trav. peu ou pas qualifiés				0.8902 *
Université*Superviseurs et trav. qualifiés				0.7936
Université*Trav. peu ou pas qualifiés				0.9565 *
Superviseurs et travailleurs qualifiés*urbain				0.5426 *
Travailleurs peu ou pas qualifiés*urbain				0.5542 *
-2L <sub>00</sub> (maximum de vraisemblance)	5060.247	7160.266	3821.414	3686.291
Chi-deux du modèle (degrés de liberté)	5123,98	3023,967	6862,820	6497,943
	(7)	(11)	(18)	(31)

Note :  $\xi$   $p < 0,01$  ; \*  $p < 0,05$  ;  $\psi$   $p < 0,10$

<sup>6</sup> Prob(p) = 1/(1+EXP(-0,9070)) où 0,9070 =  $\beta_0$  (constante)

<sup>7</sup> Prob(p) = 1/(1+EXP(-0,9070 - 0,7155)) où 0,7155 =  $\beta_1$  (coefficient des femmes)

<sup>8</sup> Prob(p) = 1/(1+EXP(-0,9070- 0,8859)) où 0,8859 =  $\beta_{12}$  (coefficient des femmes mariées)

Le deuxième modèle appuie ce que l'on a observé dans la littérature et dans l'analyse descriptive pour le niveau de scolarité et la présence d'un revenu de pension privé. Plus le niveau de scolarité augmente, plus la probabilité de la retraite diminue (de 65,1 % à 25,5 %). La probabilité de la retraite de ceux qui reçoivent un revenu de pension privé dépasse largement celle des gens qui n'en reçoivent pas (98,2 % comparativement à 65,1 %). De plus, ce sont les travailleurs peu ou pas qualifiés qui ont une tendance plus forte à prendre leur retraite (74,1 % comparativement à 65,4 % chez les superviseurs et travailleurs qualifiés et à 65,1 % chez les employés de bureau). Il existe aussi des différences significatives selon la zone et la province d'habitation. Les habitants des zones rurales ont une plus forte probabilité de retraite que ceux des zones urbaines (67,9 % contre 65,1 %), ce qui confirme la littérature et l'analyse descriptive. De même, tel que pour l'analyse descriptive, les Québécois ont la plus faible probabilité comparativement au reste du Canada (53,4 %). Les autres régions géographiques ne présentent pas de différences significatives avec la catégorie de référence (provinces Maritimes).

#### 4.2.1.2. Analyses multivariées : modèle complet

Le troisième modèle nous permet de voir les effets des variables reliées à l'individu et des variables socio-économiques réunies. Nous constatons de nouveau que les femmes ont une probabilité plus élevée d'être retraitées. Tandis la probabilité d'être retraité des hommes est de 67,9 %, celle des femmes est à 83,7 %. Encore, plus l'on avance en âge, plus la probabilité d'être retraité augmente (de 67,9 % à 99,9 %). L'ajout des variables socio-économiques a fait diminuer l'effet de l'âge sur la probabilité d'être retraité entre les 50-54 ans et les 55-59 ans (augmentation de 32 % comparativement à 96 % pour le premier modèle). De même, les gens

mariés ont une probabilité plus forte d'être retraités que les non mariés (74,2 % contre 67,9 %). La relation entre le niveau de scolarité et la retraite est la même que pour le modèle précédent mais l'effet est moindre avec l'ajout des variables reliées à l'individu (de 67,9 % à 56,9 %). De plus, le rôle des prestations de retraite semble influent sur la prise de la retraite. Alors que ceux qui reçoivent un revenu de pension privé ont une probabilité de 98,0 %, les autres n'en sont qu'à 67,9 %. L'effet de la variable «occupation» du modèle complet diffère légèrement de celui du deuxième modèle et confirme l'analyse descriptive. Les travailleurs peu ou pas qualifiés sont ceux qui ont la plus forte probabilité d'être retraités (83,8 %), suivi des employés de bureau (67,9 %) et des superviseurs et travailleurs qualifiés (63,6 %). Le rôle de la variable géographique de ce modèle diffère de celui du modèle précédent. Ce sont les habitants des provinces des prairies qui ont la plus faible probabilité (45,8 %) et ceux de la Colombie Britannique et des Maritimes dominant (66,2 % et 67,9 %). Le Québec et l'Ontario ont des probabilités qui se ressemblent (respectivement 57,2 % et 57,7%). D'autre part, ce modèle ne présente ni de différences significatives pour la zone d'habitation, ni pour le lieu de naissance.

#### 4.2.1.3. Modèle complet avec interactions

Le dernier modèle permet de vérifier l'effet de certaines variables combinées ensemble, soit le sexe et l'état matrimonial, le groupe d'âge et le revenu de pension privé, le niveau de scolarité et le type d'occupation ainsi que la zone d'habitation et le type d'occupation. La première interaction confirme l'importance de l'état matrimonial sur le sexe féminin. Alors que la probabilité d'être retraité des femmes non-mariées est de 83,5 %, celle des femmes mariées est de 85,7 %. La deuxième interaction nous montre que l'influence de l'âge est atténuée par la

réception d'un revenu de pension privé. Alors que les 55-59 ans qui reçoivent un revenu de pension privé ont une probabilité de 67,4 %, ceux qui n'en reçoivent pas en sont à 90,4 %. Plus l'on avance en âge tout en recevant un revenu de pension privé, plus la probabilité d'être retraité diminue. L'interaction entre le niveau de scolarité et le type d'occupation nous montre que l'influence du type d'occupation semble dépasser celle de l'éducation. La dernière interaction entre la zone d'habitation et le type d'occupation démontre encore une fois la prépondérance du type d'occupation. Alors que ceux qui demeurent en zones urbaines et sont employés de bureau ont une probabilité d'être retraités de 71,2 %, ceux qui y habitent et sont superviseurs et travailleurs qualifiés ont une probabilité de 54,3 % et ceux qui sont peu ou pas qualifiés, 55,4 %. L'effet de la zone d'habitation observé plus tôt est donc atténué par l'effet du type d'occupation.

#### 4.2.2. Analyses multivariées selon le sexe

Les tableaux 4.6 et 4.7 présentent les résultats des régressions logistiques des hommes et des femmes séparément.

##### 4.2.2.1. Effets des variables reliées à l'individu et des variables socio-économiques

Nous constatons que l'effet des variables reliées à l'individu sur la retraite est plus important que celui des variables socio-économiques pour les deux sexes.

En comparant les modèles correspondants, nous observons des disparités intéressantes. La probabilité d'être retraité est beaucoup plus importante chez les femmes de 50-54 ans que chez les hommes du même groupe d'âge (48,5 % comparativement à 35,6 %). La littérature et

l'analyse descriptive sont corroborées par nos résultats, à savoir que les femmes prennent en général leur retraite avant les hommes. Comme notre analyse descriptive l'affirme, la variable

Tableau 4.6 : Tableau récapitulatif des régressions logistiques de la retraite, hommes, Canada 1991

Variables	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
GROUPE D'ÂGE	Prob(n)	Prob(n)	Prob(n)	Prob(n)
<b>50-54</b>	0.3562		0.5734	0.5912
55-59	0.8353 $\xi$		0.8874 $\xi$	0.9087 $\xi$
60-64	0.9667 $\xi$		0.9738 $\xi$	0.9793 $\xi$
65-69	0.9943 $\xi$		0.9960 $\xi$	0.9959 $\xi$
70+	0.9979 $\xi$		0.9989 $\xi$	0.9987 $\xi$
ÉTAT MATRIMONIAL				
Mariés	0.3672		0.5358	0.5636
<b>Non mariés</b>	0.3562		0.5734	0.5912
LIEU DE NAISSANCE				
<b>Canada</b>	0.3562		0.5734	0.5912
Autres pays	0.2656 $\xi$		0.5545	0.5788
ÉDUCATION				
<b>0-8 ans</b>		0.6003	0.5734	0.5912
Études secondaires		0.6250 $\xi$	0.4920 *	0.4336 $\xi$
Études post-secondaires		0.2949 $\xi$	0.4798 *	0.4674 *
Études universitaires		0.1701 $\xi$	0.3518 $\xi$	0.3886
REVENU DE PENSION PRIVÉ				
Oui		0.9808 $\xi$	0.9688 $\xi$	0.9756
<b>Non</b>		0.6003	0.5734	0.5912 $\xi$
OCCUPATION				
<b>Employés de bureau</b>		0.6003	0.5734	0.5912
Superviseurs et travailleurs qualifiés		0.5885	0.5394	0.3898 $\xi$
Travailleurs peu ou pas qualifiés		0.6440	0.7720 $\xi$	0.8005 $\psi$
ZONE D'HABITATION				
<b>Zone urbaine</b>		0.6003	0.5734	0.5912
Zone rurale		0.6354 $\psi$	0.5723	0.6260
RÉGION GÉOGRAPHIQUE				
<b>Maritimes</b>		0.6003	0.5734	0.5912
Québec		0.5028 $\xi$	0.4469 *	0.4711 *
Ontario		0.5266 *	0.4169 $\xi$	0.4186 $\xi$
Prairies		0.5194 *	0.3110 $\xi$	0.3125 $\xi$
Colombie Britannique		0.5960	0.5346	0.5559
INTERACTIONS				
55-59*rev. pension privé				0.4319
60-64*rev. pension privé				0.2322 *
65-69*rev. pension privé				0.0597 $\xi$
70+*rev. pension privé				0.0591 $\xi$
Secondaires*Superviseurs et trav. qualifiés				0.7790
Secondaires*Trav. peu ou pas qualifiés				0.7100
Post-secondaires*Superviseurs et trav. qualifiés				0.7618
Post-secondaires*Trav. peu ou pas qualifiés				0.8167
Université*Superviseurs et trav. qualifiés				0.5867
Université*Trav. peu ou pas qualifiés				0.8884
Superviseurs et travailleurs qualifiés*urbain				0.2923 $\xi$
Travailleurs peu ou pas qualifiés*urbain				0.4089
-2Log(maximum de vraisemblance)	3036,023	3976,874	2193,47	2109,207
Chi-deux du modèle (degrés de liberté)	3015,88	2075,035	3858,439	3942,7020
	(6)	(11)	(17)	(29)

Note :  $\xi$  p < 0,01 ; \* p < 0,05 ;  $\psi$  p < 0,10



Tableau 4.7 : Tableau récapitulatif des régressions logistiques de la retraite, femmes, Canada 1991

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
Variables	Prob(n)	Prob(n)	Prob(n)	Prob(n)
<b>GROUPE D'ÂGE</b>				
<b>50-54</b>	0.4845		0.8026	0.8111
55-59	0.8125 $\xi$		0.9246 $\xi$	0.8836 $\psi$
60-64	0.9473 $\xi$		0.9797 $\xi$	0.9660 $\xi$
65-69	0.9942 $\xi$		0.9986 $\xi$	0.9953 $\xi$
70+	0.9984 $\xi$		0.9996 $\xi$	0.9987 $\xi$
<b>ÉTAT MATRIMONIAL</b>				
Mariés	0.5497 *		0.8954 $\xi$	0.9041 $\xi$
<b>Non mariés</b>	0.4845		0.8026	0.8111
<b>LIEU DE NAISSANCE</b>				
<b>Canada</b>	0.4845		0.8026	0.8111
Autres pays	0.4260 $\psi$		0.7891	0.8142
<b>ÉDUCATION</b>				
<b>0-8 ans</b>		0.7397	0.8026	0.8111
Études secondaires		0.5506 $\xi$	0.7266 *	0.6322 $\xi$
Études post-secondaires		0.4764 $\xi$	0.7171 *	0.6709 $\xi$
Études universitaires		0.4454 $\xi$	0.8386	0.8117
<b>REVENU DE PENSION PRIVÉ</b>				
Oui		0.9894 $\xi$	0.9904 $\xi$	0.9893
<b>Non</b>		0.7397	0.8026	0.8111 $\xi$
<b>OCCUPATION</b>				
<b>Emploés de bureau</b>		0.7397	0.8026	0.8111
Superviseurs et travailleurs qualifiés		0.7480	0.7475 $\psi$	0.6693 $\xi$
Travailleurs peu ou pas qualifiés		0.8539 $\xi$	0.8999 $\xi$	0.8949 $\psi$
<b>ZONE D'HABITATION</b>				
<b>Zone urbaine</b>		0.7397	0.8026	0.8111
Zone rurale		0.7679 $\psi$	0.8527 *	0.8546
<b>RÉGION GÉOGRAPHIQUE</b>				
<b>Maritimes</b>		0.7397	0.8026	0.8111
Québec		0.5938 $\xi$	0.7389	0.7087 *
Ontario		0.7466	0.7874	0.7892 $\xi$
Prairies		0.7417	0.6840 *	0.6793 $\xi$
Colombie Britannique		0.7534	0.8043	0.8065
<b>INTERACTIONS</b>				
55-59*rev. pension privé				0.5260 *
60-64*rev. pension privé				0.4844 *
65-69*rev. pension privé				0.1061 $\xi$
70+*rev. pension privé				0.0786 $\xi$
Secondaires*Superviseurs et trav. qualifiés				0.9688 $\xi$
Secondaires*Trav. peu ou pas qualifiés				0.9611 $\xi$
Post-secondaires*Superviseurs et trav. qualifiés				0.9282 $\psi$
Post-secondaires*Trav. peu ou pas qualifiés				0.9291
Université*Superviseurs et trav. qualifiés				0.8810
Université*Trav. peu ou pas qualifiés				0.9700
Superviseurs et travailleurs qualifiés*urbain				0.8309
Travailleurs peu ou pas qualifiés*urbain				0.6765
-2Log(maximum de vraisemblance)	2005.141	3078.966	1572.471	1512.940
Chi-deux du modèle (degrés de liberté)	2126,653 (6)	1052,827 (11)	2559,323 (17)	2618,8540 (29)

Note :  $\xi$  p < 0,01 ; \* p < 0,05 ;  $\psi$  p < 0,10



sur l'état matrimonial ne présente des différences significatives que chez les femmes (55,0 % comparativement à 48,5 %).

Les effets des variables socio-économiques présentent également des différences selon le sexe. L'influence du niveau de scolarité présente des différences significatives chez les hommes et chez les femmes, mais de façon plus importante chez les hommes (de 60,0 % à 17,0 % chez les hommes et de 74,0 % à 44,5 % chez les femmes). Chez les femmes, les universitaires n'ont pas de différences significatives avec les moins scolarisés (de 0 à 8 ans de scolarité) alors que, chez les hommes, ils ont la plus faible probabilité d'être retraités. Bien que significatif pour les deux sexes, l'effet de la présence d'un revenu de pension privé est plus marquant chez les hommes que chez les femmes. Par ailleurs, l'effet de la variable sur le type d'occupation semble plus important chez les femmes. Pour finir, la région géographique présente plus de différences significatives chez les hommes que chez les femmes. La plus faible probabilité se trouve au Québec, que ce soit chez les hommes ou chez les femmes.

#### 4.2.2.2. Modèles complets

À l'intérieur du troisième modèle, les variables socio-économiques atténuent l'écart entre les 50-54 et 55-59 ans observé plus tôt mais augmentent la probabilité des 50-54 ans chez les femmes. L'effet de la variable occupation est identique chez les hommes et les femmes. L'influence de l'éducation diffère pour ce modèle chez les femmes.

#### 4.2.2.3. Modèles complets avec interactions

Les modèles avec interactions présentent également des différences selon le sexe. La première interaction, entre le groupe d'âge et le revenu de pension privé, semble présenter des effets plus importants chez les femmes, tandis que la deuxième interaction n'est significative que chez les hommes. La plus grande différence réside dans la première interaction où les femmes âgées entre 60 et 64 ans qui reçoivent une prestation de pension privée ont une probabilité beaucoup plus grande que l'équivalent masculin (48,4 % contre 23,2 %).

### **4.3. Conclusion partielle**

En somme, nos analyses descriptives ont confirmé plusieurs points de la littérature vus au chapitre deux. Les variables qui semblent avoir des effets significatifs sur la décision de la prise de retraite dans notre analyse descriptive sont les suivantes: le sexe, l'âge, l'état matrimonial, le niveau de scolarité, la présence d'un régime de pension (public ou privé), le revenu, la santé, l'occupation, la zone d'habitation, la région géographique ainsi que le lieu de naissance.

D'abord, de par nos analyses démographiques, nous confirmons que les femmes vont généralement en retraite avant les hommes. Ainsi, les femmes prennent leur retraite en moyenne 1,2 années avant les hommes. Ensuite, même si la tendance vers la retraite anticipée semble soutenue, la majorité des individus prennent tout de même leur retraite à 65 ans (âge modal à la retraite). Nous avons vu que la proportion de retraités dépasse celle des travailleurs à temps plein bien avant l'âge «normal» de la retraite, et ce pour les deux sexes. Le fait d'être en couple semble pousser les femmes à prendre leur retraite, ce qui a été confirmé par les

«autres facteurs de la retraite» (nécessité de prendre soin d'un membre de la famille). Il semble aussi que, plus le niveau de scolarité est fort, plus les individus prennent leur retraite rapidement. Malgré la difficulté de le mesurer dans notre enquête, la présence d'un revenu de pension public ou privé encourage sans doute les travailleurs à prendre leur retraite. De plus, les cols bleus semblent plus enclins à précipiter leur retraite comparativement aux cols blancs. De même, les travailleurs de bureau et ceux qui sont peu qualifiés précipitent leur retraite comparativement aux superviseurs et aux travailleurs qualifiés. Les effets de la variable sur la zone d'habitation (rural vs urbain) ne semblent significatifs que chez les femmes. Certaines régions géographiques du Canada paraissent se distinguer, en particulier le Québec et la Colombie Britannique qui sont en tête pour la plus forte proportion de retraites anticipées; les provinces des Prairies sont celles qui en comprennent le moins. Finalement, ceux qui sont nés ailleurs qu'au Canada tendent à retarder leur retraite contrairement aux Canadiens de naissance.

Hors, deux variables sont certainement aussi influentes, soit la santé et le revenu. Mais, étant donné les problèmes que celles-ci encourent, nous devons les interpréter avec retenue. Nous savons que la mauvaise santé est probablement associée à une retraite anticipée, peu importe le critère utilisé. D'ailleurs, lorsque nous avons examiné les «autres facteurs de la retraite», nous avons confirmé son importance puisqu'une grande part des individus ont pris leur retraite avant 65 ans pour des raisons de santé. De plus, le revenu avant retraite est sans doute crucial dans la décision de la prise de retraite mais nous ne détenons que des informations sur le revenu actuel des répondants. Encore ici, la section sur les autres facteurs de la retraite (revenu de pension suffisant) confirment nos soupçons.

Pour finir, nous croyons que les Canadiens et les Canadiennes continueront à prendre leur retraite avant «l'âge normal», les courbes des âges «réels» et «prévus» étant très près l'une de l'autre.

En résumé, les analyses multivariées nous ont permis de confirmer la plupart des points de la revue de littérature et des analyses descriptives. De plus, nous vérifions notre première hypothèse, à savoir que les caractéristiques reliées à l'individu sont plus décisives sur la retraite que les caractéristiques socio-économiques. Au cours de l'analyse du modèle complet des sexes réunis, nous trouvons d'abord que les femmes prennent en moyenne leur retraite avant les hommes. Ensuite, la probabilité d'être retraité augmente avec l'âge et ce, de manière plus importante à partir des 55-59 ans. Les individus mariés ont une plus forte probabilité d'être retraités que les non mariés. Plus le niveau de scolarité est élevé, plus la probabilité d'être retraité est faible. Les travailleurs étant divisés en trois grandes catégories d'emploi, ce sont ceux qui sont peu ou pas qualifiés qui ont la plus forte probabilité d'être retraités et les superviseurs et travailleurs qualifiés qui ont la plus faible. Et, de manière attendue, la présence d'un revenu de pension privé pousse les gens à prendre leur retraite. Finalement, le comportement des individus face à la retraite varie grandement selon la zone géographique. Ce sont les habitants des Prairies qui ont la plus faible probabilité d'être retraités et ceux qui habitent les provinces maritimes qui ont la plus forte. Le modèle complet ne présente aucune différences significatives pour la zone d'habitation et pour le lieu de naissance.

Le modèle avec interactions des sexes réunis nous confirme l'importance sur la retraite de l'état matrimonial combiné au sexe féminin. De plus, nous voyons la prépondérance de la perception d'un régime de pension privé sur l'âge. Également, le type d'occupation domine sur le degré d'éducation et sur la zone d'habitation en matière de décision de retraite.

D'autre part, avec les analyses des modèles masculins et féminins, nous vérifions encore notre première hypothèse. En comparant les deux sexes, nous confirmons que la probabilité d'être retraité chez les femmes âgées de 50 à 54 ans est plus élevée que chez les hommes du même groupe d'âge. De plus, nous observons que la variable état matrimonial n'est significative que chez les femmes. La scolarité de même que la perception d'un revenu de pension privé semblent avoir plus d'effets chez les hommes que chez les femmes.

## Chapitre 5 : Déterminants de la réversibilité de la retraite

Le retour au travail après la prise de la retraite est un phénomène important au Canada. Nous allons donc poursuivre ce mémoire avec l'analyse du phénomène inverse à celui du chapitre précédent, soit la transition de la retraite au travail. Nous dresserons d'abord un bref portrait pour ensuite effectuer quelques analyses multivariées.

### 5.1. Analyses descriptives de la transition de la retraite au travail

Le tableau 5.1 présente le travail après la retraite selon le sexe. Une proportion considérable des Canadiens qui ont pris leur retraite avant 1991 sont retournés sur le marché du travail, soit près de 18 % des individus<sup>1</sup>.

Tableau 5.1 : Travail après la retraite selon le sexe, échantillon de l'Enquête Vieillesse et Autonomie (données pondérées)

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	Valeur	Proportion	Valeur	Proportion	Valeur	Proportion
Retourné(e)	422	21,6	147	11,4	569	17,6
Non retourné (e)	1528	78,4	1142	88,6	2670	82,4
TOTAL	1950	100,0	1289	100,0	3239	100,0

L'Enquête Vieillesse et Autonomie fournit quelques renseignements sur l'emploi après la retraite. Nous apprenons ainsi que, des 569 personnes qui retournent en emploi, 51,3 % travaillent pour un employeur différent de celui avant la retraite,

---

<sup>1</sup> Le retour sur le marché du travail après la retraite peut cependant inclure les individus qui n'ont pas vraiment cessé de travailler. Ils ont, par exemple, quitté un emploi à un moment donné et repris un autre le lendemain (sans interruption) et ont quand même le statut de «retraités».

26,6 % travaillent pour le même employeur et 22,1 % travaillent à leur propre compte ou à l'intérieur de leur propre entreprise. Une part importante de ces gens occupent un emploi à temps partiel, soit 79,6 %. Les femmes retraitées qui retournent occupent un travail à temps partiel à 86,5% comparativement à 77,2 % des hommes. Voici un survol des déterminants du retour sur le marché du travail.

### 5.1.1 Sexe

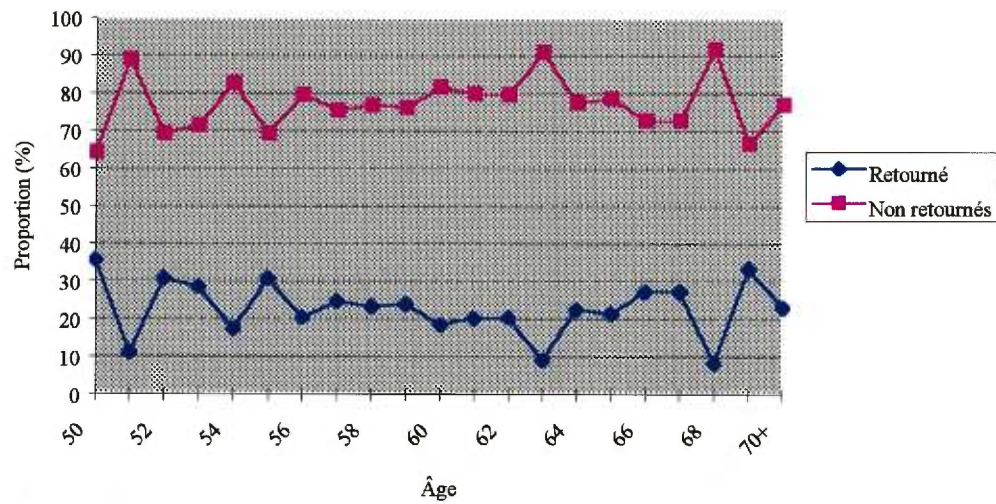
Le retour à l'emploi après la retraite varie largement selon le sexe. Une plus forte proportion d'hommes retraités reprennent un emploi après leur retraite (21,6 % comparativement à 11,4 % des femmes, voir tableau 5.1 ci-dessus). Une explication possible est que la capacité d'adaptation de la retraite chez les hommes est probablement moindre que chez les femmes et, la plupart d'entre eux ayant travaillé toute leur vie comparativement aux femmes de même génération, sont plus facilement ennuyés par l'inactivité de la retraite. De plus, leur niveau d'expérience et leur niveau de scolarité étant généralement plus élevés que celui des femmes peuvent amener une plus grande demande de travail pour ceux-ci.

### 5.1.2. Âge de la retraite

Les figures 5.1 et 5.2 présentent le retour sur le marché du travail après la retraite selon l'âge de la retraite. L'analyse de ces courbes ne laisse pas présager de liens entre l'âge de la retraite et le retour au travail après la retraite. Le tableau 5.2 présente le

Tout comme pour les figures 5.1 et 5.2, nous n'observons aucune corrélation entre le retour au travail et l'âge de la retraite.

**Figure 5.1: Retours au travail après la retraite selon l'âge de la retraite, hommes**



**Figure 5.2: Retours au travail après la retraite selon l'âge à la retraite, femmes**

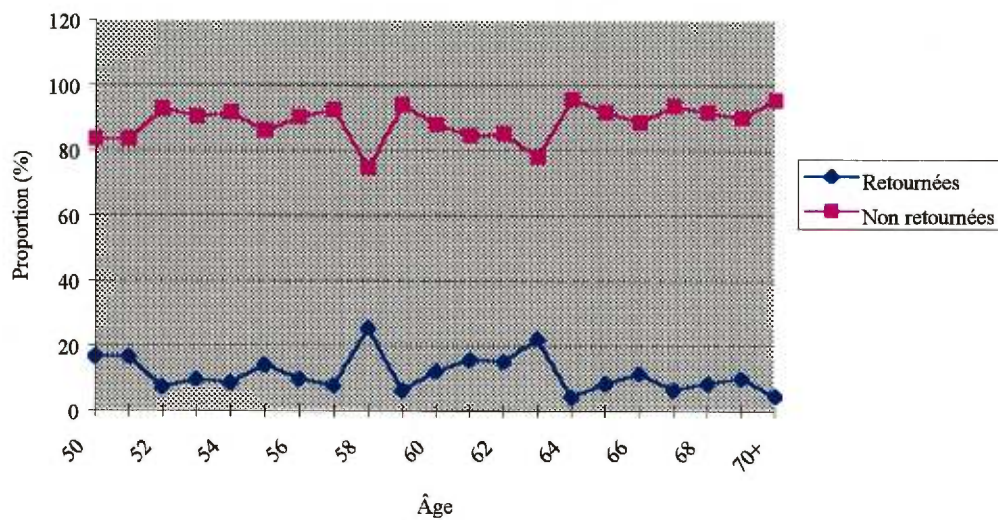




Tableau 5.2 : Retour sur le marché du travail après la retraite selon l'âge de la retraite

	Hommes			Femmes			Sexes réunis		
	Retournés	Non retournés	Total	Retournées	Non retournées	Total	Retournés	Non retournés	Total
Retraité(e)s avant 65 ans	252 (21,4)	923 (78,6)	1175 (100,0)	111 (12,9)	752 (87,1)	863 (100,0)	363 (17,8)	1675 (82,2)	2038 (100,0)
Retraité(e)s à 65 ans ou plus	170 (21,9)	605 (78,1)	775 (100,0)	36 (8,4)	391 (91,6)	427 (100,0)	206 (17,1)	996 (82,9)	1202 (100,0)

### 5.1.3. État matrimonial

Le tableau 5.3 présente les caractéristiques des répondants par rapport au retour sur le marché du travail après la retraite. Contrairement à ce que l'on pourrait s'attendre, une plus forte proportion de gens mariés sont retournés sur le marché du travail (19,1 % contre 14,5 %). Ceci est probablement relié, en partie, au fait que les gens mariés prennent généralement leur retraite avant les non mariés, ce qui augmente leur chance de retourner au travail après leur retraite. Cependant, des différences selon le sexe apparaissent. Alors que le fait d'être marié semble décourager les femmes de retourner sur le marché du travail, c'est le contraire qui se produit chez les hommes. Alors que 22,0 % des hommes mariés retournent sur le marché du travail, 20,1 % des hommes non mariés le font. Chez les femmes, une part un peu moins élevée de celles qui sont mariées y retournent (11,2 % contre 11,7 %). Le fait d'être en couple ne semble donc pas être un facteur important dans la décision de retourner sur le marché du travail après la retraite.

Tableau 5.3: Caractéristiques des répondants selon le retour au travail après la retraite

	Sexes réunis				Hommes				Femmes			
	Retourne(e)s		Non retourne(e)s		Retourne(e)s		Non retourne(e)s		Retourne(e)s		Non retourne(e)s	
	Retourne(e)s	Non retourne(e)s	Total	(%)	Retourne(e)s	Non retourne(e)s	Total	(%)	Retourne(e)s	Non retourne(e)s	Total	(%)
État matrimonial	Marié(e)	412 (19,1)	1751 (80,9)	2163 (100,0)	348 (22,0)	1233 (78,0)	1581 (100,0)	65 (11,2)	517 (88,8)	582 (100,0)		
	Non marié(e)	920 (14,5)	1076 (85,5)	2096 (100,0)	74 (20,1)	295 (79,9)	369 (100,0)	83 (11,7)	624 (88,3)	707 (100,0)		
Degré d'éducation 0 à 8 ans d'éducation	0 à 8 ans d'éducation	99 (10,5)	845 (88,5)	944 (100,0)	84 (13,5)	539 (88,5)	623 (100,0)	15 (4,7)	306 (85,3)	321 (100,0)		
	Études secondaires	238 (18,5)	1045 (81,5)	1283 (100,0)	164 (21,8)	590 (78,2)	754 (100,0)	74 (13,9)	455 (85,1)	529 (100,0)		
	Études post-secondaires	149 (20,2)	588 (79,8)	737 (100,0)	105 (25,0)	299 (74,0)	404 (100,0)	44 (13,2)	288 (86,8)	333 (100,0)		
	Études universitaires	83 (30,2)	192 (99,8)	275 (100,0)	68 (40,2)	101 (59,8)	169 (100,0)	15 (14,2)	91 (85,8)	106 (100,0)		
	Revenu de fond de pension privé	383 (19,9)	1537 (80,1)	1920 (100,0)	305 (23,9)	982 (76,1)	1290 (100,0)	75 (11,9)	586 (88,1)	661 (100,0)		
Revenu de fond de pension public	Oui	505 (17,4)	2388 (82,6)	2901 (100,0)	374 (21,2)	1390 (78,8)	1764 (100,0)	131 (11,5)	1006 (88,5)	1137 (100,0)		
	Non	64 (18,9)	274 (81,1)	338 (100,0)	48 (25,8)	138 (74,2)	186 (100,0)	16 (10,5)	138 (86,5)	152 (100,0)		
Revenu annuel	0-9999\$	58 (11,1)	485 (88,9)	523 (100,0)	21 (13,4)	136 (86,6)	157 (100,0)	37 (10,1)	328 (89,9)	365 (100,0)		
	10000-39999\$	337 (17,4)	1565 (82,6)	1932 (100,0)	280 (20,2)	1027 (79,8)	1287 (100,0)	77 (11,9)	569 (88,1)	646 (100,0)		
	40000\$ et plus	96 (32,1)	203 (67,9)	299 (100,0)	78 (33,6)	154 (66,4)	232 (100,0)	17 (25,8)	49 (74,2)	66 (100,0)		
	Ne sait pas ou refuse	77 (15,9)	408 (84,1)	485 (100,0)	62 (22,6)	212 (77,4)	274 (100,0)	16 (7,5)	186 (82,5)	212 (100,0)		
État de santé	Excellent	184 (24,3)	572 (75,7)	756 (100,0)	145 (31,9)	309 (88,1)	454 (100,0)	39 (12,9)	283 (87,1)	302 (100,0)		
	Bonne	280 (18,8)	1205 (81,2)	1485 (100,0)	188 (22,4)	686 (77,6)	884 (100,0)	82 (13,8)	519 (88,4)	801 (100,0)		
État de santé (comparé à celui des autres)	Moyenne	86 (11,0)	685 (89,0)	781 (100,0)	62 (13,5)	398 (86,5)	460 (100,0)	24 (7,5)	297 (82,5)	321 (100,0)		
	Mauvais	19 (8,9)	194 (91,1)	213 (100,0)	17 (11,4)	132 (88,6)	149 (100,0)	2 (3,1)	63 (86,9)	65 (100,0)		
Ne sait pas	1 (25,0)	3 (75,0)	4 (100,0)	1 (33,3)	2 (88,7)	3 (100,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)		
État de santé (comparé à celui des autres)	Meilleur	324 (24,1)	1020 (75,9)	1344 (100,0)	260 (31,2)	552 (88,8)	802 (100,0)	74 (13,7)	468 (86,3)	542 (100,0)		
	A peu près similaire	211 (14,5)	1245 (85,5)	1456 (100,0)	145 (16,9)	715 (83,1)	860 (100,0)	66 (11,1)	529 (88,9)	595 (100,0)		
	Pire	22 (7,2)	282 (92,8)	304 (100,0)	20 (9,7)	187 (80,3)	207 (100,0)	2 (2,1)	95 (97,9)	97 (100,0)		
	Ne sait pas	12 (8,9)	123 (91,1)	135 (100,0)	7 (8,6)	74 (91,4)	81 (100,0)	5 (9,3)	49 (80,7)	54 (100,0)		

Tableau 5.3 (suite)

	Sexes réunis		Hommes		Femmes	
	Retourne(e)s	Non retourne(e)s	Retourne(e)s	Non retourne(e)s	Retourne(e)s	Non retourne(e)s
	Total	Total	Total	Total	Total	Total
Industrie	204 (15,9)	1081 (84,1)	190 (18,9)	817 (81,1)	13 (4,7)	264 (95,3)
	385 (18,7)	1954 (81,3)	231 (24,5)	711 (75,5)	134 (13,2)	878 (86,8)
Occupation	233 (25,0)	888 (75,0)	178 (32,7)	366 (67,3)	55 (14,2)	332 (85,8)
	282 (17,9)	1297 (82,1)	202 (21,0)	758 (79,0)	80 (12,9)	540 (87,1)
Travailleurs peu ou pas qualifiés	53 (7,3)	676 (92,7)	42 (9,4)	404 (90,9)	11 (3,9)	271 (96,1)
	479 (18,1)	2168 (81,9)	355 (22,5)	1224 (77,5)	124 (11,6)	943 (88,4)
Zone d'habitation	90 (15,2)	504 (84,8)	67 (18,1)	304 (81,9)	23 (10,4)	189 (88,6)
	43 (16,0)	226 (84,0)	35 (19,4)	145 (80,6)	7 (8,0)	81 (92,0)
Région géographique	70 (10,4)	608 (89,6)	60 (13,9)	371 (88,1)	10 (4,1)	235 (95,9)
	246 (19,4)	1018 (80,6)	177 (24,1)	557 (75,9)	69 (13,0)	461 (87,0)
Maritimes	110 (19,6)	451 (80,4)	69 (22,4)	238 (77,6)	41 (16,2)	212 (83,8)
	101 (21,5)	368 (78,5)	81 (27,3)	216 (72,7)	20 (11,6)	153 (88,4)
Québec	454 (18,2)	2046 (81,8)	336 (22,3)	1172 (77,7)	118 (11,9)	872 (88,1)
	115 (15,6)	624 (84,4)	86 (19,5)	356 (80,5)	28 (9,7)	268 (90,3)
Ontario	110 (19,6)	451 (80,4)	69 (22,4)	238 (77,6)	41 (16,2)	212 (83,8)
	101 (21,5)	368 (78,5)	81 (27,3)	216 (72,7)	20 (11,6)	153 (88,4)
Prairies	454 (18,2)	2046 (81,8)	336 (22,3)	1172 (77,7)	118 (11,9)	872 (88,1)
	115 (15,6)	624 (84,4)	86 (19,5)	356 (80,5)	28 (9,7)	268 (90,3)
Colombie Britannique	454 (18,2)	2046 (81,8)	336 (22,3)	1172 (77,7)	118 (11,9)	872 (88,1)
	115 (15,6)	624 (84,4)	86 (19,5)	356 (80,5)	28 (9,7)	268 (90,3)
Lieu de naissance	454 (18,2)	2046 (81,8)	336 (22,3)	1172 (77,7)	118 (11,9)	872 (88,1)
	115 (15,6)	624 (84,4)	86 (19,5)	356 (80,5)	28 (9,7)	268 (90,3)

#### 5.1.4. Niveau de scolarité

L'effet de l'éducation sur le retour après la retraite semble clair. Plus le degré d'éducation est grand, plus la proportion de gens qui retournent sur le marché du travail augmente. Alors que 10,5 % des gens moins scolarisés (de 0 à 8 ans d'éducation) sont retournés sur le marché du travail, 30,2 % des gens le plus scolarisés l'ont fait (études universitaires). Cet effet semble plus défini chez les hommes que chez les femmes qui, elles, retournent plus rarement sur le marché du travail. Ceci entraîne un échantillon féminin inadéquat pour des comparaisons statistiques.

#### 5.1.5. Présence d'un fond de pension public et privé

La présence d'un revenu de fond de pension privé et public paraît avoir des effets plus ou moins importants sur la décision de retourner sur le marché du travail, et ce, pour les deux sexes. De façon inattendue, l'analyse des résultats nous indique que la proportion des individus qui ne reçoivent pas de prestations d'un fond de pension privé (14,1 %) sont moins enclins à retourner sur le marché du travail que ceux qui en bénéficient (19,9 %). Bien que ce phénomène soit beaucoup moins apparent chez les femmes pour les raisons mentionnées ci-haut, il se produit pour les deux sexes.

D'autre part, les effets des prestations de pension publique sont plus attendus. Alors que 17,4 % des gens qui reçoivent un revenu de fond de pension public retournent sur le marché du travail, 18,9 % des gens qui n'en reçoivent pas y retournent.

### 5.1.6. Revenu

Plus le revenu annuel est élevé, plus les gens reprennent un emploi après leur retraite. Alors que 11,1 % de gens qui gagnent peu (de 0 à 9999\$) retournent sur le marché du travail, 32,1 % de gens à fort revenu (40000\$ et plus) le font. Ici encore, le problème d'endogénéité se fait sentir puisqu'il ne s'agit pas du revenu avant le retour sur le marché du travail, mais du revenu actuel. Un revenu élevé est probablement assez souvent associé à un revenu d'emploi, donc au retour sur le marché du travail.

### 5.1.7. Santé

L'état de santé paraît importer grandement sur la décision de retourner sur le marché du travail après la retraite, et ce, pour les deux sexes. Que l'on utilise la première ou la deuxième variable (voir 4.1.2.7.), l'effet est le même, à savoir que plus la santé est mauvaise, plus le retour sur le marché du travail se fait rare. Alors que 24,3 % des gens en excellente santé retournent au travail, seulement 8,9 % des gens ayant une mauvaise santé le font. Dans le même ordre d'idée, alors que 24,1 % des répondants qui se qualifient en meilleure santé que leurs pairs retournent sur le marché du travail, 7,2 % qui se considèrent en pire état de santé que les autres y retournent.

Bien que les effets de cette variable semblent largement significatifs, nous devons l'exclure de nos analyses multivariées car elle apporte des problèmes d'endogénéité tels que discutés au chapitre deux.

### 5.1.8. Occupation

Les cols blancs semblent avoir une plus grande propension à retourner sur le marché du travail après la retraite que les cols bleus. Alors que près du quart des cols blancs masculins retournent, moins du cinquième de cols bleus le font. Chez les femmes, ces proportions sont moindres avec respectivement 13,2 % et 4,7 %. Le fait que les cols bleus occupent des emplois éprouvants physiquement et qu'ils sont potentiellement en moins bonne santé que les cols blancs, le retour au travail n'est probablement pas une option attirante pour eux.

De plus, ce sont les employés de bureau qui sont le plus enclins à reprendre un emploi (25,0 %). Les superviseurs et travailleurs qualifiés suivent avec 17,9 %, et les travailleurs peu ou pas qualifiés demeurent loin derrière (7,3 %). Chez les hommes, les différences selon le type d'occupation s'accroissent (respectivement 32,7 %, 21,0 % et 9,4 %). Le fait que les travailleurs peu ou pas qualifiés occupent généralement un emploi manuel, et donc plus exigeant physiquement, est probablement un facteur décisif sur le retour.

### 5.1.9. Zone d'habitation

Ceux qui habitent en zones urbaines retournent au travail dans une plus forte proportion que ceux qui habitent en zones rurales (18,2 % comparé à 15,6 %). Le fait que les opportunités d'emploi sont plus élevées en zones urbaines peut probablement expliquer ces résultats.

#### 5.1.10. Région géographique

Le Québec est sans doute la région géographique où l'on observe le moins de retours, avec 10,4 % et la Colombie Britannique, le plus avec 21,5 % de gens qui y sont retournés. L'Ontario et les Prairies sont à égalité avec près de 20 % et les Maritimes se retrouvent à 16 %.

#### 5.1.11 Lieu de naissance

L'analyse du lieu de naissance selon le retour nous révèle qu'une plus grande fraction de Canadiens de naissance retournent sur le marché du travail comparé aux autres (18,2 % comparativement à 15,6 %). Ceci est probablement relié aux caractéristiques des Canadiens de naissance par rapport aux immigrants. Par exemple, les Canadiens de naissance sont plus souvent ceux qui ont un fort degré d'éducation et qui occupent généralement un emploi où l'on demande des qualifications spécifiques.

### **5.2 Analyses multivariées**

#### 5.2.1. Sexes réunis

Le tableau 5.4 présente les probabilités prédites du retour au travail par les modèles logistiques pour les sexes réunis.

Tableau 5.4 : Tableau récapitulatif des régressions logistiques du retour au travail après la retraite, sexes réunis

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
Variables	Prob(p)	Prob(p)	Prob(p)	Prob(p)
SEXE				
<b>Hommes</b>	0,1552		0,1309	0,1301
Femmes	0,0792 $\xi$		0,0592 $\xi$	0,0582 $\xi$
GROUPE D'ÂGE DE LA RETRAITE				
<b>50-54</b>	0,1552		0,1309	0,1301
55-59	0,1628		0,1188	0,1213
60-64	0,1326		0,1020	0,1024
65-69	0,1351		0,1049	0,1039
70+	0,1427		0,1165	0,1168
ÉTAT MATRIMONIAL				
Mariés	0,1600		0,1291	0,1284
<b>Non mariés</b>	0,1552		0,1309	0,1301
LIEU DE NAISSANCE				
<b>Canada</b>	0,1552		0,1309	0,1301
Autres pays	0,1346		0,0997 $\xi$	0,0981 $\xi$
ÉDUCATION				
<b>0-8 ans</b>		0,1531	0,1309	0,1301
Études secondaires		0,1972 *	0,1794 $\xi$	0,1883 $\xi$
Études post-secondaires		0,1953 $\psi$	0,1878 $\xi$	0,1954 $\xi$
Études universitaires		0,2596 $\xi$	0,2395 $\xi$	0,2513 $\xi$
REVENU DE PENSION PRIVÉ				
Oui		0,1833 *	0,1346	0,1325
<b>Non</b>		0,1531	0,1309	0,1301
OCCUPATION				
<b>Employés de bureau</b>		0,1531	0,1309	0,1301
Superviseurs et travailleurs qualifiés		0,1266 *	0,1036 *	0,0982 *
Travailleurs peu ou pas qualifiés		0,0549 $\xi$	0,0445 $\xi$	0,0481 $\xi$
ZONE D'HABITATION				
<b>Zone urbaine</b>		0,1531	0,1309	0,1301
Zone rurale		0,1535	0,1246	0,1228
RÉGION GÉOGRAPHIQUE				
<b>Maritimes</b>		0,1531	0,1309	0,1301
Québec		0,1040 *	0,0887 *	0,0851 *
Ontario		0,1731	0,1619	0,1389
Prairies		0,1908	0,1816 $\psi$	0,1683
Colombie Britannique		0,1895	0,1730	0,1568
INTERACTIONS				
Superviseurs et travailleurs qualifiés*Québec				0,4123 $\xi$
Superviseurs et travailleurs qualifiés*Ontario				0,2533 *
Superviseurs et travailleurs qualifiés*Prairies				0,1854
Superviseurs et travailleurs qualifiés* Colombie Britannique				0,1702
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Québec				0,3210 $\psi$
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Ontario				0,0998
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Prairies				0,0953
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Colombie Britannique				0,0950
-2Log(maximum de vraisemblance)	2944,051	2863,127	2786,526	2765,1370
Chi-deux du modèle (degrés de liberté)	66,104 (7)	147,028 (11)	223,629 (18)	245,018 (26)

Note :  $\xi$   $p < 0,01$  ; \*  $p < 0,05$  ;  $\psi$   $p < 0,10$



#### 5.2.1.1. Influence des variables reliées à l'individu et des variables socio-économiques

En comparant le chi-deux des deux premiers modèles, nous sommes en mesure d'affirmer que l'influence des variables socio-économiques est plus importante que celui des variables reliées à l'individu. Le premier modèle confirme nos analyses descriptives sur le sexe. Les hommes ont une plus forte probabilité de retourner sur le marché du travail après la retraite que les femmes (15,5 % comparativement à 7,9 %). Ce modèle ne présente pas de différences significatives selon l'âge de la retraite, l'état matrimonial ou le lieu de naissance.

Le deuxième modèle nous confirme l'importance des variables sur l'éducation, sur l'occupation, sur la région géographique et sur la présence d'un revenu privé de pension. L'influence du degré d'éducation semble prépondérant dans ce modèle. Plus celui-ci est élevé, plus la probabilité du retour est grande (de 15,3 % à 26,0 %). D'autre part, les employés de bureaux ont la plus forte probabilité de reprendre un emploi (15,3 %), tandis que les travailleurs peu ou pas qualifiés ont la plus faible (5,5 %). Les personnes bénéficiant d'un revenu de fond de pension privé ont une probabilité plus forte de retourner que celles qui n'en bénéficient pas (18,3 % contre 15,3 %). De plus, les Québécois ont la plus faible probabilité de retourner (10,4 %). Les autres régions ne présentent aucune différences significatives avec les provinces maritimes. Finalement, la variable sur la zone d'habitation n'a aucun effet significatif sur le retour.

### 5.2.1.2. Analyse du modèle complet

À l'intérieur du modèle complet, la plupart des effets observés précédemment se répètent, mais d'autres apparaissent. Les probabilités de retour selon le sexe sont un peu moindres (13,1 % chez les hommes contre 5,9 % chez les femmes). Les variables sur l'âge de la retraite et sur l'état matrimonial demeurent non significatives. Par contre le lieu de naissance devient une variable significative dans ce modèle, où 13,1 % des Canadiens de naissance comparativement à 10,0 % des autres nationalités retournent sur le marché du travail. La variable sur l'éducation semble toujours prépondérante sur le retour au travail après la retraite. Alors que les gens moins scolarisés ont la plus faible probabilité de retour (13,1 %), ceux qui sont le plus scolarisés ont la plus forte (24,0 %). De plus, la variable sur le type d'occupation présente des différences significatives similaires au deuxième modèle. Les moins qualifiés sont moins enclins à retourner (4,5 %) que les superviseurs et travailleurs qualifiés (10,4 %), ainsi que les employés de bureau (13,1 %). D'autres différences significatives selon la région géographique s'ajoutent dans ce modèle. Comme pour le deuxième modèle, la population du Québec est celle qui retourne le moins (8,9 %). La population des Prairies, quant à elle, est celle qui retourne le plus (18,2 %). La variable sur la perception d'un revenu de pension privé devient non-significative.

### 5.2.1.3. Analyse du modèle complet avec interactions

L'analyse du retour au travail après la retraite s'avérant différente, les interactions du chapitre précédent ne sont pas toutes adéquates pour ce chapitre. C'est pourquoi nous avons choisi plutôt de mesurer l'effet conjoint entre le type d'occupation et la région

géographique. Celle-ci nous apprend que l'effet conjoint de ces variables montre la plus grande importance du type d'occupation. Malgré le fait que les Québécois ont une plus faible probabilité à retourner au travail après la retraite, les différences selon le type d'occupation de ceux-ci dominant. Alors que la probabilité de retour est de 41,2 % pour les superviseurs et travailleurs qualifiés du Québec, elle est inférieure pour l'Ontario pour la même catégorie d'occupation (25,3 %). De même, les Québécois qui sont des travailleurs peu ou pas qualifiés ont une plus forte probabilité de retour (32,1 %) que le reste du Canada pour le même type d'occupation.

### 5.2.2. Analyse selon le sexe

Le tableau 5.5 présente les probabilités prédites du retour au travail pour les hommes et le tableau 5.6, pour les femmes.

#### 5.2.2.1. Influence des variables reliées à l'individu et des variables socio-économiques

Les deux sexes favorisent les variables socio-économiques aux variables reliées à l'individu. L'analyse des premiers modèles nous apprend que la seule différence selon le sexe réside dans la variable sur l'âge de la retraite. Alors que, chez les femmes, cette variable ne présente aucun effet significatif sur le retour, chez les hommes, les 60-64 ans ont une probabilité de retour plus faible que les 50-54 ans (15,0 % contre 21,5 %). Le deuxième modèle présente des différences importantes selon le niveau de scolarité. Alors que, chez les hommes, on observe le même effet que pour les sexes réunis, chez les femmes, l'effet de l'éducation n'est pas le même. Chez elles, celles

qui ont fait des études universitaires ou post-secondaires ont une probabilité moindre de retour (respectivement 17,1 % et 15,9 %) que celles qui ont fait des études

Tableau 5.5 : Tableau récapitulatif des régressions logistiques du retour au travail après la retraite, hommes

Variables	Modèle 1 Prob(p)	Modèle 2 Prob(p)	Modèle 3 Prob(p)	Modèle 4 Prob(p)
<b>GROUPE D'ÂGE DE LA RETRAITE</b>				
<b>50-54</b>	0,2149		0,2012	0,1969
55-59	0,2033		0,1609	0,1553
60-64	0,1503 $\psi$		0,1238 *	0,1164 *
65-69	0,1788		0,1535	0,1436
70+	0,1959		0,1823	0,1748
<b>ÉTAT MATRIMONIAL</b>				
Mariés	0,2345		0,1992	0,1964
<b>Non mariés</b>	0,2149		0,2012	0,1969
<b>LIEU DE NAISSANCE</b>				
<b>Canada</b>	0,2149		0,2012	0,1969
Autres pays	0,1895		0,1565 *	0,1501 *
<b>ÉDUCATION</b>				
<b>0-8 ans</b>		0,1988	0,2012	0,1969
Études secondaires		0,2264	0,2284	0,2419
Études post-secondaires		0,2547 $\psi$	0,2594 $\psi$	0,2744 *
Études universitaires		0,3337 $\xi$	0,3393 $\xi$	0,3507 $\xi$
<b>REVENU DE PENSION PRIVÉ</b>				
Oui		0,2260	0,2291	0,2198
<b>Non</b>		0,1988	0,2012	0,1969
<b>OCCUPATION</b>				
<b>Employés de bureau</b>		0,1988	0,2012	0,1969
Superviseurs et travailleurs qualifiés		0,1478 $\xi$	0,1486 $\xi$	0,1428 *
Travailleurs peu ou pas qualifiés		0,0677 $\xi$	0,0687 $\xi$	0,0686 $\xi$
<b>ZONE D'HABITATION</b>				
<b>Zone urbaine</b>		0,1988	0,2012	0,1969
Zone rurale		0,1944	0,1914	0,1830
<b>RÉGION GÉOGRAPHIQUE</b>				
<b>Maritimes</b>		0,1988	0,2012	0,1969
Québec		0,1380 $\psi$	0,1419 $\psi$	0,1358 $\psi$
Ontario		0,2128	0,2238	0,1996
Prairies		0,2183	0,2293	0,2139
Colombie Britannique		0,2303	0,2519	0,2084
<b>INTERACTIONS</b>				
Superviseurs et travailleurs qualifiés*Québec				0,6158 $\xi$
Superviseurs et travailleurs qualifiés*Ontario				0,3483
Superviseurs et travailleurs qualifiés*Prairies				0,3268
Superviseurs et travailleurs qualifiés* Colombie Britannique				0,3131
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Québec				0,5808 *
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Ontario				0,2077
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Prairies				0,2189
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Colombie Britannique				0,1447
-2Log(maximum de vraisemblance)	2026,234	1920,884	1907,807	1888,283
Chi-deux du modèle (degrés de liberté)	9,832 (6)	115,183 (11)	128,26 (17)	147,783 (25)

Note :  $\xi$   $p < 0,01$  ; \*  $p < 0,05$  ;  $\psi$   $p < 0,10$

Tableau 5.6 : Tableau récapitulatif des régressions logistiques du retour au travail après la retraite, femmes

Variabiles	Modèle 1 Prob(p)	Modèle 2 Prob(p)	Modèle 3 Prob(p)	Modèle 4 Prob(p)
<b>GROUPE D'ÂGE DE LA RETRAITE</b>				
<b>50-54</b>	0,0976		0,0606	0,0622
55-59	0,1132		0,0659	0,0723
60-64	0,1166		0,0686	0,0734
65-69	0,0752		0,0398	0,0417
70+	0,0582		0,0346	0,0354
<b>ÉTAT MATRIMONIAL</b>				
Mariés	0,0882		0,0546	0,0560
<b>Non mariés</b>	0,0976		0,0606	0,0622
<b>LIEU DE NAISSANCE</b>				
<b>Canada</b>	0,0976		0,0606	0,0622
Autres pays	0,0820		0,0437	0,0449
<b>ÉDUCATION</b>				
<b>0-8 ans</b>		0,0751	0,0606	0,0622
Études secondaires		0,1867 $\xi$	0,1495 $\xi$	0,1504 $\xi$
Études post-secondaires		0,1589 $\xi$	0,1230 *	0,1194 *
Études universitaires		0,1706 *	0,1334 *	0,1330 $\psi$
<b>REVENU DE PENSION PRIVÉ</b>				
Oui		0,0688	0,0535	0,0554
<b>Non</b>		0,0751	0,0606	0,0622
<b>OCCUPATION</b>				
<b>Employés de bureau</b>		0,0751	0,0606	0,0622
Superviseurs et travailleurs qualifiés		0,0704	0,0586	0,0481
Travailleurs peu ou pas qualifiés		0,0265 $\xi$	0,0208 $\xi$	0,0222 $\xi$
<b>ZONE D'HABITATION</b>				
<b>Zone urbaine</b>		0,0751	0,0606	0,0622
Zone rurale		0,0766	0,0599	0,0624
<b>RÉGION GÉOGRAPHIQUE</b>				
<b>Maritimes</b>		0,0751	0,0606	0,0622
Québec		0,0420	0,0329	0,0253
Ontario		0,1212	0,1036	0,0669
Prairies		0,1636 *	0,1422 *	0,1150
Colombie Britannique		0,1069	0,0930	0,0893
<b>INTERACTIONS</b>				
Superviseurs et travailleurs qualifiés*Québec				0,1102
Superviseurs et travailleurs qualifiés*Ontario				0,1509
Superviseurs et travailleurs qualifiés*Prairies				0,0637
Superviseurs et travailleurs qualifiés* Colombie Britannique				0,0459
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Québec				0,0231
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Ontario				0,0156
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Prairies				0,0154
Travailleurs peu ou pas qualifiés*Colombie Britannique				0,0296
-2Log(maximum de vraisemblance)	907,94	855,802	845,403	834,454
Chi-deux du modèle (degrés de liberté)	7,534 (6)	59,672 (11)	70,071 (17)	81,020 (25)

Note :  $\xi$  p < 0,01 ; \* p < 0,05 ;  $\psi$  p < 0,10

secondaires (18,7 %). De plus, les effets de la région géographique sur le retour ne sont pas les mêmes pour les deux sexes. Alors que, chez les hommes, on observe le même effet que pour les sexes réunis (le Québec détient la plus basse probabilité de retour avec 13,8 % comparativement à 19,9 pour les Maritimes), chez les femmes, la population du Québec ne démontre aucune différence significative. Chez elles, ce n'est que la population des Prairies qui présente des effets significatifs où celle-ci présente la plus forte probabilité de retour (16,4 % comparativement à 7,5 %). Finalement, la présence d'un revenu de pension privé n'a aucun effet significatif sur le retour au travail après la retraite.

#### 5.2.2.2. Analyse des modèles complets

Le troisième modèle présente les mêmes différences importantes selon le sexe pour l'âge de la retraite, l'éducation et la région géographique que pour les modèles précédents. L'ajout des variables reliées à l'individu chez les hommes fait augmenter les probabilités de retour selon l'occupation, la région d'habitation et le lieu de naissance. Le lieu de naissance devient significatif chez les hommes (20,1 % chez les Canadiens de naissance contre 15,7 % chez les autres).

#### 5.2.2.3. Analyse des modèles complets avec interactions

Le dernier modèle présente des différences importantes selon le sexe. Alors que, chez les hommes, les interactions présentent les mêmes différences que pour les sexes réunis, chez les femmes, la seule interaction qui présente des différences significatives est celle entre le Québec et les travailleurs peu ou pas qualifiés.

### **5.3. Conclusion partielle**

L'analyse descriptive de la réversibilité de la retraite nous apprend qu'une part importante d'individus retournent en emploi après leur retraite. De ceux-ci, plus de la moitié ont un employeur différent de celui qui précède la retraite, un peu plus du quart travaillent pour le même employeur et un peu plus du cinquième travaillent à leur propre compte. Il semble que le travail à temps partiel soit prépondérant pour ces individus, dont près de 80 % occupent un emploi de la sorte. Ce sont les hommes qui reprennent le plus souvent un emploi après leur retraite. L'âge à la retraite ne paraît pas être un facteur décisif sur la réversibilité de la retraite, ni l'état matrimonial, ni la présence d'un fond de pension public ou privé. Par opposition, le niveau de scolarité ainsi que le type d'occupation apparaissent comme étant des déterminants importants. Tout comme pour le chapitre précédent, le revenu ainsi que l'état de santé sont sans doute des facteurs décisifs, mais étant donné leur problème d'endogénéité, nous devons faire preuve de prudence. Finalement, la région géographique, le lieu de naissance ainsi que la zone d'habitation sont tous des déterminants possibles de la réversibilité de la retraite.

D'autre part, l'analyse multivariée nous démontre que ce sont les caractéristiques socio-économiques qui dominent sur les caractéristiques liées à l'individu, contrairement au chapitre précédent. Notre deuxième hypothèse n'est donc pas vérifiée, ce qui démontre la spécificité de la réversibilité de la retraite. En résumé, les facteurs qui semblent les plus influents sur le retour en emploi après la retraite sont les mêmes que pour l'analyse descriptive, soit le sexe, le lieu de naissance, le niveau

de scolarité, le type d'occupation et la région géographique. Selon nos analyses, ce sont les hommes qui ont la plus forte probabilité de retour. Les Canadiens de naissance ont une plus grande propension à retourner que les autres. Encore, la probabilité de retour augmente avec le degré d'éducation. D'autre part, ce sont les employés de bureau qui ont la plus forte probabilité de retour, suivi de près des superviseurs et travailleurs qualifiés. Les moins qualifiés, quant à eux, ont une plus faible propension à retourner. Finalement, la population québécoise présente la plus faible probabilité de retour et, celle des Prairies, la plus forte. Les variables comme l'âge à la retraite, l'état matrimonial et la perception d'un revenu de pension privé n'ont pas d'effets significatifs.

L'analyse selon le sexe démontre un effet de l'âge à la retraite chez les hommes, en particulier chez les 60-64 ans, qui ont une probabilité de retour plus faible que les 50-54 ans. De plus, le lieu de naissance n'est significatif que chez les hommes. Des différences selon le sexe apparaissent pour le degré d'éducation et pour la région géographique.



## Chapitre 6 : Conclusion générale

Au cours des cinquante dernières années, les parcours entourant la retraite se sont diversifiés. Notre revue de littérature laisse présager que le travail à temps partiel constitue souvent une étape dans le processus de transition de la retraite. De plus, la retraite n'est pas toujours définitive, puisqu'une proportion non négligeable de retraités masculins et féminins retournent sur le marché du travail.

Les tendances vers l'avancement de l'âge à la retraite au Canada ne sont probablement réversibles, ni à court, ni à moyen terme. La ressemblance des courbes des âges « réels » et « prévus » de la retraite de même que des indicateurs démographiques (âge moyen à la retraite, âge médian et âge modal) augurent un comportement qui est bel et bien installé dans les habitudes des Canadiens et Canadiennes.

Les analyses multivariées nous ont permis de confirmer plusieurs énoncés de la littérature et ont appuyé nos analyses descriptives. Tout d'abord, l'analyse des déterminants de la transition du travail à la retraite nous apprend que les caractéristiques individuelles l'emportent sur les caractéristiques socio-économiques, et ce pour les trois groupes (sexes réunis, hommes, femmes). Les caractéristiques déterminantes sur la décision de faire la transition entre travail et retraite sont le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'éducation, la perception d'un revenu de retraite privé, le type d'occupation et la région géographique. La zone d'habitation ainsi que le lieu de naissance demeurent les seules variables non significative dans le modèle complet. Ainsi les femmes, occupant un emploi ne demandant pas de qualifications

spécifiques, mariées, demeurant dans les Maritimes, recevant des prestations de retraite d'un employeur, ont une forte probabilité d'être retraitées.

Les analyses selon le sexe amènent quelques différences importantes. Nous confirmons avec ces analyses que les femmes prennent généralement leur retraite avant les hommes et que l'état matrimonial semble plus influent sur la décision de prendre la retraite chez les femmes que chez les hommes. L'effet du degré de scolarité semble se présenter différemment chez les femmes. Alors que ce sont les plus instruits qui ont la plus faible probabilité de retraite chez les hommes, les femmes qui sont les plus instruites ont la plus forte probabilité de retraite. De plus, l'influence d'un revenu de pension privé semble plus important chez les hommes que chez les femmes. Enfin, la variable sur l'éducation présente des différences selon le sexe. Alors que le comportement des hommes suit celui des deux sexes réunis, chez les femmes, les effets ne sont pas les mêmes. Ce sont les universitaires qui dominent en fait de probabilité de retraite chez les femmes alors que ce sont les moins scolarisés qui sont en premier chez les hommes.

Bien qu'elle n'a pas fait objet d'analyses multivariées, la santé est sans doute un facteur très important dans les décisions de la transition du travail à la retraite ou du retour en emploi après la retraite. Plus la santé est mauvaise, plus la propension à la retraite est forte et plus le retour sur le marché du travail se fait rare.

Les facteurs explicatifs du retour au travail après la retraite diffèrent de ceux de la retraite en tant que tel. Par opposition aux modèles sur la retraite, ce sont les caractéristiques socio-économiques qui l'emportent sur les caractéristiques liées à l'individu sur le retour au travail après la retraite. Les déterminants du retour en

emploi sont le sexe, le degré de scolarité, l'occupation, la région d'habitation et le lieu de naissance. L'état matrimonial, l'âge à la retraite et la perception d'un fond de pension privé ne semblent pas influencer sur la décision de retourner au travail. Ce seraient les hommes, étant fortement scolarisés, ayant travaillé comme employés de bureau, demeurant dans les Prairies et étant nés au Canada qui auraient une plus forte propension à retourner sur le marché du travail.

Le retour en emploi présente également des différences selon le sexe. La variable sur l'âge à la retraite ne présente des différences significatives que chez les hommes. De plus, chez les hommes, ce sont ceux qui ont un fait des études universitaires qui retournent le plus tandis que, chez les femmes, ce sont plutôt celles qui ont fait des études secondaires.

Les générations ballonnantes du baby-boom atteindront bientôt l'âge de la retraite ce qui, combiné aux tendances vers une retraite avancée et à une période de retraite étendue, devra occasionner des coûts supplémentaires à l'état en matière de santé et en retraite. Cependant, étant donné la part importante de retraités qui retournent sur le marché du travail, ces tendances sont modérées.

De plus, les caractéristiques des retraités de demain seront bien différentes de celles des retraités d'aujourd'hui (LÉGARÉ, MARCIL-GRATTON et CARRIÈRE, 1991). Par exemple, ceux-ci seront plus scolarisés et seront plus enclins à retarder leur retraite ou à retourner sur le marché du travail après. Toutefois, des mesures incitatrices devront être prises puisque, même si les caractéristiques de la population évoluent en ce sens, si le désir n'y est pas, les tendances ne se renverseront pas.

## BIBLIOGRAPHIE

- AKYEAMPONG E.B. (1987). "Les travailleurs âgés sur le marché du travail canadien", Statistique Canada, catalogue 71-001, pp. 85-120.
- ANDERSON et BURKHAUSER (1985). "The retirement-Health Nexus : a new measure of an old puzzle", *Journal of human resources*, 20 (summer 1985), pp. 315-330.
- BAZZOLI, F.J. (1985). "The early retirement decision: new empirical evidence on the influence of health", *Journal of Human resources*, 20, 214-234.
- BECK (1985). "Determinants of labor force activity among retired men", *Research on Aging*, 7, pp. 251-280.
- BRESLAW et SIMS (1986). "The effect of health on the labour force behaviour of the elderly in Canada". Canada: Review of Demography and Health and Welfare, 26 pages.
- BRESLAW et STELCNER (1987). "The effect of health on the labor force behavior of elderly men in Canada", *Journal of human resources*, 22, pp. 490-517.
- BURBIDGE et ROBB (1980). "Public pension plans and the incentive to work", Economic Council of Canada, discussion paper no. 160, 94 pages.
- BURBIDGE et ROBB (1986). "Consumption and labour supply late in the life cycle", Canada: Review of Demography and Health and Welfare, 22 pages.
- BURTLESS (1987). "Occupational effects of the health and work capacity of elderly men" **in Work, health and income among the elderly**, ed. Burtless, Washington D.C.: The Brookings Institution, pp. 103-142.
- BURTLESS et MOFFIT (1985) "The joint choice of retirement age and postretirement hours of work", *Journal of labor economics*, 3, pp. 209-236.
- CARRIÈRE Y. (1995). "Le dualisme économique et les inégalités face à la retraite", in **Entre travail, retraite et vieillesse: le grand écart**, textes réunis par A.-M. Guillemard, J. Légaré et P. Ansart, Paris, L'Harmattan, pp. 225-248.
- CHIRIKOS et NESTEL (1991). "Occupational differences in the ability of men to delay retirement", *Journal of human resources*, 26, pp. 1-26.
- COHEN G. L. (1989). "Le travail autonome au Canada", *Tendances sociales canadiennes*, printemps 1989, pp. 17-19.
- CÔTÉ, Michel (1990). "La population active : au seuil des années 90", *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001F, printemps 1990, pp. 9-18.

DESJARDINS B. (1993). "Vieillesse de la population et personnes âgées", Statistique Canada (Coll. « La conjoncture démographique »), catalogue 91-533F, 130 pages.

EKERDT D. J. et DEVINEY S. (1990). "On defining persons as retired", *Journal of aging studies*, vol. 4, no. 3, pp. 211-229.

FIELDS et MITCHELL (1984). "Economic determinants of the optimal retirement age: An empirical investigation" *The journal of human resources*, 19, pp. 245-262.

FRENKEN H (1991). "Les mesures d'incitation à la retraite anticipée", *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001F, automne 1991, pp. 19-27.

GALARNEAU D. (1991). "Femmes à l'approche de la retraite", *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001F, automne 1991, pp. 30-42.

GOWER D. (1995). "Le point sur la retraite anticipée chez les hommes", *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001F, Statistique Canada, hiver 1995, pp. 33-38.

GUILLEMARD (1991). "International perspectives on early withdrawal from the labor force" in Myles et Quadagno éd. **States, labor markets, and the future of old-age policy**, Temple university Press, Philadelphia, pp. 209-227.

HANOCH, G. ET M. HONIG (1983). "Retirement, wages, and the labour supply of the elderly", *Journal of labour economics*, 1, pp. 131-151.

HAYWARD et HARDY (1985). "Early retirement processes among older men: occupational differences", *Research on aging*, vol.7 no. 4, december 1985, pp. 491-515.

HAYWARD (1986). "The influence of occupational characteristics on men's early retirement", *Social Forces*, vol. 64 pp. 1032-1045.

HAYWARD, HARDY et GRADY (1989) "Labor force withdrawal patterns among older men in the United States", *Social Science Quarterly*, 70, 425-448.

HAYWARD et GRADY (1990). "Work and retirement among a cohort of older men in the United States, 1966-1983", *Demography*, vol. 27, no. 3, August 1990, pp. 337-357.

HAYWARD, M., HARDY, H., et CHIANG, M. (1990). "Work after retirement: The experiences of older men in the U.S", communication présentée au Colloque annuel de la Population, Association of America, tenu à Toronto, 1990, 22 pages.

HONIG, M. et G. HANOCH (1985). "Partial retirement as a separate mode of retirement behavior", *The journal of human resources* 20, pp. 21-46.

HONIG M. (1985). "Partial retirement among women", *The journal of human resources*, 20, pp. 613-621.

KRAHN H.J. et LOWE G.S. (1988) **Work industry & canadian society**, Nelson Canada, Scarborough, Ontario, pp. 38-66.

KRAHN H. (1991). "Les régimes de travail «non standard»", *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001F, Hiver 1991, pp. 41-52.

KRAHN H. (1995). "Accroissement des régimes de travail atypiques", *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001F, hiver 1995, pp. 39-47.

JOHNSON, W.G. (1977). "The effect of disability on labor supply: comment", *Industrial and labor relations review*, 30, 380-381.

LÉGARÉ J. , MARCIL-GRATTON N. et CARRIERE Y. (1991). "Viellir en emploi: un choix déjà inscrit dans l'avenir démographique du Québec" in **Viellir en emploi: a-t-on le choix?** Les Presses de l'Université Laval, pp. 11-29.

LEGRAND T. K. (1995). "The determinants of men's retirement behaviour in Brazil", *The journal of development studies*, vol. 31, no. 5, June 1995, pp. 673-701.

LOGAN R. (1994). "Le travail à temps partiel «par choix»" , *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001F, Automne 1994, pp. 22-29.

MCDONALD L. et WANNER (1990). **Retirement in Canada**, Butterworths Canada Ltd., Toronto, 173 pages.

MITCHELL et FIELDS (1982). "The effects of pensions and earnings on retirement : a review essay. " in **Research in Labor economics**, vol. 5, ed. Ronald G. Ehrenberg. Greenwich, CT : JAI Press, 1982, pp. 115-155.

MITCHELL, LEVINE et POZZEBON (1988). "Retirement differences by industry and occupation", *The Gerontologist*, 28, 4, pp. 545-551.

MONETTE, Manon (1996a). "La retraite durant les années 90 : retour au travail des retraités", *Tendances Sociales Canadiennes*, automne 1996, catalogue 11-008-XPF, pp. 14-16.

MONETTE, Manon (1996b). "Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada", Statistique Canada, catalogue 89-546-XPF, 45 pages.

MONETTE, Manon (1996c). "La retraite durant les années 90 : les hommes retraités au Canada ", *Tendances Sociales Canadiennes*, automne 1996, catalogue 11-008-XPF, pp. 10-13.

NOREAU N. (1994). "Le travail à temps partiel «non choisi»", *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001F , Automne 1994, pp. 30-37.

OCDE (1986). "Statistiques de la population active, 1964-1984", Direction des statistiques, Publications OCDE, Paris, 497 pages.

OCDE (1999). "Statistique de la population active, 1977-1997", Direction des statistiques, Publications OCDE, Paris, 587 pages.

OSBERG Lars (1988). "Is it retirement or unemployment? The constrained labour Supply of older Canadians", Canada: Review of Demography and Health and Welfare, 75 pages.

PALMORE, ERDMAN, BURCHETT, FILLEMBBAUM, GEORGE et WALLMAN (1985). "Retirement : causes and consequences", New York : Springer Publishing Co.

PARCEL T.L. et MUELLER, C.W. (1983). **Ascription and labor markets: race and sex differences in earnings**. New York: Academic Press, 315 pages.

PARNES et LESS (1985). **Retirement among american men**, Lexington, Massachussets, 236 pages.

QUINN, BURKHAUSER et MYERS (1990). **Passing the torch: The influence of economic incentives on work and retirement**, W.E. Upjohn institute for employment research, Kalamazoo, Michigan, 269 pages.

QUINN et BURKHAUSER (1994). "Retirement and labor force behavior of the elderly" in **Demography of aging**, National Research Council, Washington D.C., pp. 50-101.

QUINN (1977). "Microeconomic determinants of early retirement: a cross-sectional view of white married men" *Journal of human resources* 12, 329-346.

ROBB et BURBIDGE (1987). "Consumption, income and retirement", Statistics Canada, Research paper series no. 21, 32 pages.

SAMMARTINO (1987). "The effect of health on retirement" *Social Security Bulletin* 50 (february 1987), pp. 31-47.

SCHELLENGERG G.(1994). **La retraite**, Conseil canadien de développement social, Ottawa, 132 pages.

SICKLES R.C. et TAUBMAN, P. (1986). "An analysis of the health and retirement status of the elderly." *Econometrica*, 54, 1339-1356.

SIMPSON, I.H., SIMPSON, R.L., EVERS, M. et POSS, S.S. (1982). "Occupational recruitment, retention, and labor force cohort representation", *American Journal of Sociology*, 87, 1287-1313.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL CANADA (1993). **Viellissement et Autonomie : aperçu d'une enquête nationale**, Secrétariat du troisième âge, Ottawa, 169 pages.

STATISTIQUE CANADA (1980). "La baisse du taux d'activité chez les hommes de 55 ans et plus : Étude des causes possibles", catalogue 71-001, pp. 75-91.

STATISTIQUE CANADA (1996). "Moyennes annuelles de la population active 1989-1994", catalogue 71-529, p. B4.

STATISTIQUE CANADA (1999). "Moyennes annuelles de la population active 1992-1997", catalogue 71-529, p. B4.

STELCNER et KYRIASIS (1990). "An analysis of the labour force behaviour of the elderly in Canada, 1980", *Canadian Studies in Population*, vol. 17 (1), 1990, pp. 71-105.

TINDALE J. (1991) "Travailleuses et travailleurs âgés dans une main-d'oeuvre vieillissante", Rédigé à la demande du Conseil consultatif national sur le troisième âge. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 82 pages.

WANNER R. et MCDONALD L. (1986). "The vertical mosaic in later life: ethnicity and retirement in Canada", *Journal of gerontology*, vo. 41, no. 5, pp. 662-671.