

Université de Montréal

Les fins d'emploi de carrière et les emplois de transition vers la retraite
selon la profession au Canada, 2002 à 2007

par

Marc-André Fortin

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 Maîtrise ès sciences (M.Sc.)
en démographie

Mai, 2012

© Marc-André Fortin, 2012

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Les fins d'emploi de carrière et les emplois de transition vers la retraite
selon la profession au Canada, 2002 à 2007

présenté par :

Marc-André Fortin

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Norbert Robitaille
président-rapporteur

Jacques Légaré
directeur de recherche

Leroy O. Stone
codirecteur

Yves Carrière
membre du jury

Résumé

Le vieillissement de la main-d'œuvre canadienne entraîne diverses conséquences sur le marché du travail et sur les parcours de fin de vie active. C'est pourquoi cette recherche s'intéresse à la problématique des fins d'emploi de carrière et du passage vers un emploi de transition vers la retraite. À l'aide des données longitudinales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2002 à 2007, l'objectif est de mener une analyse descriptive de cette trajectoire selon la profession, ce qui ne semble jamais avoir été fait dans la littérature canadienne. Les résultats montrent que certaines professions ont enregistré proportionnellement plus de fins d'emploi de carrière durant cette période, dont les enseignants et les occupants d'un poste de direction. Des analyses supplémentaires ont calculé la part des travailleurs ayant effectué leur transition dans une profession différente.

Mots clés : retraite, transition, emplois de carrière, emplois de transition, professions, Canada

Abstract

In Canada, the ongoing aging of the labour force has direct effects on the labour market and the way workers live their transition to retirement. Thus many believe in the importance of studying the lifecourse of older workers. Using longitudinal data from the Survey of Labour and Income Dynamics, this study analyzes the older workers who left a career job between 2002 and 2007, and looks at their subsequent labour market activity in order to know if some of them entered a bridge job. This research focuses on occupational differences for the first time in the Canadian literature. In proportion, the results show higher than average rates of leaving their career job in some specific occupations, especially teachers and managers. Moreover this study aims to measure the proportion of older workers who found a bridge job in a different occupation.

Key words: retirement, transition, career jobs, bridge jobs, occupations, Canada

Table des matières

Résumé	iii
Abstract	iv
Table des matières	v
Liste des tableaux	vii
Liste des abréviations	ix
Remerciements	x
Introduction	1
Chapitre 1. Mise en contexte de la problématique	3
1.1 Vieillesse démographique au Canada	3
1.2 Les départs à la retraite au Canada	5
1.2.1 Évolutions récentes et à venir	5
1.2.2 Vieillesse de la population active et impacts des retraites sur le poids relatif ...	6
1.2.3 Vers une baisse du taux global d'activité	8
1.2.4 Quelles conséquences pour le marché de l'emploi?	9
1.2.5 Des pénuries de main-d'œuvre comme conséquence des départs à la retraite?	10
1.2.6 Des changements à prévoir au niveau des politiques publiques	13
Chapitre 2. Revue de la littérature et objectifs de recherche	16
2.1 La diversification des trajectoires de fin de vie active	16
2.2 Les emplois de carrière et les emplois de transition vers la retraite	17
2.2.1 Les emplois de carrière	18
2.2.2 Les emplois de transition vers la retraite	19
2.3 Objectifs de recherche	21
Chapitre 3. Données et méthodologie	23
3.1 Présentation des données de l'EDTR	23
3.1.1 Objectifs de l'EDTR	23
3.1.2 Échantillonnage, période d'observation et population cible	24
3.1.3 La collecte des données de l'EDTR	25
3.1.4 L'EDTR, les fins d'emploi de carrière et les emplois de transition	25
3.1.5 Limites de l'EDTR	26
3.2 Base de données, concepts théoriques et critères de définition	27
3.2.1 Création de la base de données	27

3.2.2 Le bassin d'emplois ciblés	29
3.2.3 Les emplois de carrière.....	30
3.2.4 Les fins d'emploi, les professions délaissées et leurs caractéristiques.....	33
3.2.5 Autres exclusions et justifications.....	34
3.2.6 Comparaison des emplois conservés et des emplois exclus.....	38
3.2.7 Les emplois de transition vers la retraite.....	44
3.3 Méthode d'analyse.....	48
3.3.1 Les indicateurs utilisés	48
3.3.2 Les tests de différence de proportions.....	50
3.3.3 La pondération.....	51
Chapitre 4. Résultats et discussion	53
4.1 Retour sur les définitions des emplois de carrière et de transition.....	53
4.2 Présentation des résultats	54
4.2.1 Contexte général des fins d'emploi de carrière	54
4.2.2 Les taux de fin d'emploi de carrière.....	60
4.2.3 Comparaison des professions de carrière et de transition vers la retraite	68
4.3 Discussion	73
Conclusion.....	78
Bibliographie	82
Annexe 1 : Détails techniques	xi
Annexe 2 : Déterminants de la retraite et d'une fin de carrière.....	xxxi
Annexe 3 : Différences significatives des taux de fin d'emploi selon la profession de de carrière (classification désagrégée).....	xxxv

Liste des tableaux

Tableau 3.1. Distribution des emplois de carrière exclus et conservés selon la profession (classification agrégée), 2002.....	39
Tableau 3.2. Distribution des emplois de carrière exclus et conservés selon la profession (classification intermédiaire), 2002.....	40
Tableau 3.3. Distribution des emplois de carrière exclus et conservés selon diverses caractéristiques démographiques, 2002	41
Tableau 3.4. Distribution des emplois de carrière exclus et conservés selon divers déterminants de transition, 2002	42
Tableau 4.1. Répartition des emplois de carrière selon le type de fin d'emploi, 2002 à 2007	54
Tableau 4.2. Taux de fin d'emploi de carrière selon l'âge du travailleur au début de la période, 2002 à 2007	55
Tableau 4.3. Taux de fin d'emploi de carrière selon le sexe du travailleur, 2002 à 2007 ..	55
Tableau 4.4. Taux de fin d'emploi de carrière selon l'état de santé du travailleur lors du départ, 2002 à 2007	56
Tableau 4.5. Taux de fin d'emploi de carrière selon l'état d'incapacité du travailleur lors du départ, 2002 à 2007	56
Tableau 4.6. Taux de fin d'emploi de carrière selon l'état matrimonial lors du départ, 2002 à 2007	57
Tableau 4.7. Taux de fin d'emploi de carrière selon le niveau d'éducation atteint lors du départ, 2002 à 2007	57
Tableau 4.8. Taux de fin d'emploi de carrière selon la région de résidence lors du départ, 2002 à 2007	58
Tableau 4.9. Taux de fin d'emploi de carrière selon le statut d'emploi du travailleur lors du départ, 2002 à 2007	58
Tableau 4.10. Taux de fin d'emploi de carrière selon le niveau d'activité du travailleur lors du départ, 2002 à 2007	58

Tableau 4.11. Taux de fin d'emploi de carrière selon le fait d'avoir participé au moins une fois à un régime de retraite, 2002 à 2007	59
Tableau 4.12. Taux de fin d'emploi de carrière selon le secteur d'activité du travailleur lors du départ, 2002 à 2007	59
Tableau 4.13. Taux de fin d'emploi de carrière selon le statut de travailleur syndiqué lors du départ, 2002 à 2007	59
Tableau 4.14. Taux de fin d'emploi de carrière selon le groupe professionnel (classification agrégée), 2002 à 2007	60
Tableau 4.15. Taux de fin d'emploi de carrière selon le groupe professionnel (classification désagrégée), 2002 à 2007	64
Tableau 4.16. Comparaison avec le taux de fin d'emploi moyen (classification désagrégée), 2002 à 2007	65
Tableau 4.17. Nombre d'emplois de transition chez les travailleurs dont l'emploi de carrière a pris fin, 2002 à 2007	69
Tableau 4.18. Proportion globale de transition dans la même profession, selon le type de classification, 2002 à 2007	70
Tableau 4.19. Proportion de transition dans la même profession, selon le groupe professionnel de l'emploi de carrière et le type de classification, 2002 à 2007	71
Tableau 4.20. Proportion de transition dans la même profession chez les enseignants de carrière, 2002 à 2007	72

Liste des abréviations

EDTR : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

EPA : Enquête sur la population active

ITAO : Interview téléphonique assistée par ordinateur

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

RHDC : Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences du Canada

RPC : Régime de pensions du Canada

RRQ : Régie des rentes du Québec (RRQ)

RPA : Régime de pension agréé

REÉR : Régime enregistré d'épargne-retraite

SLIDRET : Survey of Labour and Income Dynamics Retrieval System

Remerciements

Je désire tout d'abord remercier M. Légaré d'avoir été l'un des premiers à me donner la chance de travailler au Département de démographie. Homme de grande culture, ces années passées à ses côtés m'ont été très bénéfiques et m'ont ouvert à une multitude de possibilités. Je lui en suis très reconnaissant. Je tiens également à remercier le Dr. Stone non seulement de m'avoir donné l'opportunité de travailler un certain temps à Statistique Canada, mais surtout pour les judicieux conseils et le temps investi. Je pouvais difficilement demander mieux. Je remercie également Messieurs Norbert Robitaille et Yves Carrière pour leur participation à mon jury. Leurs commentaires ont été très constructifs.

Par ailleurs, je ne peux faire autrement que remercier celle qui a toujours été présente pour m'écouter et m'encourager pendant les moments les plus difficiles. Merci Stef, je te dois énormément ! Je remercie aussi mes parents et mes beaux-parents pour leurs encouragements et leur soutien. Et merci à mon frère pour les liens qui nous unissent.

Je veux aussi remercier mes amis, sans qui mes parcours académique et personnel n'auraient tout simplement pas été les mêmes. Nul besoin de les nommer, je les remercie d'avoir été et de continuer d'être dans ma vie !

Je remercie enfin mes professeures et professeurs ainsi que le personnel du Département de démographie. De même, je tiens à remercier les membres de la direction du Service de planification académique et de recherche institutionnelle de l'UQAM pour la flexibilité et la confiance dont ils ont su faire preuve à mon égard tout au long de cette (trop) longue période de rédaction.

Introduction

Au Canada, la structure par âge de la population connaîtra un vieillissement accéléré au cours des prochaines années. Ce phénomène s'explique par le fait que la population a complété sa transition démographique. En effet, la forte fécondité de l'après-deuxième guerre mondiale (1946-1965) a enregistré une baisse soutenue, instaurant un important déséquilibre entre les effectifs des cohortes de ce baby-boom et ceux des cohortes nées par la suite. Aujourd'hui, les boomers sont toujours proportionnellement plus nombreux, le poids relatif des 20-64 ans n'ayant donc jamais été aussi important. Or, comme pour le groupe des moins de 20 ans, cette part devrait diminuer dès que les premiers boomers rejoindront les 65 ans et plus. Le poids relatif de ce dernier groupe augmentera ainsi de façon considérable. Cette croissance sera également favorisée par le recul de la mortalité, l'espérance de vie à 65 ans enregistrant des niveaux inégalés. Dans ce contexte, cette transformation de la population canadienne aura des répercussions de nature économique, politique, sociale et culturelle avec lesquelles les décideurs et les concepteurs de politiques publiques devront savoir composer, notamment en ce qui concerne les impacts du vieillissement de la main-d'œuvre sur le marché de l'emploi.

À ce sujet, il serait difficile de passer sous silence le fait que le Canada enregistrera une forte hausse des départs à la retraite. Certains prévoient que ceux-ci représenteront 70 % à 75 % des ouvertures d'emploi d'ici 2015 (RHDCC, 2006a ; RHDCC, 2006c ; Dunn, 2005). En contrepartie, la part des emplois créés par la croissance économique sera moins forte, elle qui représentait 50 % des ouvertures d'emploi jusqu'à tout récemment (RHDCC, 2006a). Du coup, cette vague de départs à la retraite forcera les employeurs à chercher une main-d'œuvre qualifiée et capable de pourvoir aux postes laissés vacants. Reste à voir si les travailleurs des plus jeunes générations, jumelés aux immigrants reçus au Canada, seront suffisamment nombreux pour combler les ouvertures d'emploi créées par le retrait des boomers du marché de l'emploi. Autrement, ces départs pourraient créer, du moins ponctuellement et en interaction avec d'autres facteurs, un déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans certains domaines de l'économie canadienne. Dans ce contexte, les défis que posent les problématiques relatives à la retraite expliquent l'attention portée à l'étude du vieillissement de la main-d'œuvre et des parcours de fin de

vie active. En effet, puisque les trajectoires empruntées par les travailleurs âgés tendent à se diversifier, ce qui peut notamment s'expliquer par l'hétérogénéité de leur profil en termes de revenu, de santé, de structure familiale et de statut d'emploi, ceci justifie le besoin de documenter davantage chacune d'entre elles.

Ainsi, l'objectif de ce mémoire est de procéder, à l'aide des données longitudinales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 2002 à 2007, à une analyse descriptive des tendances relatives aux fins d'emploi de carrière. Le cas échéant, l'objectif sera d'analyser le passage vers un emploi dit de transition vers la retraite. Or, contrairement à ce qui a été fait dans ce domaine, cette étude sera désagrégée selon la profession. En effet, ceci ne semble jamais avoir été fait dans la littérature canadienne. Pour ce faire, nous élaborerons des critères de définition qui permettront à la fois de repérer les emplois de carrière et de transition des travailleurs âgés que nous aurons ciblés. Loin d'être infaillibles, les justifications théoriques relatives au choix de ces critères viseront à soulever une réflexion sur les aspects à considérer au moment de définir ces deux types d'emploi. Une fois que ces emplois auront été repérés, nous calculerons des taux de fin d'emploi de carrière selon la profession et les proportions de travailleurs âgés dont la transition vers la retraite s'est effectuée dans la même profession, cet aspect soulevant en effet plusieurs questions en termes de transmission des connaissances dans un contexte de vieillissement démographique et de pénuries de main-d'œuvre appréhendées. Ceci permettra de mieux documenter cette trajectoire encore méconnue.

Pour ce faire, ce mémoire comporte quatre chapitres¹. Le premier présente le contexte à l'intérieur duquel s'inscrit cette problématique, et ce afin de justifier la pertinence de se pencher sur ce sujet de recherche. Le deuxième chapitre vise quant à lui à présenter une revue de la littérature sur le phénomène des fins d'emploi de carrière et du passage vers un emploi de transition vers la retraite. Nos objectifs de recherche y seront également présentés. Le troisième chapitre se consacre ensuite à la description des données et des méthodes d'analyse utilisées. Enfin, le dernier chapitre présente les résultats obtenus. Une discussion portant sur la portée de ces résultats sera aussi rédigée.

¹ La revue de la littérature a principalement été réalisée entre 2008 et 2010. Certaines études peuvent donc ne pas avoir été prises en compte, comme les plus récentes projections de population de Statistique Canada.

Chapitre 1. Mise en contexte de la problématique

Ce mémoire de maîtrise s'intéresse au phénomène de la transition vers la retraite selon la profession au Canada et, plus particulièrement, aux fins d'emploi de carrière et au passage vers un emploi de transition. Ce chapitre présente le contexte à l'intérieur duquel s'inscrit cette problématique.

Pour ce faire, nous expliquerons d'abord le processus de vieillissement que subit la population canadienne. Ceci permettra de montrer que le Canada connaîtra une hausse des départs à la retraite avec l'arrivée des boomers à cette étape de leur cycle de vie, entraînant diverses conséquences sur son passage. À ce sujet, nous démontrerons premièrement que ces départs mèneront à la diminution du poids relatif de la population active au Canada. Deuxièmement, nous illustrerons le fait qu'une hausse des taux d'activité des travailleurs âgés ne pourrait vraisemblablement pas renverser la diminution du taux global d'activité appréhendée. Troisièmement, nous présenterons un aperçu des conséquences potentielles de ces départs sur le marché de l'emploi. Enfin, nous conclurons ce chapitre en cernant certaines des professions pour lesquelles des pénuries de main-d'œuvre sont à prévoir dans ce contexte, ainsi que diverses mesures mises sur pied par les autorités gouvernementales pour contrer leurs effets.

1.1 Vieillissement démographique au Canada

La population canadienne connaîtra un vieillissement accéléré de sa structure par âge dans les années à venir. Selon le scénario, l'âge médian devrait passer de 39 ans à 45 ou 50 ans entre 2005 et 2056, contre 27 ans en 1956 (Statistique Canada, 2008 ; Statistique Canada, 2005a). Ce vieillissement résulterait principalement de la baisse de la fécondité et de l'allongement constant de l'espérance de vie, signe que le Canada a complété sa transition démographique (Henripin, 2003 ; Légaré, 2003).

Concernant la fécondité, la hausse ininterrompue observée dès la fin de la Seconde Guerre mondiale a culminé en 1959 à 479 275 naissances. Ce nombre a ensuite connu un

déclin quasi continu jusqu'au début des années 2000, diminuant du tiers. Puis, une légère hausse a permis d'établir le nombre de naissances à 367 089 en 2008 (Statistique Canada, a). Or, malgré cette augmentation, la fécondité se situe toujours en deçà du seuil de remplacement des générations (Statistique Canada, b).

Dans son sillon, ceci a créé un déséquilibre entre les effectifs des cohortes du baby-boom (1946-1965) et de celles nées par la suite, les premières englobant des effectifs plus élevés. Ce déséquilibre a d'ailleurs été plus grand que ceux historiquement observés entre les générations successives. Ayant aujourd'hui atteint l'âge adulte, les boomers sont plus nombreux que les individus des générations nées par la suite. La part des moins de 20 ans diminuera donc au cours des prochaines décennies, tel qu'en témoigne la forme projetée de la pyramide des âges (Statistique Canada, 2005a). D'ici 2031, celle-ci prendra en effet la forme d'une ogive, la part relative occupée par les générations du bas de la « pyramide » perdant de l'importance comparativement à la part canalisée par les générations plus âgées.

La situation est similaire chez les 20-64 ans. Notons d'abord que le poids de ce groupe n'a jamais été aussi important qu'aujourd'hui compte tenu de l'apport des boomers, ceux-ci formant près de la moitié des effectifs (Statistique Canada, e). Or, comme pour les moins de 20 ans, cette part relative devrait diminuer dans les années à venir, passant de 70 % à 60 % entre 2005 et 2031. Ceci s'explique par le fait que les boomers, dont les premiers sont nés en 1946, atteindront 65 ans à partir de 2011 et que chacun aura atteint cet âge en 2031 (Statistique Canada, 2009 ; Statistique Canada, 2005a).

À l'inverse, la part des 65 ans et plus, qui seront composés des boomers et de leurs aînés, devrait augmenter, voire doubler d'ici 2031. À moins d'une hausse importante de la fécondité, le nombre de personnes âgées pourrait dépasser le nombre d'enfants de moins de 15 ans vers 2015 (Statistique Canada, 2008 ; Statistique Canada, 2005a). Il s'agirait d'une première dans l'histoire du Canada.

La croissance du poids relatif des 65 ans et plus sera par ailleurs favorisée par le recul de la mortalité. En effet, l'espérance de vie à 65 ans est passée de 18,0 ans à 19,9 ans entre 1991 et 2006 (Statistique Canada, c). Si la tendance se maintient, non seulement l'arrivée des boomers fera gonfler la part relative de ce groupe d'âge dans la population totale, mais ces personnes vivront de plus en plus longtemps (Statistique Canada, 2005a).

Ainsi, le vieillissement de la population canadienne fera augmenter le rapport de dépendance démographique global, soit le ratio des 0-19 ans et 65 ans et plus par rapport aux 20-64 ans². Ce sera particulièrement le cas du rapport de dépendance des 65 ans et plus, ceux-ci devenant de plus en plus nombreux par rapport aux 20-64 ans (Martel et. al., 2008, p.122). Ce contexte devrait donc avoir diverses répercussions sur le plan économique, politique et social (Légaré, 2004 ; McDaniel, 2003).

1.2 Les départs à la retraite au Canada

1.2.1 Évolutions récentes et à venir

Au Canada, les flux de retraites permanentes n'ont cessé d'augmenter dans les années 1980, passant de 180 000 à 250 000 entre 1982 et 1991. Ce nombre a ensuite baissé à 210 000 en 1999 pour se rétablir à 250 000 en 2001 (Dunn, 2005, p.16). Or, le nombre de départs devrait continuer d'augmenter au cours des années à venir pour atteindre 430 000 en 2014. Ceci représenterait une augmentation de 72 % par rapport au niveau de 2001. Cette hausse ferait passer la part du nombre de retraites sur l'emploi total de 1,7 % à 2,4 % lors de cette période (Dunn, 2005, p.ii et p.47). Par ailleurs, environ 2,4 % des travailleurs devraient prendre leur retraite chaque année entre 2006 et 2014. En comparaison, 1,9 % des travailleurs actifs entre 1996 et 2005 se retiraient annuellement du marché du travail (RHDCC, 2006a)³. En d'autres termes, de plus en plus de travailleurs

² Par convention, les 20-64 ans réfèrent aux individus en emploi. Ces bornes sont fixées afin de tenir compte des logiques sous-jacentes au parcours de vie des Canadiens (quoique certains spécialistes préfèrent utiliser les 15-64 ans). En effet, les premiers entrent sur le marché du travail à 20 ans en moyenne et les seconds privilégient majoritairement le retrait à 65 ans (voire plus tôt) compte tenu des politiques rendant ce choix souvent plus avantageux sur le plan fiscal et financier.

³ Or, il est possible que la récente hausse des taux d'activité chez les travailleurs âgés (voir à la p.8 de ce mémoire) fasse en sorte que ces deux proportions soient légèrement surestimées.

prendront leur retraite d'ici 2014. Cette hausse coïncidera avec l'arrivée des premiers boomers à l'âge de la retraite (c'est-à-dire à l'âge donnant droit à la pension de vieillesse).

De plus, toute chose étant égale par ailleurs, il est permis de croire que ce niveau pourrait demeurer relativement élevé au-delà de 2014 étant donné le retrait des travailleurs nés pendant la deuxième partie du baby-boom (1956-1965). En effet, ces derniers atteindront 65 ans entre 2021 et 2031. Or, cette génération est celle qui est formée du plus grand nombre d'individus parmi toutes les générations du baby-boom (Statistique Canada, 2005a ; Mackenzie et Dryburgh, 2003, p.1).

1.2.2 Vieillessement de la population active et impacts des retraites sur le poids relatif

Sur le marché du travail, l'ampleur du déséquilibre entre les effectifs des boomers et des générations suivantes influera la part relative de la population active au sein de la population canadienne dès que les boomers quitteront le marché de l'emploi. En effet, leur part relative au sein des 20-64 ans s'établissait à 50 % des 20,9 millions de personnes estimées en 2008 (Statistique Canada, e). De même, ils formaient 40 % des 16,6 millions d'individus en emploi ou au chômage en 2008, leur taux d'activité s'établissant à 75 % (Statistique Canada, f). Ainsi, peu importe la statistique retenue, nous constatons que les boomers constituent une part considérable de la population active actuelle.

Or, le déséquilibre qui existe entre les effectifs des boomers et des générations suivantes entraîne un vieillissement accru de la structure par âge de la main-d'œuvre. Il est possible d'illustrer ce vieillissement à l'aide de trois indicateurs. Premièrement, sachant que l'ensemble des boomers aura 45 à 65 ans en 2011, la part de ce sous-groupe passera à 41 % contre 38 % en 2005 (Statistique Canada, 2005a). Deuxièmement, la part des travailleurs actifs étant à dix années ou moins de l'âge médian de la retraite a augmenté entre 1997 et 2007, passant de 17 % à 21 % (Statistique Canada, 2009, p.92). Enfin, dans la population active, il y avait 1,9 personne de 20-34 ans pour chaque travailleur de 55 ans et plus en 2006 contre 3,7 un quart de siècle plus tôt (Statistique Canada, 2009, p.89).

Bref, l'arrivée des boomers à l'âge de la retraite contribuera au vieillissement de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, leur retrait devrait provoquer un plafonnement, puis une diminution du poids relatif de la population active (Statistique Canada, 2005a)⁴. D'ailleurs, le taux de croissance annuel moyen de cette dernière devrait passer de 1,3 % en 2006-2010 à 0,7 % en 2011-2015, augmentant moins vite à court terme. Ce taux s'élevait à 1,7 % entre 1996 et 2005 (RHDCC⁵, 2006b, p.1).

Mentionnons que le maintien ou la hausse du niveau d'immigration actuel ne pourrait vraisemblablement pas inverser cette tendance (Statistique Canada, 2005a). En effet, la littérature démontre que l'apport de l'immigration n'influence que très modestement la variation de la structure par âge d'une population comparativement à la baisse de la fécondité, au recul de la mortalité et aux effets de cohortes (Loh et Georges, 2007 ; Beaujot, 2003 ; Agossou, 2002 ; Mitra, 1992 ; George, Nault et Romaniuk, 1991 ; Arthur et Espenshade, 1988). Par exemple, le poids relativement élevé des boomers au sein de la population canadienne peut être considéré comme un important effet de cohorte.

Par ailleurs, la baisse appréhendée de la part relative de la population active pourrait être encore plus marquée si les boomers se retiraient aux âges moyen et médian de la retraite, ceux-ci étant respectivement passés de 64,9 ans à 61,4 ans et de 65,0 ans à 60,8 ans entre 1976 et 2008 (Statistique Canada, d; McDonald, 2006b; Statistique Canada, 2009, p.90). Notons que les niveaux de 2008 étaient les mêmes que ceux observés à la fin des années 1990, période où ils ont atteint leur plus faible valeur⁶.

⁴ Il ne faut pas confondre la baisse du poids relatif de la population active avec celle de son effectif total. En effet, ce dernier continuera vraisemblablement d'augmenter pendant encore plusieurs années (Martel et al., 2008, p.118).

⁵ Le ministère des Ressources humaines a récemment changé de nom. Celui-ci, dont l'ancienne appellation était *Ressources humaines et développement social Canada* (RHDSC), se nomme dorénavant *Ressources humaines et développement des compétences Canada* (RHDCC). Ainsi, certaines publications peuvent avoir été répertoriées sous l'ancienne appellation.

⁶ Nous devons interpréter ces indicateurs avec prudence, car les retraites par âge ne se distribuent pas selon une loi normale, mais plurimodale. Ceci peut influencer la valeur de ces indicateurs. De plus, certaines personnes peuvent déclarer avoir pris leur retraite tout en ayant réintégré le marché de l'emploi. En effet, les âges moyen et médian présentés ici ont été calculés à partir de l'autodéclaration transversale enregistrée dans l'Enquête sur la population active (EPA). Enfin, ces indicateurs ne peuvent, à court terme, saisir l'effet du report de la retraite, d'une part, et être influencés par la structure par âge, d'autre part (Carrière et Galarneau, 2011). Voici donc plusieurs raisons d'interpréter ces indicateurs avec une certaine prudence.

1.2.3 Vers une baisse du taux global d'activité

Cette dernière hypothèse semble toutefois peu probable si l'on se fit à la tendance à la hausse observée au niveau des taux d'activité des travailleurs âgés, et ce pour les deux sexes (Statistique Canada, 2009, p.18 ; Martel et al., 2008 ; McDonald, 2006b ; Guillemard, 2006; Saba et Guérin, 2004). Or, ceci ne permettrait ultimement pas d'augmenter le taux global d'activité – soit la proportion de la population âgée de 15 ans et plus (ou 20 ans et plus) au sein de la population active, laquelle n'inclut pas les étudiants, les retraités, les aidants naturels inactifs et toutes autres personnes ne recherchant pas activement un emploi. Au contraire, les projections prévoient une diminution d'ici 2031, et ce même si les taux d'activité des travailleurs âgés continuaient d'augmenter (Statistique Canada, 2009, p.89 ; Martel et al., 2008). Le taux global a d'ailleurs déjà commencé à baisser et devrait passer de 67,2 % à 66,7 % entre 2005 et 2015, soit au même niveau que celui observé en 2002 (RHDCC, 2006b, p.1).

Autrement dit, même si les boomers retardaient leur retraite, ceci ne ferait que retarder la baisse du taux d'activité global et du poids relatif de la population active (Martel et al., 2008 ; Légaré et Ménard, 2008), bien que cela pourrait en diminuer l'amplitude (Hicks, 2012).

Notons qu'une hausse de la fécondité et de l'immigration n'aurait qu'un effet marginal sur ces projections. Il est aussi peu probable de pouvoir compter sur une hausse des taux d'activité des jeunes pour contrecarrer cette tendance à la baisse, ceux-ci tendant à prolonger leurs études. Ceci explique pourquoi les taux d'emploi à temps partiel et d'emploi temporaire sont plus élevés au sein de ce groupe d'âge (Statistique Canada, 2009, p.60 et p.69). Leur apport au taux global d'activité est ainsi limité, d'autant plus que leur poids relatif demeurera faible dans les prochaines années (Sunter, 2001). Enfin, une hausse du taux d'activité des femmes ne devrait pas non plus contrebalancer l'impact du retrait des boomers sur le taux d'activité global (Sunter, 2001)⁷.

⁷ Or, sans contrebalancer l'impact du retrait des baby boomers sur le taux d'activité global, la hausse du taux d'activité des femmes, tout comme les autres facteurs énumérés ici, pourrait néanmoins en amoindrir l'amplitude. En effet, il ne faut pas à tout prix essayer de trouver la solution miracle à la baisse du taux d'activité global, mais tenir compte de l'effet positif de différents facteurs qui en amoindrissent l'impact.

Dans ce contexte, une pression accrue pourrait s'exercer sur les programmes de protection sociale, comme les régimes de pension et les services sociaux (Légaré, 2001). Certains proposent donc d'y apporter diverses modifications (Godbout et. al., 2007 ; Castonguay et Laberge, 2010 ; Groupe de travail sur la tarification des services publics, 2008), la baisse du taux global d'activité pouvant ultimement réduire le volume des revenus fiscaux des gouvernements fédéral et provinciaux.

1.2.4 Quelles conséquences pour le marché de l'emploi?

Certains prévoient que 70 % des ouvertures d'emploi résulteront des départs à la retraite d'ici 2015. Ceci correspondrait à près de 3,8 millions d'emplois (RHDCC, 2006a ; RHDCC, 2006c, p.2). D'autres estiment que cette proportion pourrait s'élever jusqu'à 75 % d'ici 2014 (Dunn, 2005, p.ii et p.48). C'est donc dire que la part relative des emplois créés par la croissance de l'activité économique, aussi appelée demande d'expansion, enregistrera une importante diminution. Celle-ci représentait près de la moitié des ouvertures d'emploi jusqu'à tout récemment (RHDCC, 2006a).

Cette vague de départs à la retraite pourrait ainsi forcer les employeurs à trouver une main-d'œuvre qualifiée capable de pourvoir aux postes laissés vacants dans les secteurs économiques les plus affectés (quoique le recours à diverses autres tactiques, comme les investissements dans les technologies, pourraient en amoindrir l'impact).

À ce sujet, les sortants du système scolaire, à savoir l'ensemble des étudiants – allant de ceux n'ayant pas terminé leur secondaire à ceux détenant un diplôme de doctorat –, constitueront la principale source de nouvelle offre de main-d'œuvre (RHDCC, 2006b, pp.1-2). En effet, leur entrée en emploi s'élèvera à environ 550 000 par année d'ici 2015, soit 80 % des entrants annuels. Ce nombre est supérieur à celui des décennies 1980 et 1990 (RHDCC, 2006a; RHDCC, 2006b, p.2 et p.5).

Or, nous avons déjà expliqué qu'il y a un déséquilibre historique entre les effectifs des générations du baby-boom et de celles qui ont suivies. Numériquement parlant, et toute chose égale par ailleurs, le nombre croissant de sortants scolaires prêts à intégrer le

marché du travail devrait donc être à peine supérieur en 2015 à celui des boomers sortant de la population active en raison de la retraite (RHDCC, 2006b, p.2). Ainsi, il est difficile de prévoir ce qui surviendra au-delà de cette période puisque les effectifs des générations de la deuxième moitié du baby-boom seront encore plus nombreux à se retirer alors que ceux des sortants scolaires ne devraient pas augmenter de façon considérable.

Ainsi, l'immigration pourrait devoir jouer un rôle de plus en plus important pour pourvoir aux postes laissés vacants par les nouveaux retraités. Pour l'instant, on prévoit que les immigrants seront environ 131 500 à intégrer annuellement le marché du travail d'ici 2015 (RHDCC, 2006b, p.2). Il s'agit d'une hausse de 9 % par rapport aux 121 000 observés en 2005. Au-delà de cette période, il est difficile de savoir si ce seuil demeurera suffisant pour pourvoir aux postes laissés vacants dans un contexte hypothétique où le nombre de sortants du marché du travail surpasserait année après année le nombre d'entrants. Si tel était le cas, encore faudrait-il les intégrer au marché du travail.

1.2.5 Des pénuries de main-d'œuvre comme conséquence des départs à la retraite?

À l'échelle canadienne, les départs à la retraite devraient mener à des ouvertures d'emploi dans la quasi-totalité des professions, et ce même parmi celles enregistrant des faibles taux de retraite et de croissance de l'emploi. Par exemple, 1,5 million d'emplois devront vraisemblablement être comblés suite à ces départs dans les professions requérant habituellement un diplôme d'études secondaires (RHDCC, 2006d). Les départs à la retraite pourraient donc contribuer, du moins ponctuellement et en interaction avec d'autres facteurs, à créer un déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Il s'avère donc pertinent d'énumérer certaines des professions pour lesquelles des pénuries sont à prévoir. Évidemment, nous ne prétendons pas vouloir cerner l'ensemble de ces pénuries, d'autant plus que celles-ci peuvent varier selon la province et la période. Le Canada est en effet composé de régions diversifiées d'un point de vue économique, industriel et démographique. Il est donc possible qu'une pénurie soit observée au sein d'une profession dans une province donnée et non dans les autres (RHDCC, 2006c, p.2). Ceci peut aussi être le cas entre les différentes régions d'une même province.

Pour ce faire, les économistes s'entendent pour dire qu'une pénurie s'observe lorsqu'il y a simultanément une demande excédentaire de main-d'œuvre, un taux de croissance de l'emploi et des salaires considérablement plus rapide que dans les autres professions et un taux de chômage à la fois fortement inférieur à sa moyenne historique et à celui des autres professions (RHDCC, 2006a ; RHDCC, 2006c ; Grenier, 2009)⁸.

Selon cette définition, les secteurs de la santé et de la gestion seraient ceux qui enregistrent présentement le plus grand nombre de professions soumises à des pénuries (RHDCC, 2006a ; RHDCC, 2006c). Dans le domaine de la santé, les besoins seraient importants chez les médecins, les professionnels thérapeutiques (ex. les physiothérapeutes) et le personnel infirmier. Ce serait aussi le cas des infirmières auxiliaires, du personnel technique en audiologie et en physiothérapie, des technologues en radiation médicale et des pharmaciens (RHDCC, 2006a ; RHDCC, 2006c). Dans la plupart des cas, il s'agirait de l'effet combiné des besoins grandissants en soins et services, de la hausse des dépenses publiques dans le secteur et des départs à la retraite des travailleurs œuvrant au sein de ces professions.

Dans le domaine de la gestion, il y aurait des pénuries dans les professions reliées à l'administration publique, aux ressources humaines et aux services destinés aux entreprises (RHDCC, 2006a). Plus précisément, on observerait un manque de cadres supérieurs et de directeurs des ressources humaines (RHDCC, 2006c). Cette situation serait principalement due aux départs à la retraite, la structure par âge de ces professions étant plus avancée que celle des autres professions⁹.

⁸ Par ailleurs, les pénuries de main-d'œuvre se divisent en deux groupes: les pénuries quantitatives et qualitatives (Grenier, 2009). Les premières reflètent le manque de main-d'œuvre possédant les compétences pour pouvoir aux postes vacants. Les secondes s'expliquent par le fait que les travailleurs en emploi ne possèdent pas les compétences recherchées. Les départs à la retraite pourraient donc mener à des pénuries quantitatives en compromettant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Évidemment, il serait inadéquat d'affirmer que seuls ces départs influenceront sur la variation de l'offre et de la demande, d'autres facteurs pouvant aussi contribuer à l'émergence de pénuries ponctuelles et sectorielles (ex. variabilité des cycles économiques, des vagues d'immigration, de la qualification de ces migrants, de la productivité, de la rémunération, de l'innovation technologique, etc.). De même, les départs à la retraite pourraient mener à des pénuries qualitatives, les travailleurs âgés délaissant le marché de l'emploi pouvant ne pas transmettre entièrement leur savoir tacite aux travailleurs moins âgés (Conseil des aînés du Québec, 2009, p.32 ; Audet, 2004 ; Foot, 1999).

⁹ Ceci s'explique notamment par le fait que ces travailleurs ont souvent dû acquérir une certaine expérience avant de pouvoir accéder à ce type d'emploi (RHDCC, 2006c ; Mackenzie et Dryburgh, 2003).

Enfin, le secteur des sciences sociales, de l'enseignement et des services gouvernementaux, tels les professeurs d'université, connaîtrait aussi des pénuries causées par les départs à la retraite et à l'augmentation du financement gouvernemental dans le secteur de l'éducation postsecondaire dans un contexte d'intégration à l'économie du savoir. À noter que les travailleurs du secteur public tendent généralement à se retirer à des âges plus précoces (RHDCC, 2006c ; Mackenzie et Dryburgh, 2003).

À la lumière de ces informations, il semble que les départs à la retraite constituent déjà l'un des facteurs explicatifs de certaines des pénuries de main-d'œuvre actuelles.

Par ailleurs, les professions de certains secteurs de la « vieille économie » montrent aussi des signes de pénuries, notamment dans le forage et les services pétroliers et gaziers. Les professions de la construction et de la rénovation domiciliaire, tout comme les entrepreneurs et les contremaîtres dans les métiers, traverseraient aussi une période de demande excédentaire. Ceci serait aussi le cas des ingénieurs en informatique et en logiciels (RHDCC, 2006a ; RHDCC, 2006c). Or, les causes de ces pénuries ne seraient pas liées aux départs à la retraite, mais bien à la croissance de l'activité économique et des investissements réalisés dans ces secteurs (ex. secteur de l'énergie de l'Alberta et de Terre-Neuve). Il y a donc lieu de rappeler qu'il existe une différence entre une pénurie créée (du moins partiellement et ponctuellement) par les départs à la retraite et une pénurie créée par la croissance de l'activité économique au sein d'une profession donnée.

À l'horizon de 2015, la plupart de ces professions devraient continuer d'être soumises à de telles pénuries (RHDCC, 2006a ; RHDCC, 2006c, p.3). Rappelons que les trois quarts des ouvertures d'emplois découleront des départs à la retraite entre 2006 et 2015 et que ce phénomène pourrait ensuite s'accroître avec l'arrivée à la retraite des individus nés dans la deuxième moitié du baby-boom. Il nous est donc permis de croire que les départs à la retraite continueront de contribuer, du moins partiellement et en interaction avec d'autres facteurs, à ces pénuries sectorielles appréhendées¹⁰.

¹⁰ Pour une liste exhaustive des professions enregistrant présentement des pénuries de main-d'œuvre et celles qui en enregistreront au cours des années à venir, veuillez consulter le site web de RHDCC (2006c, Tableau 1).

À ce sujet, les professions des secteurs de la santé et de la gestion devraient enregistrer une plus forte intensité de départs à la retraite que la moyenne canadienne. Plus précisément, 2,5 % et 2,8 % de leurs travailleurs respectifs prendront leur retraite chaque année entre 2006 et 2015. En comparaison, le taux global de retraite devrait s'établir à 2,4 % pendant cette période (RHDCC, 2006a).

Dans la même lignée, Wannell (2002) prévoit que les directeurs, les cadres supérieurs, les enseignants et les professionnels des soins infirmiers seront les plus rapidement touchés par les départs à la retraite d'ici 2017. Ceci s'explique par le fait que ces professions enregistrent un âge à la retraite plus précoce (Statistique Canada, 2009, p.91; Kieran, 2001) et une plus grande part de personnel approchant l'âge de la retraite (RHDCC, 2006a; RHDCC, 2006d; Statistique Canada, 2009, p.53). Une fois de plus, ces professions sont issues des domaines de la santé, de la gestion et de l'enseignement.

En somme, sans parler d'une pénurie de main-d'œuvre généralisée et persistante comme conséquence directe des départs à la retraite¹¹, il est au moins possible d'affirmer que certaines professions enregistreront davantage de départs à la retraite au cours des prochaines années et que celles-ci pourraient jouer un rôle non négligeable dans l'avènement de pénuries de main-d'œuvre.

1.2.6 Des changements à prévoir au niveau des politiques publiques

Dans ce contexte, d'autant plus complexifié par des finances publiques dont l'équilibre à long terme est perçu par plusieurs comme fragile, il n'est pas surprenant de constater l'attention croissante portée aux conséquences que pourraient avoir les départs à la retraite et les pénuries de main-d'œuvre appréhendées. En effet, les autorités des pays membres de l'OCDE semblent de plus en plus enclines à instaurer des politiques visant à atténuer les répercussions de ces deux phénomènes, surtout en ce qui concerne le financement des régimes de pensions et la disponibilité de la main-d'œuvre (Stone, 2006).

¹¹ Le Ministère des ressources humaines du Canada ne prévoit pas de pénurie généralisée d'ici 2015, mais bien des pénuries sectorielles. Il n'y aurait pas non plus une pénurie généralisée à l'heure actuelle (RHDCC, 2006a ; RHDCC, 2006c, p.4).

D'ailleurs, certains estiment qu'il faut revoir les politiques publiques afin d'équilibrer le temps passé en emploi et à la retraite (Légaré, 2010, Stone, 2006, pp.30-35 ; Castonguay, 2006). D'autres avancent l'idée d'élever l'âge auquel un travailleur peut recevoir sa rente de la Régie des rentes du Québec (RRQ) et du Régime de pensions du Canada (RPC), ou de fixer l'âge à partir duquel il peut recevoir de pleines prestations d'un régime de pension agréé (RPA, soit un régime de pension privé financé en partie par l'employeur) (Myles, 2006, pp.88-89).

Dans cette lignée, un groupe d'experts, créé en janvier 2007, a publié ses recommandations sur la situation actuelle et les perspectives d'avenir des travailleurs sur le marché du travail (RHDCC, 2008). On y recommande d'améliorer leurs perspectives d'emploi et de soutenir leur adaptation. De plus, le gouvernement fédéral a récemment tenu des consultations afin de recueillir l'opinion des citoyens sur les moyens de financer le Régime de pensions du Canada (RPC). Les conclusions ont posé la base des discussions de la rencontre fédéral-provinciale tenue en juin 2010 à l'Île-du-Prince-Édouard et au cours de laquelle le ministre des Finances, Jim Flaherty, a avancé l'idée d'augmenter « modestement et graduellement » les taux de remplacement (les bénéficiaires) du RPC, ce qui nécessiterait du coup une hausse modeste des cotisations au RPC (Le Devoir, 2010).

Par ailleurs, les projections du gouvernement fédéral démontrent que le nombre de prestataires du régime fédéral de sécurité de vieillesse (à ne pas confondre avec le RPC) aura doublé d'ici 2030 et que le ratio cotisants-prestataires sera alors de 2 pour 1 (contre 4 pour 1 aujourd'hui) (Le Devoir, 2012). À tort ou à raison, c'est dans ce contexte que le gouvernement actuel vient de relever l'âge donnant accès à la sécurité de la vieillesse, le faisant passer de 65 à 67 ans.

Au Québec, le débat a été relancé en 2010 avec la parution d'un rapport appelant les travailleurs à demeurer plus longtemps en emploi (Castonguay et Laberge, 2010). On y plaide pour l'apport de correctifs aux règles fiscales, aux régimes de retraite et aux programmes de formation visant à améliorer les compétences des travailleurs. Les auteurs estiment en effet que le maintien en emploi des travailleurs âgés équivaldrait à ajouter 270 000 individus sur le marché du travail. Ce document fait écho à d'autres rapports,

dont celui du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre qui prône la retraite progressive (Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre du Québec, 2002). De plus, divers projets viennent de recevoir force de loi relativement au marché de l'emploi, dont la nouvelle loi sur les compétences (Emploi-Québec, en ligne) et l'accord franco-québécois sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (Ministère des Relations internationales du Québec, en ligne). Il existe aussi divers groupes de travail comme celui portant sur l'intégration des médecins étrangers (Portail Québec, en ligne).

Enfin, le gouvernement du Québec vient d'apporter des modifications à son régime public de retraite (Le Devoir, 2012). Par exemple, le taux de cotisation a été augmenté à 10,05 % en janvier 2012 et sera haussé de 0,15 point de pourcentage par année d'ici 2017. L'année suivante, un mécanisme sera instauré en vue de fixer ce taux de façon automatique en fonction du taux d'équilibre. Par ailleurs, le gouvernement québécois a augmenté la pénalité mensuelle applicable à la rente d'un travailleur se retirant du marché de l'emploi entre 60 et 65 ans. Celle-ci passera en effet de 0,5 % à 0,6 % à partir de 2014, et ce pour une période de trois ans. À l'inverse, les rentes mensuelles qu'un individu demandera après 65 ans seront majorées de 0,5 % à 0,7 % en janvier 2013.

Il reste à voir si la population canadienne se laissera imposer tous ces changements sans mot dire.

Chapitre 2. Revue de la littérature et objectifs de recherche

La mise en contexte du chapitre précédent démontre à quel point les défis que posent les questions relatives à la retraite expliquent l'attention croissante portée à l'étude du vieillissement de la main-d'œuvre et des parcours de fin de vie active. Afin de favoriser l'élaboration de politiques publiques visant à atténuer les impacts de ce vieillissement sur le marché de l'emploi, les acteurs impliqués exigent en effet que plus d'informations soient diffusées pour mieux comprendre les diverses façons dont les travailleurs vivent leur transition vers la retraite. C'est la raison pour laquelle ce mémoire se penchera sur la problématique peu étudiée des fins d'emploi de « carrière » et du passage vers un emploi de transition vers la retraite. Ces analyses seront par ailleurs désagrégées selon la profession, ce qui ne semble jamais avoir été fait dans la littérature canadienne.

Dans cette optique, ce chapitre sera subdivisé en trois sections. Nous verrons d'abord que les trajectoires empruntées par les travailleurs en fin de vie active tendent à se diversifier, justifiant le besoin de documenter chacune d'entre elles. C'est ce que vise à faire ce mémoire. Nous survolerons ensuite la littérature pour recenser les travaux effectués dans ce domaine. Nous pourrions ainsi démontrer que ce type de trajectoire de fin de vie active a peu été étudié et qu'il importe donc de s'y attarder. Nous concluons ce chapitre en exposant nos objectifs de recherche.

2.1 La diversification des trajectoires de fin de vie active

Au Canada, alors que les départs anticipés ont longtemps eu la cote, on enregistre une tendance de plus en plus marquée pour les retraites progressives et tardives (Saba et Guérin, 2004 ; Guérin et Saba, 2003 ; Guérin et al., 1997). Il n'est donc pas surprenant de constater que seulement 43 % des Canadiens de 60 à 65 ans prévoient être à la retraite avant leur 66^e anniversaire (Sun Life, 2009).

Ce phénomène peut notamment s'expliquer par le fait que les travailleurs âgés représentent un groupe hétérogène en ce qui a trait à la structure familiale, au revenu, à la

santé et au statut d'emploi (Foot, 1999). Les plus vulnérables peuvent donc décider de rester plus longtemps en emploi afin de s'assurer de subvenir à leurs besoins une fois à la retraite (Légaré et Bergeron-Boucher, 2011 ; Stone, 2011 ; Lesemann, 2008 ; Stone, 2006, p.36 ; Townson, 2006 ; Gauthier et Asselin, 2006 ; Nouroz et Stone, 2006 ; He et al., 2006). D'autres peuvent plutôt décider de le faire pour maintenir leurs réseaux sociaux (Conseil des aînés du Québec, 2009, p.32). Évidemment, ce phénomène peut aussi s'expliquer par le fait que ces travailleurs se savent en meilleure santé que ne l'étaient les générations précédentes aux mêmes âges (Légaré et Décarie, 2010 ; Chen et Millar, 2000).

Ce contexte ouvre la voie à la diversification des trajectoires empruntées par le travailleur en fin de vie active (Denton et Spencer, 2009 ; Bowlby, 2007). Par exemple, celui-ci peut quitter son emploi principal et ne jamais revenir sur le marché du travail. Il y a aussi le cas de l'individu qui diminue ses heures au sein de son emploi principal avant de quitter le marché du travail. De même, il y a le cas du travailleur qui occupe un autre emploi après la fin de son emploi principal, lequel peut être considéré comme une partie de sa stratégie de retrait du marché du travail. C'est ce que certains appellent les « *bridge jobs* » ou les emplois de transition vers la retraite (Quinn, 1999 ; Smeeding et Quinn, 1997 ; Quinn, 1996 ; Ruhm, 1990). Il y a aussi le cas de ceux qui optent pour le bénévolat après avoir quitté le marché du travail, ceux-ci pouvant être considérés en activité compte tenu de la dimension productive de ce travail (Stone, 2006, pp.24-35 ; Stone, 2003).

2.2 Les emplois de carrière et les emplois de transition vers la retraite

Ainsi, la diversification des parcours de fin de vie active exige d'étudier davantage chacune des trajectoires pouvant être empruntées par les travailleurs âgés. C'est ce que nous comptons faire en nous attardant plus précisément à l'étude des fins d'emploi de carrière et au passage vers un emploi de transition vers la retraite. Plus encore, nous étudierons cette trajectoire particulière selon la profession occupée par le travailleur, ce qui ne semble jamais avoir été fait pour le Canada.

Par conséquent, il serait d'abord approprié de définir ce que la littérature entend par un emploi de carrière et un emploi de transition. Ceci démontrera que la fin de l'emploi de carrière d'un travailleur âgé ne représente pas forcément son retrait définitif du marché du travail, mais plutôt, du moins pour certains d'entre eux, l'amorce d'une transition vers une retraite complète. Cette problématique semble d'ailleurs avoir été peu étudiée dans la littérature. Les définitions que nous décrivons ici sont donc tirées du nombre limité d'articles qu'il a été possible de recenser sur le sujet.

Cette revue de la littérature nous aidera ensuite à élaborer nos propres définitions conceptuelles et opérationnelles d'un emploi de carrière et de transition (voir Chapitre 3).

2.2.1 Les emplois de carrière

Selon la littérature, un emploi de carrière représente un emploi de longue durée. Ainsi, l'un des principaux critères utilisés pour le définir stipule qu'il doit avoir été occupé pendant un certain temps. Or, diverses durées ont été utilisées, certains auteurs privilégiant une période minimale de huit ans (Pyper et Giles, 2002) et d'autres préférant utiliser une durée plus restrictive de dix ans ou plus (Quinn, 1999 ; Quinn, 1996). De son côté, Ruhm utilise plutôt l'emploi indiquant la plus longue durée, sans établir de durée spécifique (1990, p.484). Ainsi, la décision d'établir une durée d'emploi paraît arbitraire, le choix découlant notamment de la source de données et de la taille de l'échantillon utilisé. Fait à noter, seuls Hébert et Luong n'utilisent aucune durée d'emploi (Hébert et Luong, 2008).

Par ailleurs, sans justifier ce choix, certains auteurs se limitent aux emplois occupés à temps plein (Pyper et Giles, 2002 ; Quinn, 1999 ; Quinn, 1996). Par exemple, Pyper et Giles n'ont retenu que les emplois de carrière occupés à temps plein lors de la fin d'emploi. Or, cette décision peut paraître limitative d'un point de vue théorique lorsque nous savons que certains types de travailleurs âgés peuvent difficilement concilier leurs obligations personnelles avec un emploi occupé à temps plein. C'est notamment le cas de la femme à qui revient la responsabilité de s'occuper d'un proche et qui décide alors de diminuer le nombre d'heures de travail au sein de son emploi de carrière. Notons que Ruhm (1990) ainsi que Hébert et Luong (2008) n'ont pas utilisé ce critère.

Enfin, les études recensées ciblent les travailleurs de 50 ans et plus (Pyper et Giles, 2002; Quinn, 1999; Quinn, 1996; Ruhm, 1990; Hébert et Luong, 2008) ce qui rejoint la majorité des études réalisées dans le domaine de la retraite (Deschênes, 2005; Dunn, 2005; Schellenberg et al., 2005a; Schellenberg et al., 2005b; Schellenberg et Silver, 2004; Compton, 2001; Gower, 1997; Statistique Canada, en ligne, a). L'âge permet en effet de cibler les individus à risque d'entamer leur transition. Le défi réside alors au niveau du choix d'un seuil qui permet de distinguer le travailleur âgé du travailleur non âgé.

Précisons au passage que Hébert et Luong (2008) définissent un emploi de carrière simplement comme un épisode vécu par un individu actif ou au chômage qui ne perçoit aucun revenu de retraite et qui ne déclare pas la retraite comme activité principale.

2.2.2 Les emplois de transition vers la retraite

Pour ce qui est des emplois de transition, la littérature les définit dans une logique de planification de la transition vers la retraite, soit comme un épisode occupé entre le moment où l'individu occupe un emploi de carrière et celui de son retrait du marché du travail. L'étude de ces emplois est donc utile pour répondre à la question suivante : le travailleur vit-t-il des activités intermédiaires entre cette fin d'emploi et sa retraite ?

Or, peu d'études s'y sont intéressées. La liste des critères de définition est donc brève et relativement vague. L'un de ces critères réfère à la durée durant laquelle l'emploi doit avoir été occupé. À ce sujet, Quinn stipule qu'un emploi de transition doit, d'une part, avoir été occupé pendant moins de dix ans lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein ou, d'autre part, pendant n'importe quelle durée dans le cas d'un emploi à temps partiel (Quinn, 1999, p.11 ; Quinn, 1996, p.12). Or, aucune justification théorique n'appuie ce choix, outre le fait qu'il ait établi à dix ans ou plus la durée d'un emploi de carrière. Nous en déduisons que la durée attribuée à l'emploi de transition a été établie en conséquence.

De plus, la plupart des études recensées indiquent que l'emploi de transition ne peut avoir débuté avant que l'emploi de carrière ait pris fin. De fait, Ruhm a analysé les dix années subséquentes à une fin d'emploi de carrière (1990, p.483). De même, Pyper et

Giles ont observé le parcours des travailleurs âgés au cours des deux années suivant une fin de l'emploi de carrière, témoignant eux aussi de leur préférence à s'en tenir à la période ultérieure à la fin de l'emploi de carrière (2002, p.11).

Enfin, Hébert et Luong (2008) définissent un emploi de transition comme un épisode vécu par un individu qui perçoit un revenu d'emploi (ou des prestations d'emploi), ce qui est logique par définition. De même, cette personne doit toucher un revenu de retraite ou déclarer la retraite comme activité principale. Enfin, ce travailleur n'a pas dû être inactif plus de six mois consécutifs après la fin de son emploi de carrière.

2.2.3 Les emplois de carrière et de transition dans la littérature canadienne

Hébert et Luong (2008) notent que les emplois de transition ont fait l'objet de plusieurs études aux États-Unis, mais très peu au Canada. Leur article constitue donc l'une des seules études canadiennes à porter sur le sujet, avec celui de Pyper et Giles (2002).

Ces derniers ont analysé la trajectoire longitudinale empruntée durant les deux années qui ont suivi la fin de l'emploi de carrière d'un individu. Utilisant les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 1993 à 1997, ils ont désagrégé leurs analyses selon divers attributs (ex. âge, catégorie de travailleurs). Ils ont aussi révélé que deux travailleurs sur cinq ont déniché un nouvel emploi au cours de ces deux années. Or, Pyper et Giles n'utilisent jamais le terme « *bridge job* » ou « emploi de transition », ne repérant que le premier emploi occupé. Du coup, ces auteurs ne se sont pas précisément penchés sur le concept d'emploi de transition en tant que vecteur de transition vers la retraite, l'emploi repéré pouvant être de courte durée ou précéder l'entrée dans un emploi dont les caractéristiques s'apparentent davantage à un réel emploi de transition.

À l'inverse, Hébert et Luong (2008) ont réalisé une analyse transversale sur la prévalence des emplois de transition au Canada pour la période 1999 à 2004, montrant que 8% à 10% des travailleurs âgés de 50 à 69 ans ont occupé un tel emploi. Le nombre absolu a quant à lui crû de 40% durant cette période, résultat du vieillissement de la main-d'œuvre. Ces auteurs ont aussi élaboré un modèle d'analyse longitudinale à temps discret

qui mesure l'impact de diverses variables sur la probabilité de passer d'un emploi de carrière à un emploi de transition, d'une part, et d'un emploi de transition à la retraite (et vice-versa), d'autre part. Pour ce qui nous intéresse, la probabilité d'occuper un emploi de carrière diminue avec l'âge et celle d'intégrer un emploi de transition augmente avec l'âge. On y montre aussi que la probabilité d'intégrer un emploi de transition est accrue chez ceux dont le conjoint ne travaille pas, ceux détenant un diplôme universitaire ou travaillant à temps plein, ceux bénéficiant d'une rémunération horaire supérieure ou d'un régime de pension de l'employeur (de carrière) et, enfin, ceux habitant dans une petite localité. À l'inverse, il n'y aurait pas de différence selon le sexe et l'état de santé.

Or, aucune étude ne semble avoir analysé ce type de trajectoire selon la profession.

2.3 Objectifs de recherche

L'objectif de ce mémoire sera d'étudier, à l'aide des données longitudinales de l'EDTR de 2002 à 2007, les fins d'emploi de carrière et, le cas échéant, le passage vers un emploi de transition. Cette étude s'inspirera de celles effectuées par Quinn (1999 ; 1996) et de Pyper et Giles (2002) ainsi que de Hébert et Luong (2008). Or, contrairement à ces derniers, l'objectif est de documenter de façon descriptive ce type spécifique de trajectoire de fin de vie active selon la profession. Bien que cet objectif puisse sembler simpliste, la décision de s'y attarder s'explique par le fait qu'aucune étude n'a été effectuée dans ce domaine, du moins au Canada. Le bon sens prescrit donc qu'une première phase d'analyses soit effectuée afin de quantifier et ainsi mieux connaître ce phénomène.

Pour ce faire, nous élaborerons les critères de définition qui permettront de repérer les emplois de carrière, d'une part, et les emplois de transition, d'autre part. Loin d'être infaillibles, les justifications sous-jacentes au choix de ces critères visent à soulever un débat sur les aspects à considérer au moment de définir ces emplois. Cette démarche est essentielle compte tenu du fait que peu d'études se sont penchées sur cette question.

Une fois ces emplois repérés, nous calculerons les taux pondérés de fin d'emploi de carrière selon la profession pour l'ensemble des travailleurs occupant un tel emploi au

début de la période (selon la définition que nous présenterons au prochain chapitre).

Puis, selon la définition que nous élaborerons également au prochain chapitre, nous repèrerons les emplois de transition vers la retraite en vue de comparer la profession de cet emploi à celle de l'emploi de carrière délaissé ou perdu. Nous pourrions ainsi estimer la part pondérée des travailleurs âgés qui effectueront leur transition au sein de la même profession (ou du même groupe professionnel). Comme nous l'aurons fait pour les analyses précédentes, ceci permettra de répondre à notre objectif de documenter ce type particulier de trajectoire de fin de vie active dans le cas du Canada, peu d'études s'y étant intéressées. Cet aspect de la problématique soulève pourtant certaines questions, ne serait-ce qu'au niveau de la transmission des connaissances tacites dans un contexte de vieillissement démographique et de pénuries sectorielles de main-d'œuvre appréhendées.

Toutefois, notons que les résultats de la grande majorité des autres analyses que nous souhaitions réaliser ne peuvent être divulgués dû aux faibles effectifs obtenus. Par exemple, nous avons élaboré une longue programmation visant à distinguer les parcours croisés selon la profession, d'une part, et diverses caractéristiques socioéconomiques et démographiques, d'autre part (ex. le groupe d'âge, le sexe, le fait d'être syndiqué, le fait de cotiser à un régime de retraite, la catégorie de travailleurs, le type de fin d'emploi, etc.). Nous voulions ainsi nous inspirer des analyses effectuées par Pyper et Giles (2002). Or, la taille de notre échantillon ne permet malheureusement pas de présenter ces résultats dans la grande majorité des cas. La décision a donc été prise de ne tout simplement pas les présenter et de limiter l'étendue de nos analyses à celles énumérées ci-dessus.

De même, nous avons envisagé de comparer les attributs des emplois de carrière et de transition pour voir si les conditions de travail demeurent similaires. Pour ce faire, nous avons élaboré une programmation créant une série de variables permettant de comparer ces caractéristiques, comme l'ont fait Pyper et Giles (2002) et Quinn (1999 ; 1996) (ex. le taux horaire, le revenu individuel après impôt, la catégorie de travailleur, le niveau d'activité, le statut de syndiqué, le secteur d'activité, l'état de santé, l'état d'incapacité, etc.). Or, les distributions croisées obtenues ne peuvent malheureusement pas être divulguées pour la plupart de ces résultats pour des raisons de confidentialité.

Chapitre 3. Données et méthodologie

Ce chapitre présente les données et la méthodologie élaborée pour réaliser nos analyses. La première section présente l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), ses avantages pour l'étude des fins d'emploi de carrière et du passage vers un emploi de transition ainsi que ses limites. La deuxième section présente la façon dont la base de données a été construite, tout comme divers concepts théoriques et les critères de définition qui ont permis de les opérationnaliser. La dernière section présente la méthode d'analyse qui sera utilisée.

3.1 Présentation des données de l'EDTR¹²

3.1.1 Objectifs de l'EDTR

Réalisée pour la première fois en 1993, l'EDTR est une enquête longitudinale de Statistique Canada qui fournit de l'information sur les changements d'activité et sur le bien-être économique de ces individus et de leur ménage. L'EDTR inclut des variables sociodémographiques et des variables relatives à la situation professionnelle des répondants. Elle contient aussi des variables qui permettent de connaître la composition des ménages et de lier les membres entre eux. Plusieurs d'entre elles seront donc utiles à la réalisation de nos analyses. Nous y reviendrons à la section 3.2. Par ailleurs, la nature longitudinale de l'EDTR permet de relier les différents aspects de la vie professionnelle des répondants, ce qui explique notre décision de l'utiliser dans le cadre de ce mémoire. En effet, cette enquête a été conçue afin de favoriser l'analyse des transitions et de leurs durées tout en fournissant des variables permettant de les circonscrire dans leur contexte familial et démographique.

¹² Les informations présentées dans cette section sont tirées du site web de Statistique Canada (en ligne, b ; en ligne, c).

3.1.2 Échantillonnage, période d'observation et population cible

L'EDTR est une enquête longitudinale par échantillons représentatifs de la population canadienne. Ceux-ci sont tirés de l'Enquête sur la population active (EPA), conférant à ces deux enquêtes le même plan de sondage. Précisons que l'EPA est une enquête mensuelle dont l'échantillon est composé de six sous-échantillons indépendants (groupes de renouvellement)¹³.

L'échantillon de l'EDTR se compose de son côté d'un panel comprenant deux de ces groupes de renouvellement. Ce panel est suivi pendant une période de six ans et un nouveau panel est introduit tous les trois ans. Deux panels se chevauchent donc en tout temps. La taille de l'échantillon s'en retrouve ainsi doublée lorsque l'utilisateur décide de les combiner. À l'heure actuelle, les données longitudinales de l'EDTR ne sont complètes que pour quatre périodes d'observation : 1993-1998 (panel 1), 1996-2001 (panel 2), 1999-2004 (panel 3) et 2002-2007 (panel 4). De leur côté, le panel 5 couvre une période incomplète allant de 2005 à 2008 alors que le panel 6 ne couvre que l'année 2008.

Par ailleurs, la population ciblée englobe l'ensemble de la population canadienne, à l'exception des individus demeurant dans une institution, une réserve amérindienne, un établissement militaire ou l'un des trois territoires. Au total, les individus exclus représentent moins de 3 % de la population totale.

Or, il importe de mentionner que seuls les 16 à 69 ans (inclusivement) sont tenus de répondre aux questions relatives au travail et au revenu. Ainsi, les répondants cessent de le faire dès qu'ils atteignent 70 ans, et ce, même s'ils demeurent au sein de l'enquête. Des données concernant les autres sphères de leur vie personnelle continuent ainsi d'être collectées. Cet aspect devra être pris en compte au moment d'élaborer notre méthodologie de recherche dans la mesure où nous nous intéressons précisément à la situation des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi. Nous y reviendrons à la section 3.2.

¹³ Pour une description détaillée de l'Enquête sur la population active, veuillez consulter Statistique Canada, en ligne, d.

3.1.3 La collecte des données de l'EDTR

Une fois les panels de l'EDTR constitués, Statistique Canada recueille des informations sur chacun des membres du ménage des répondants sélectionnés. Ces derniers sont suivis sur une base volontaire pendant les six années d'observation de leur panel d'appartenance alors que leurs cohabitants le sont tant et aussi longtemps qu'ils demeurent au sein du ménage.

Pour ce faire, chaque ménage est contacté en janvier en vue de recueillir de l'information portant sur leur situation familiale, les activités académiques de leurs membres et les expériences de travail vécues au cours de l'année civile précédente. Un deuxième appel est effectué à la mi-mars pour collecter des renseignements sur le revenu du ménage de l'année civile précédente. À ce sujet, le répondant peut consentir à ce que Statistique Canada prélève l'information à même son dossier fiscal.

Par ailleurs, des interviews téléphoniques assistées par ordinateur (ITAO) permettent d'effectuer la saisie de données en temps réel au fur et à mesure que l'ordinateur oriente l'intervieweur dans le questionnaire à compléter. Ainsi, puisque l'EDTR inclut plusieurs questions sur les dates, ceci permet au système d'aviser l'intervieweur lorsqu'une incohérence est décelée.

Enfin, notons que ces entrevues peuvent être effectuées par personne interposée, à condition que celle-ci réside dans le ménage du répondant. Cela permet de faciliter la collecte de données lors de l'absence du répondant concerné, et ce même si elle peut aussi mener à de possibles erreurs de collecte.

3.1.4 L'EDTR, les fins d'emploi de carrière et les emplois de transition

Tel que précisé auparavant, les données de l'EDTR n'ont jamais été utilisées pour étudier ce type de trajectoire de fin de vie active, du moins pour une analyse désagrégée selon la profession. Pourtant, son caractère longitudinal offre des avantages évidents.

D'abord, le caractère longitudinal de l'EDTR permet d'élaborer des critères de définition pour les emplois de carrière et de transition des répondants. En effet, le fait de connaître les aspects de leur situation professionnelle de façon continue facilite la rédaction d'une syntaxe permettant de les repérer, la chronologie des événements recensés permettant de connaître ce qui est survenu dans leur cycle de vie. Par exemple, elles incluent les dates de début et de fin d'emploi, tout comme les durées. Ces informations s'avèrent donc utiles puisque nous pourrions notamment vérifier si un répondant a occupé un emploi de transition après que son emploi de carrière ait pris fin.

Enfin, les données de l'EDTR mettent non seulement l'accent sur la chronologie des événements, mais elle présente également une série de variables touchant au travail, au revenu et aux caractéristiques personnelles et familiales des répondants. Ceci pourra notamment servir à repérer les caractéristiques de leurs emplois de carrière et de transition. Mais plus encore, l'EDTR fournit différentes classifications professionnelles qui pourront être utilisées afin de procéder à des analyses désagrégées. Ceci représente un avantage considérable dans la mesure où, rappelons-le, ce type d'étude ne semble jamais avoir été effectué dans la littérature canadienne.

3.1.5 Limites de l'EDTR

Malgré ces avantages, l'EDTR impose des limites à la réalisation de cette analyse. En effet, tel que précisé par Deschênes (2005, p.45), l'EDTR n'a pas été spécifiquement conçue pour l'étude des dynamiques relatives à la transition vers la retraite. Elle a plutôt été conçue pour analyser les diverses transitions vécues par l'ensemble des travailleurs. Comme nous le verrons, ceci peut alors contraindre le chercheur à devoir faire certains compromis méthodologiques. Ce sera particulièrement notre cas étant donné le peu de répondants ayant occupé des emplois de carrière et de transition.

Par exemple, compte tenu de la taille de l'échantillon de l'EDTR, il peut s'avérer quelque peu difficile d'élaborer des critères de définition qui demeurent fidèles à la

littérature sans que cela n'ait de conséquences sur la taille de notre échantillon final. Ceci sera notamment le cas lorsque nous voudrions définir un critère relatif à la durée à attribuer à l'emploi de carrière. Nous y reviendrons à la section 3.2.

Par ailleurs, puisque les individus de 70 ans et plus ne répondent pas aux questions relatives à leurs activités professionnelles, la taille de l'échantillon s'en retrouve affaiblie. Ces répondants devraient pourtant être inclus, certains pouvant être actifs et occuper un emploi (Denton et Spencer, 2009, p.65).

Enfin, puisque les répondants d'un panel ne sont suivis que pendant six ans, et puisqu'il est impossible de connaître les informations relatives au parcours professionnel antérieur à notre période d'observation (outre la durée des emplois), il est difficile de garantir que l'emploi de carrière retenu pour un répondant donné fut son véritable emploi de carrière. De même, il est difficile de confirmer que les individus dont l'emploi de carrière a pris fin ont bel et bien intégré un emploi de transition avant la fin de leur vie active. En effet, il n'est pas exclu que le passage vers cet emploi soit survenu après la fin du panel. Selon Hébert et Luong (2008), cette possibilité est toutefois réduite pour les personnes qui ont quitté leur emploi de carrière avant 2006.

3.2 Base de données, concepts théoriques et critères de définition

3.2.1 Création de la base de données

Pour créer notre base de données, il a d'abord fallu sélectionner nos variables à l'aide de SLIDRET, un système d'extraction des données de l'EDTR¹⁴. Il était alors nécessaire de choisir le panel pour lequel nous souhaitions les extraire. La décision a été prise d'utiliser les données du panel 4 (2002 à 2007), soit le panel complet le plus récent. Celui-ci couvre 16 942 ménages et 42 232 personnes (Laroche, 2003, p.14). Nous devons aussi sélectionner des variables de type longitudinal.

¹⁴ L'acronyme « SLID » est l'équivalent anglophone de « EDTR », soit Survey of Labour and Income Dynamics. De son côté, « RET » réfère à « Retrieval system », soit « système d'extraction de données » (Statistique Canada, en ligne, e).

Or, puisque l'EDTR permet de sélectionner différentes unités d'observation, nous devons aussi préciser si les variables sélectionnées doivent se référer à l'individu ou aux emplois occupés par celui-ci. À titre d'exemple, pour connaître le revenu d'emploi total d'un répondant à la fin d'une des six années d'observation du panel, indépendamment des emplois occupés au cours de cette même année, nous devrions sélectionner cette variable en tant que caractéristique individuelle. À l'inverse, si nous voulions connaître le revenu d'emploi total spécifique à chacun des emplois occupés par ce répondant au cours de cette année, nous devrions plutôt la sélectionner en tant que caractéristique de cet emploi.

Ainsi, nous avons dû créer une base de données ne comprenant que les variables se référant aux caractéristiques individuelles de chaque répondant. Nous avons ensuite créé une deuxième base de données qui englobe quant à elle les variables qui se réfèrent spécifiquement à chacun des emplois occupés par ces répondants. Puis, une troisième base a été créée et regroupe de son côté les poids longitudinaux de 2002 à 2007 ainsi que les poids bootstrap de 2007¹⁵. Tous ces fichiers ont par la suite été fusionnés à l'aide du logiciel SAS¹⁶. Dès lors, cette dernière est constituée de façon à ce que chaque ligne corresponde à un emploi occupé par un répondant donné. Chacune des colonnes comprend quant à elle les caractéristiques individuelles du répondant, les caractéristiques inhérentes à l'emploi de la ligne et les différents poids. Par ailleurs, puisqu'un répondant peut avoir occupé plus d'un emploi au cours du panel, plusieurs lignes peuvent donc lui être attribuées à ce moment-ci. Celles-ci ont alors le même identificateur personnel et les mêmes caractéristiques individuelles. L'identificateur de l'emploi et les caractéristiques de celui-ci sont toutefois distincts d'une ligne à l'autre.

Cette base de données initiale comprend alors 70 979 lignes, soit après que nous ayons supprimé les lignes associées aux répondants qui n'ont occupé aucun emploi au cours du panel.

¹⁵ Nous reviendrons sur ces poids à la section 3.3.3.

¹⁶ Il a alors fallu accoler les étiquettes et les formats produits par SLIDRET pour chacune de ces variables. Une fois ces bases de données fusionnées en une seule, nous l'avons transformée pour la rendre lisible en Stata. Pour ce faire, nous avons utilisé le logiciel de conversion Stat/Transfert.

3.2.2 Le bassin d'emplois ciblés

Pour cet échantillon, nous avons dû définir le bassin d'emplois à partir duquel nous repérerons les emplois de carrière et de transition des répondants. L'emploi de la ligne doit ainsi respecter l'ensemble des conditions suivantes pour être retenu. À partir d'ici, nous avons utilisé le logiciel Stata.

Condition 1 : L'emploi est occupé par un répondant âgé de 45 ans ou plus en 2002

Cette condition stipule que seuls les emplois dont le répondant est âgé d'au moins 45 ans lors de la première année du panel ont été conservés. En effet, puisque la littérature définit les travailleurs âgés comme des individus de 50 ans et plus, les fins d'emploi de carrière que nous considérerons n'incluront que ceux survenus à partir de cet âge (condition 2). Ainsi, puisque notre période couvre les années 2002 à 2007, nous devons exclure les emplois dont l'occupant a moins de 45 ans au 31 décembre 2002. C'est que ces répondants n'auront pas encore atteint 50 ans à la fin du panel.

Cette condition doit être posée même si nous stipulerons ci-après que seules les fins d'emploi survenues à partir de 50 ans seront considérées. En effet, certains des emplois de carrière n'auront toujours pas pris fin à la fin du panel. Or, il importe de les conserver afin de pouvoir calculer les taux de fin d'emploi de carrière (afin de les inclure au dénominateur). Pour connaître les détails techniques de la démarche utilisée pour sélectionner les emplois respectant cette condition, veuillez consulter l'annexe 1.

Condition 2 : La fin ne doit pas survenir avant que le répondant atteigne 50 ans

Lorsque l'emploi a pris fin, le départ ne doit pas être survenu avant que le répondant ait atteint 50 ans. Il faut en effet fixer un seuil qui permet de ne cerner que les emplois occupés par un travailleur âgé. Selon Ruhm, cette façon de faire vise à s'assurer que le répondant a atteint un âge à partir duquel il lui sera difficile d'entamer une nouvelle carrière (1990, p.484). Il affirme aussi que ce seuil ne doit pas être fixé à un âge trop

avancé puisque les travailleurs quittent généralement leur emploi de carrière avant d'atteindre l'âge de la retraite (1990, p.486). Pour connaître les détails techniques relatifs à la démarche utilisée pour appliquer cette condition, veuillez consulter l'annexe 1.

Selon la même logique, les emplois dont le décès est survenu avant que le répondant atteigne 50 ans ont été exclus. Les détails de cette programmation sont également présentés à l'annexe 1.

Condition 3 : L'emploi doit être occupé par un répondant actif au début du panel

L'emploi doit être occupé par un répondant actif au 1^{er} janvier 2002 (voir l'annexe 1). En effet, puisque nous comparerons les taux de fin d'emploi de carrière pour divers groupes professionnels (section 3.3.1), il importe de standardiser la période au cours de laquelle les travailleurs recensés seront soumis au risque de le quitter.

3.2.3 Les emplois de carrière

Selon nous, un emploi de carrière est un épisode passé auprès d'un même employeur pendant un nombre minimal d'années, le plus long d'entre eux étant l'emploi à considérer. Idéalement, le travailleur doit aussi percevoir cet emploi comme un emploi de carrière. Ceci étant, il importe de présenter les critères d'opérationnalisation de cette définition conceptuelle. Or, la taille de l'échantillon et la durée de la période d'observation posent certaines contraintes, nous forçant à élaborer des critères permettant d'obtenir un échantillon assez grand pour mener une étude désagrégée selon la profession.

Critère 1 : L'emploi a été occupé pendant au moins cinq ans

Ce critère stipule que l'emploi doit avoir été occupé pendant au moins cinq ans. Un emploi de durée moindre ne sera donc pas être considéré comme un emploi de carrière. Rappelons que les études recensées utilisent généralement des durées plus longues, variant entre huit ans et plus (Pyper et Giles, 2002) et dix ans et plus (Quinn, 1999 ; Quinn, 1996).

À notre défense, précisons que Quinn a utilisé des seuils de cinq et huit ans afin de tester la sensibilité de ses résultats (Quinn, 1999, p.11) et que Ruhm utilise l'emploi qui indique la plus longue durée, sans établir de durée spécifique (1990, p.484).

Ainsi, la décision de privilégier une durée plus courte a été prise pour ne pas trop restreindre la taille de notre échantillon (la programmation utilisée pour appliquer ce critère est présentée à l'annexe 1). En effet, contrairement aux études réalisées dans le domaine, nous désagrégerons nos résultats à l'aide des classifications professionnelles de l'EDTR. Comme nous le verrons, notre échantillon final sera alors composé de 3380 emplois de carrière. Or, si nous avons utilisé une durée minimale de huit ans comme l'ont fait Pyper et Giles (2002), nous obtiendrions un échantillon de 2985 emplois. Ce dernier serait encore plus petit si nous utilisions une durée de dix ans et plus (Quinn, 1999 ; 1996), le nombre d'emplois chutant à 2713. De plus, puisque 65 % des emplois de carrière que nous aurons ultimement retenus n'avaient pas encore pris fin à la fin du panel, nous devons nous assurer d'avoir un échantillon qui recensera un nombre de départs suffisamment élevé pour chaque profession. La décision d'utiliser ce critère nous paraît donc justifiée pour éviter des problèmes de divulgation.

Par ailleurs, précisons qu'il existe une certaine diversité concernant la durée « normale » d'une carrière. En effet, cette durée peut être plus courte selon la profession (ex. le joueur de football versus l'enseignant). Or, puisqu'il serait fastidieux d'élaborer une typologie des durées, nous pensons qu'il est judicieux d'utiliser une durée moins restrictive que celles recensées dans la littérature. D'autant plus que la durée d'emploi des femmes est généralement plus courte¹⁷ (Deschênes, 2005, p.xix)¹⁸. La définition de l'emploi de carrière doit donc en tenir compte. À notre défense, précisons que 80 % des emplois de carrière que nous aurons ultimement retenus ont été occupés pendant dix ans ou plus et que 87 % l'ont été pendant au moins huit ans. Ainsi, à ceux qui jugeront que l'utilisation d'une durée plus longue aurait été nécessaire, ceci démontre que la forte majorité des emplois aura été occupé pendant une période qui s'apparente à celles recensées dans la littérature. Bref, ces justifications théoriques démontrent qu'il semble

¹⁷ Or, ce ne sera possiblement plus le cas pour les cohortes qui franchiront 55 ans d'ici quelques années.

¹⁸ Deschênes utilise un seuil de 5 ans pour l'emploi de longue durée des femmes et 10 ans pour les hommes.

adéquat d'utiliser une durée plus courte que celles utilisées dans la littérature.

Or, l'une des limites de ce critère découle du fait que nos données ne permettent pas de connaître le nombre ni la durée des emplois qui ont pris fin avant le début du panel. Il est donc possible que l'emploi retenu indique une durée inférieure à celle des emplois pour lesquels nous n'avons aucune trace. Certains des emplois de carrière repérés risquent donc de ne pas être le véritable emploi de carrière de nos répondants. L'utilisation d'une durée plus longue aurait ainsi pu éviter ce problème.

Critère 2 : L'emploi présentant la plus longue durée a été conservé

Lorsque plusieurs emplois affichent une durée d'au moins cinq ans pour un même répondant, nous retiendrons celui indiquant la plus longue durée. C'est d'ailleurs ce qu'a fait Ruhm (1990, p.483).

Tenir compte de la perception du répondant vis-à-vis son emploi?

Stone et al. (2006) affirment que la perception qu'a le répondant de son emploi doit être prise en compte. Nous pourrions ainsi savoir si l'individu considère son emploi comme un emploi de carrière. Or, l'EDTR ne contient pas ce type d'information. Ce critère ne peut donc pas être appliqué ici.

Ne tenir compte que des emplois occupés à temps plein lors de la fin d'emploi?

Contrairement à ce qui est généralement fait dans la littérature, nous ne nous limiterons pas aux emplois occupés à temps plein lorsqu'ils prennent fin¹⁹. En effet, restreindre davantage la taille de notre échantillon rendrait ardue l'analyse au niveau des groupes professionnels dont les effectifs sont faibles. D'autant plus que les emplois à temps partiel ne représentent que 20 % des emplois ultimement retenus.

¹⁹ L'EDTR considère qu'un emploi est occupé à temps plein lorsque le dernier horaire de travail déclaré pendant l'année de référence indique que le répondant a travaillé au moins trente heures par semaine.

Au-delà de cette contrainte, rappelons-nous que ces répondants sont en fin de vie active. D'un point de vue théorique, il est donc possible que certains aient déjà entamé leur transition vers la retraite en passant d'un horaire à temps plein à un horaire à temps partiel au sein de leur emploi de carrière. À notre avis, l'imposition de ce critère contribuerait à exclure, à tort, ces cas particuliers. Par ailleurs, rappelons l'exemple de la femme assumant des responsabilités familiales et pour qui il est difficile d'occuper un emploi à temps plein. Enfin, rappelons que Ruhm ne semble pas avoir utilisé ce critère (Ruhm, 1990). Ce sont donc les raisons pour lesquelles nous n'utilisons pas ce critère.

Ne tenir compte que des emplois pris fin de façon volontaire?

De même, la décision a été prise de ne pas tenir compte du type de fin d'emploi et de considérer l'ensemble des départs comme un signal de l'amorce de la transition vers la retraite. En effet, nous pensons que ceci peut se justifier par le fait qu'un travailleur âgé pour qui l'emploi de carrière prend involontairement fin (ex. suite à une mise à pied) et qui n'avait donc possiblement pas pu planifier ce départ peut, à partir de ce moment, amorcer une transition planifiée vers sa retraite en fonction de sa situation personnelle, et ce au même titre que le travailleur âgé dont l'emploi de carrière a pris fin de façon volontaire. Les études recensées ne semblent également pas avoir fait de distinction entre ces deux types de fin d'emploi. De toute façon, la taille de notre échantillon final ne permettrait pas de présenter ces résultats pour la très grande majorité des groupes professionnels considérés, les cas de fins d'emploi involontaires étant trop peu nombreux.

3.2.4 Les fins d'emploi, les professions délaissées et leurs caractéristiques

Par ailleurs, nous devons distinguer les emplois terminés de ceux toujours occupés au 31 décembre 2007. Ceci est crucial pour l'étude des fins de carrière (annexe 1).

De plus, puisque nos analyses seront désagrégées selon la profession, il faut repérer la profession de chaque emploi. La profession occupée lors du départ a été retenue.

Pour les emplois continus, la profession observée au 31 décembre 2007 a été considérée (voir l'annexe 1). Or, précisons que pour certains emplois, la profession a varié au cours du panel. Par exemple, un répondant peut occuper une profession de gestion jusqu'en 2004, puis une profession en vente. Ces emplois ont tout de même été conservés puisque ce changement peut dans certains cas constituer un aspect de la stratégie de transition (Stone et al., 2006)²⁰. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons repéré la profession occupée lors de la fin d'emploi et non celle occupée au début du panel.

Enfin, nous avons créé une série de variables indiquant les attributs du répondant ou de l'emploi (annexe 1). La plupart avaient été créées en vue de comparer les attributs des emplois de carrière et de transition pour voir si les conditions de travail demeurent similaires. Après vérification, le peu d'effectifs croisés obtenus selon le groupe professionnel, d'une part, et l'une ou l'autre de ces variables, d'autre part, rendent impossible la divulgation de la plupart des résultats. C'est pourquoi nous ne présenterons que la comparaison des professions de carrière et de transition, tel qu'énoncé dans nos objectifs de recherche. Or, puisque nous avons créé ces variables, nous utiliserons quelques-unes d'entre elles afin de présenter des taux de fin d'emploi désagrégés, indépendamment de la profession (section 4.2.1). L'âge et le sexe seront notamment utilisés, tout comme la catégorie de travailleur, le statut de syndiqué et le secteur d'emploi.

3.2.5 Autres exclusions et justifications

Or, deux problèmes nous contraignent à modifier le bassin d'emplois ciblé auparavant. En effet, l'attrition et le fait qu'il est parfois impossible de savoir si l'emploi de carrière a pris fin nous forcent à écarter certains d'entre eux. Du coup, seul un segment des répondants de 45 ans actifs au sein de leur emploi de carrière au 1^{er} janvier 2002 sera ultimement ciblé (l'annexe 1 présente la démarche utilisée pour repérer les emplois à exclure). Une fois que ceux-ci auront été repérés, nous présenterons une comparaison des emplois retenus et exclus. Ceci permettra de s'assurer que cette exclusion n'introduit pas un biais de sélection dans les indicateurs calculés plus loin.

²⁰ Ces emplois ne représentent que 7 % des emplois de carrière de notre échantillon final (que nous présenterons plus loin).

La fin d'emploi ne doit pas être « inconnue »

Cette condition stipule que nous devons exclure les emplois pour lesquels il est impossible de savoir s'ils se sont été terminés ou s'ils ont plutôt été occupés jusqu'à la fin du panel. En effet, puisque nous voudrions étudier les fins d'emploi de carrière selon la profession, il serait inapproprié d'inclure ces emplois. C'est pourquoi seuls ceux pour lesquels nous connaissons cette information seront conservés.

Or, cette façon de procéder mène à l'exclusion d'emplois de répondants n'ayant eu qu'un seul épisode d'emploi au cours du panel et qui représentent pourtant un emploi de carrière au sens où nous l'avons défini. De plus, nous excluons des emplois de carrière dont le répondant a occupé plus d'un emploi au cours du panel et dont l'emploi exclu en vertu de la présente condition indique la plus longue durée. Ainsi, il est possible que nous ayons exclu le véritable emploi de carrière de certains répondants. Malheureusement, aucune autre variable ne permet de savoir si l'emploi a pris fin ou non.

Ce faisant, nous excluons 23 % de notre échantillon. Il s'agit de la principale limite de ce mémoire. L'annexe 1 permet d'en connaître davantage sur la démarche utilisée.

Cette condition n'a toutefois été appliquée qu'aux emplois dont l'occupant n'est pas décédé au cours du panel, une fin d'emploi « inconnue » étant en effet attribuée par défaut à ces répondants. Or, tel que nous l'expliquerons ci-après, nous voudrions conserver certains de ces emplois.

Le répondant de l'emploi ne doit pas avoir vécu d'attrition lors de la dernière année du panel

Cette condition stipule que le répondant de l'emploi ne doit pas avoir vécu d'attrition lors de la dernière année du panel (voir l'annexe 1). Ainsi, seuls les emplois des répondants présents en 2007 ont été retenus. En effet, il serait autrement impossible de savoir ce qu'il est advenu de leur situation sur le marché du travail. Par exemple, le fait de conserver l'emploi d'un répondant actif au moment de quitter l'enquête ne permettrait pas

de savoir s'il a vécu une fin d'emploi de carrière et, le cas échéant, le passage vers un emploi de transition. L'imposition de ce critère nous paraît donc de mise même si ces emplois représentent bel et bien des emplois de carrière au sens où nous l'avons défini.

Or, précisons que cette condition n'a été appliquée qu'aux emplois pour lesquels l'individu n'a pas atteint 70 ans à la fin du panel et n'est pas non plus décédé au cours du panel. Nous devons en effet traiter séparément ces emplois (voir les deux conditions présentées ci-dessous).

Cette procédure exclut moins de 2 % de l'échantillon, certains des emplois avec une fin inconnue ayant déjà été supprimés en vertu de la condition précédente. C'est donc dire que les emplois dont la fin est inconnue incluent une partie des emplois dont le répondant a vécu de l'attrition. Après vérification, il s'agit de 36 % de l'ensemble des emplois exclus à la condition précédente.

L'atteinte du 70^e anniversaire ne doit pas être immédiatement précédée par de l'attrition

Pour les mêmes raisons, une procédure similaire a été élaborée pour les emplois dont le répondant a atteint 70 ans au cours du panel. En effet, puisque l'EDTR ne recueille plus d'informations relatives au travail auprès des septuagénaires, nous avons décidé d'exclure les emplois dont l'individu a connu de l'attrition avant d'atteindre 70 ans (voir l'annexe 1). Cette démarche ne doit toutefois s'appliquer qu'aux emplois terminés avant que le répondant atteigne 70 ans (à condition de ne pas être décédé, ces emplois devant être traités séparément). C'est que les emplois toujours occupés au moment d'atteindre 70 ans se font octroyer une fin d'emploi inconnue par défaut, ceux-ci ayant déjà été exclus.

Or, précisons qu'aucun emploi n'aura été exclu en vertu de la présente condition. En effet, ces emplois ont déjà tous été évincés à cause de leur fin d'emploi inconnue

Certains diront qu'il aurait été plus simple de nous limiter aux emplois des répondants de 45 à 64 ans en 2002, aucun d'entre eux ne pouvant avoir atteint 70 ans en

2007. Ceci aurait permis de ne pas devoir utiliser cette démarche complexe. Or, la taille de l'échantillon en aurait été affectée considérablement. En effet, les fins d'emploi des répondants de 65 ans et plus en 2002 n'auraient pu être comptabilisés, ce qui aurait réduit encore davantage les effectifs déjà restreints obtenus par certains groupes professionnels. En procédant comme nous l'avons fait, nous démontrons à tout le moins que nous avons su traiter ces cas particuliers en fonction des contraintes inhérentes à l'EDTR.

L'emploi doit prendre fin avant le décès du répondant

Enfin, pour les emplois dont le répondant est décédé au cours du panel, et pour lesquels il y aura de l'attrition, nous ne conserverons que ceux dont la fin est survenue avant le décès. Dans la plupart des cas, la fin de ces emplois aura en effet été le fruit d'une décision réfléchie en fonction de la situation personnelle, familiale et professionnelle de l'individu, au même titre que les fins d'emploi d'un répondant non décédé (après vérification, la grande majorité de ces fins d'emploi se sont effectuées de façon volontaire). Or, chez les travailleurs pour qui la fin d'emploi a été involontaire, il est aussi possible d'affirmer qu'une stratégie de transition peut être planifiée à partir de ce moment. À l'inverse, il serait inadéquat d'inclure les emplois pour lesquels la fin coïncide avec le décès, ce type de « départ » ne pouvant être planifié. C'est pourquoi nous les excluons.

Ainsi, tout comme pour les répondants pour qui l'emploi de carrière s'est terminé avant d'atteindre 70 ans, nous considérerons la situation du répondant lors du décès. Ainsi, si l'individu est décédé sans avoir commencé un emploi de transition, il sera comptabilisé comme tel. S'il occupait un tel emploi, il sera considéré ainsi. Cette condition exclut moins de 1 % des emplois de carrière échantillonnés.

En somme, ces quatre conditions excluent près de 25 % des emplois de carrière repérés initialement (1129 emplois). L'échantillon final s'élève alors à 3380, dont 1328 emplois de carrière ont pris fin avant la fin du panel. De ce nombre, 476 répondants ont occupé un emploi de transition. Il va sans dire que cet échantillon restreint compliquera notre tâche au moment de réaliser des analyses désagrégées selon la profession, plusieurs résultats ne pouvant alors être divulgués pour des raisons de confidentialité.

3.2.6 Comparaison des emplois conservés et des emplois exclus

Pour nous assurer que l'exclusion de ces emplois de carrière n'introduit pas un biais de sélection sur les taux de fin d'emploi (voir la section 3.3.1), nous devons comparer le profil des emplois retenus à celui des emplois exclus de notre bassin d'intérêt. Ceci permettra de voir si la composition de ces deux groupes est similaire. Plus la ressemblance sera grande, moins l'impact statistique sera considérable²¹.

À ce sujet, les attributs comparés sont ceux observés lors de la première année du panel, bien que ceux-ci peuvent avoir variés par la suite. En effet, puisque la majorité des emplois exclus indiquent une fin inconnue et que plusieurs de leurs occupants ont connu de l'attrition, ceci rend difficile de faire une comparaison à tout autre moment. Sachant que la totalité des emplois exclus et conservés était occupée au début du panel, la décision a été prise de comparer les attributs observés à ce moment.

Pour ce faire, nous avons comparé à la fois les résultats pondérés et non pondérés, ceux-ci exactement suivant les mêmes tendances. Pour les résultats pondérés, nous avons utilisé le poids longitudinal de 2002. Or, seules les distributions pondérées seront présentées ci-après, et ce pour deux raisons. D'une part, les règles de divulgation nous interdisent de présenter les deux types de distribution. D'autre part, il nous apparaît plus intéressant de présenter les distributions pondérées puisque nous comparons ainsi les attributs estimés au niveau des deux sous-populations considérées. À ceux qui diront que les biais de sélection à cerner doivent être repérés en comparant les attributs observés au niveau de ces échantillons, nous répondons que ces distributions sont quasi identiques à celles dévoilées ci-dessous.

Enfin, les attributs comparés réfèrent à divers déterminants de la retraite et des fins d'emploi de carrière tel que nous l'avons recensé dans la littérature. Cette recension peut d'ailleurs être consultée à l'annexe 2.

²¹ Lorsque nous avons supprimé ces emplois, nous les avons enregistrés dans une base de données indépendante en vue d'effectuer cette comparaison. L'annexe 1 explique la façon dont nous avons procédé.

Distribution selon la profession occupée

Nous avons cependant commencé par comparer le profil professionnel des répondants. La distribution observée pour les emplois exclus du bassin d'intérêt initial est alors similaire à celle des emplois conservés pour ce qui est de la classification professionnelle agrégée (Tableau 3.1). À tout le moins, seul l'écart observé entre les distributions des emplois dont la profession est connexe aux « affaires, à la finance et à l'administration » diffère davantage. Or, cet écart demeure modeste.

Tableau 3.1. Distribution des emplois de carrière exclus et conservés selon la profession (classification agrégée), 2002

Profession occupée en 2002	Distribution pondérée		
	% des emplois exclus	% des emplois conservés	Écart
Gestion (A011-A392)	13,0	12,4	0,6
Affaires, finance et administration (B011-B576)	16,5	20,0	-3,5
Sciences naturelles et appliquées (C011-C175)	4,3	5,6	-1,3
Secteur de la santé (D011-D313)	6,1	7,1	-1,0
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (E011-E216)	8,6	10,9	-2,3
Arts, culture, sports et loisirs (F011-F154)	1,9	2,4	-0,5
Ventes et services (G011-G983)	19,8	18,1	1,7
Métiers, transport et machinerie (H011-H832)	16,6	14,4	2,2
Secteur primaire (I011-I216)	6,1	3,3	2,8
Transformation, fabrication et services d'utilité publique (J011-J319)	7,2	5,8	1,4
TOTAL	100	100	---

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas évaluer exactement la somme des proportions présentées dû à l'arrondissement.

Lorsqu'on compare les distributions avec la classification intermédiaire de l'EDTR, les écarts sont moins grands (Tableau 3.2). C'est donc dire que la composition est semblable d'un échantillon à l'autre²². Ainsi, puisque la distribution selon la profession des emplois exclus et conservés est similaire, et sous l'hypothèse que la distribution des professions de 2002 est semblable à celle observée lors du départ ou à la fin du panel, leur exclusion devrait peu influencer les taux estimés plus loin.

²² Après vérification, cette similarité s'observe également dans le cas de la classification la plus désagrégée de l'EDTR. Or, la décision a été prise de ne pas présenter cette distribution non seulement parce que celle-ci indique peu de différences notoires, à l'instar des deux distributions présentées ici, mais surtout parce qu'elle comprend plus de 50 professions.

Tableau 3.2. Distribution des emplois de carrière exclus et conservés selon la profession (classification intermédiaire), 2002

Profession occupée en 2002	Distribution pondérée		
	% des emplois exclus	% des emplois conservés	Écart
01 : Cadres supérieurs (A011-A016)	1,0	0,6	0,4
02 : Autres cadres supérieurs (A111-A392)	12,0	11,8	0,2
03 : Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance (B011-B022)	2,9	3,7	-0,8
04 : Personnel en finance, en secrétariat et en administration (B111-B318)	6,1	6,4	-0,3
05 : Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau (B411-B576)	7,4	9,9	-2,5
06 : Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées (C011-C183)	4,3	5,6	-1,3
07 : Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières (D011-D112)	3,6	3,8	-0,2
08 : Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé (D211-D313)	2,5	3,3	-0,8
09 : Sciences sociales, administration publique et religion (E011-E039, E211-E217)	4,3	5,0	-0,7
10 : Enseignants (E111-E133)	4,3	6,0	-1,7
11 : Arts, culture, sports et loisirs (F011-F154)	1,9	2,4	-0,5
12 : Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains (G111-G134)	3,6	3,5	0,1
13 : Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail (G011, G211-G311)	3,0	3,5	-0,5
14 : Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons (G012, G411-G513)	1,7	1,7	0,0
15 : Personnel des services de protection (G611-G631)	1,3	1,8	-0,5
16 : Personnel de soutien familial et de garderie (G811-G814)	1,4	1,2	0,2
17 : Personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services (G013-G016, G711-G732, G911-G983)	8,8	6,4	2,4
18 : Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports (H011-H022)	1,6	1,4	0,2
19 : Personnel des métiers de la construction (H111-H145)	2,6	2,1	0,5
20 : Autres métiers (H211-H535)	6,1	5,8	0,3
21 : Transport et conducteurs d'équipement lourd (H611-H737)	4,8	4,2	0,6
22 : Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé (H811-H832)	1,5	0,9	0,6
23 : Professions propres au secteur primaire (I011-I216)	6,1	3,3	2,8
24 : Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication (J011-J228)	6,1	5,0	1,1
25 : Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique (J311-J319)	1,1	0,8	0,3
TOTAL	100,0	100,0	---

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas évaluer exactement la somme des proportions présentées dû à l'arrondissement.

Distribution selon la composition démographique des répondants

Concernant la composition démographique, les distributions indiquent plusieurs similitudes (Tableau 3.3). D'abord, les différences selon l'état matrimonial, la région de résidence et le niveau d'éducation varient tout au plus de 3 points. L'impact sur les taux estimés devrait donc être modeste. Pour la distribution selon le sexe, l'échantillon des

emplois de carrière exclus est davantage composé d'hommes (61 % des emplois de cet échantillon sont occupés par un homme contre 54 % pour les emplois retenus). Or, cet écart ne devrait pas provoquer de distorsion majeure au niveau des taux calculés. Tout au plus, les taux des professions à majorité masculine seront légèrement sous-estimés.

Tableau 3.3. Distribution des emplois de carrière exclus et conservés selon diverses caractéristiques démographiques, 2002

Caractéristiques démographiques en 2002	Distribution pondérée		
	% des emplois exclus	% des emplois conservés	Écart
Âge			
45-49	13,6	32,7	-19,1
50-54	41,9	33,0	8,9
55-59	24,4	21,7	2,7
60-64	10,4	10,1	0,3
65-69	9,7	2,5	7,2
TOTAL	100,0	100,0	---
Sexe			
Homme	61,4	53,9	7,5
Femme	38,6	46,1	-7,5
TOTAL	100,0	100,0	---
Niveau d'éducation			
Moins qu'un diplôme d'études secondaire	19,7	16,7	3,0
Études secondaires terminées	27,8	25,2	2,6
Certificat postsecondaire non universitaire	30,2	32,3	-2,1
Diplôme ou certificat universitaire	22,2	25,8	-3,6
TOTAL	100,0	100,0	---
État matrimonial			
Marié	72,6	69,9	2,7
Conjoint de fait	6,5	7,3	-0,8
Séparé	3,0	3,0	0,0
Divorcé	9,1	9,6	-0,5
Veuf	3,7	3,1	0,6
Célibataire (jamais marié)	5,1	7,1	-2,0
TOTAL	100,0	100,0	---
Région de résidence			
Atlantique	6,3	8,2	-1,9
Québec	23,0	24,4	-1,4
Ontario	40,3	37,0	3,3
Les Prairies	18,1	16,7	1,4
Colombie-Britannique	12,4	13,7	-1,3
TOTAL	100,0	100,0	---

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas évaluer la somme des proportions présentées dû à l'arrondissement.

La composition selon l'âge indique une plus forte dissymétrie. Seuls les 55-59 ans et les 60-64 ans sont également représentés. De leur côté, les 50-54 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les emplois exclus (41 % contre 33 %), tout comme les 65-69 ans (10 % contre 3 %). Or, ces écarts sont modestes. Une plus forte

dissimilitude s'observe chez les 45-49 ans, leur part relative étant de 14 % pour les emplois écartés (contre 33 %). La surreprésentation de ces travailleurs pourrait donc influencer l'occurrence des fins d'emploi dans les professions dont la structure par âge est plus jeune, leur plus forte présence augmentant leur influence relative. En effet, ces professions pourraient ainsi enregistrer de plus faibles taux de fin d'emploi étant donné la plus faible propension des individus de 45 à 49 ans à amorcer leur transition. À notre défense, précisons qu'il s'agit d'une des seules distorsions majeures et que cette surreprésentation compense en quelque sorte la sous-représentation des 50-54 ans.

Distribution selon divers déterminants de la transition vers la retraite

La répartition des facteurs de la transition vers la retraite montre peu de dissimilitudes (Tableau 3.4). Les plus grandes sont décelées pour la catégorie de travailleur et le secteur d'activité (environ 10 points). Dans le premier cas, il y a une plus forte part d'employés chez les emplois conservés. Dans le deuxième cas, une plus forte part de travailleurs du secteur public y est aussi recensée. Sachant que ces derniers tendent à amorcer leur transition vers la retraite moins tardivement (Mackenzie et Dryburgh, 2003), il est donc possible que nous surestimions un peu les taux de fin d'emploi de carrière pour les professions recensant proportionnellement plus de travailleurs de ce type.

Tableau 3.4. Distribution des emplois de carrière exclus et conservés selon divers déterminants de transition, 2002

Déterminants de la transition vers la retraite	Distribution pondérée des emplois exclus (%)	Distribution pondérée des emplois conservés (%)	Écart
Le fait d'être propriétaire			
Oui	82,7	88,2	-5,5
Non	17,3	11,8	5,5
TOTAL	100,0	100,0	---
Principal soutien économique de la famille			
Oui	68,5	67,8	0,7
Non	31,5	32,2	-0,7
TOTAL	100,0	100,0	---
État de santé			
Excellent	24,1	26,6	-2,5
Très bien	35,4	39,8	-4,4
Bien	30,4	26,1	4,3
Passable / Pauvre	10,2	7,4	2,8
TOTAL	100,1	99,9	---
État d'incapacité			
Oui	26,9	21,8	5,1
Non	73,1	78,2	-5,1
TOTAL	100,0	100,0	---

Déterminants de la transition vers la retraite	Distribution pondérée des emplois exclus (%)	Distribution pondérée des emplois conservés (%)	Écart
Habite avec au moins l'un de ses enfants			
Oui	48,5	51,7	-3,2
Non	51,5	48,3	3,2
TOTAL	100,0	100,0	---
Habite avec au moins l'un de ses parents			
Oui	2,0	2,2	-0,2
Non	98,0	97,8	0,2
TOTAL	100,0	100,0	---
Habite avec une personne de 16+ avec incapacité			
Oui	42,8	37,6	5,2
Non	57,2	62,4	-5,2
TOTAL	100,0	100,0	---
Activité principale du répondant			
Travail	92,9	91,6	1,3
Retraite	2,1	3,9	-1,8
Maladie ou incapacité	1,0	0,5	0,5
Autres	4,0	4,0	0,0
TOTAL	100,0	100,0	---
Catégorie de travailleur			
Employé	66,6	77,3	10,7
Travailleur autonome ou autre	33,4	22,7	10,7
TOTAL	100,0	100,0	---
Niveau d'activité			
Secteur d'activité			
Public	18,8	28,2	-9,4
Privé	81,2	71,8	9,4
TOTAL	100,0	100,0	---
État de syndiqué			
Oui	48,1	47,8	0,3
Non	51,9	52,2	-0,3
TOTAL	100,0	100,0	---
Niveau de stress			
Très / Quelque peu stressé	74,0	74,0	0,0
Pas vraiment / Pas du tout	24,8	25,1	-0,3
Pas d'opinion	1,2	1,0	0,2
TOTAL	100,0	100,1	---
Participation à un régime de retraite			
Oui	56,3	60,4	-4,1
Non	43,7	39,6	4,1
TOTAL	100,0	100,0	---
Revenu moyen après impôt	39028	39494	-466
Revenu familial moyen après impôt	64074	68170	4096
Nombre moyen d'années d'expérience à temps plein	28,6	26,7	1,9
Taux horaire moyen	21,92	22,52	-0,6

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas évaluer la somme des proportions présentées dû à l'arrondissement.

Or, l'ensemble des résultats indique que l'exclusion de certains emplois ne devrait pas biaiser l'estimation des taux de fin d'emploi de carrière présentés plus loin.

3.2.7 Les emplois de transition vers la retraite

Stone et al. (2006, p.10) stipulent que la transition vers la retraite constitue une « *combinaison de décisions, de mesures et d'activités qui servent à diriger une personne d'une période marquée par un engagement élevé envers [le marché du travail] vers une période d'état de retraité* », ce processus ne se produisant pas nécessairement de façon entièrement « volontaire ». À ce sujet, nous pensons qu'un emploi de carrière, tel que nous l'avons défini, constitue l'un des angles à partir desquels cette transition peut être étudiée. C'est aussi la logique qu'ont suivie d'autres chercheurs. De même, nous pensons que le fait d'avoir occupé un emploi pendant cinq ans et plus représente une période d'engagement suffisante pour affirmer que la période succédant à la fin d'emploi de carrière constitue une période de transition.

Or, il peut être difficile de repérer l'emploi représentant le véritable vecteur de transition d'un travailleur, celui-ci pouvant occuper plusieurs emplois au cours de cette période (Ruhm, 1990, p.483 ; Quinn, 1996, p.16). Le fait de se limiter à une période de six ans rend la tâche encore plus ardue.

C'est dans ce contexte que nous devons élaborer une définition conceptuelle. Selon nous, un tel emploi est le plus long épisode occupé après la fin d'emploi de carrière d'un individu de 50 ans ou plus qui a déjà reçu un revenu de retraite. Cet emploi doit être d'une durée inférieure à celle de l'emploi de carrière qui a pris fin, et ce pour éviter de constituer une deuxième « carrière ». Pour l'opérationnaliser, nous avons élaboré des critères qui, mis ensemble, permettent de repérer ces emplois (voir les détails à l'annexe 1).

Critère 1 : L'emploi est occupé après que la fin de l'emploi de carrière soit survenue

Nous devons d'abord savoir si l'emploi a été occupé après la fin de l'emploi de carrière. En effet, puisqu'un emploi de transition constitue une étape intermédiaire entre la fin de l'emploi de carrière et le retrait du marché du travail, cet épisode doit être vécu après ce départ. Reste à préciser le moment à partir duquel l'emploi doit avoir débuté.

Théoriquement, nous croyons qu'un tel emploi peut débiter avant la fin de l'emploi de carrière. Ceci peut être le cas d'un individu occupant un emploi de carrière à temps partiel lors des dernières années (ex. retrait progressif). Il aura alors pu occuper parallèlement un autre emploi, ayant plus de temps. À ce sujet, rappelons que nous n'avons pas imposé de critère relatif au niveau d'activité observé lors de la fin d'emploi. Toujours d'un point de vue théorique, une personne dont l'emploi de carrière se situe dans un secteur en difficulté peut vouloir trouver un autre emploi pour s'assurer d'une meilleure stabilité financière. Il peut aussi s'agir d'une personne pour qui la fin d'emploi constitue la meilleure option compte tenu des modalités de son régime de retraite.

Ces exemples nous ont menés à la décision de ne pas exclure les emplois de transition dont le début coïncide ou précède la fin de la carrière, et ce contrairement aux définitions recensées dans la littérature. Nous avons plutôt posé la condition que la date de fin de l'emploi de transition doit être ultérieure à la date de la fin de l'emploi de carrière, que le premier ait débuté avant ou après la fin du second. Pour les emplois de transition continus, la date de départ sera ultérieure à la date du départ de l'emploi de carrière par défaut puisqu'elle correspond au dernier jour de l'enquête. Notons que moins de 15 % des emplois de transition repérés ont débuté avant la fin de l'emploi de carrière du répondant.

Critère 2 : L'emploi est occupé par un répondant âgé d'au moins 50 ans

Ce critère est respecté étant donné la condition 2 posée au moment de cibler notre bassin d'emplois. En effet, puisqu'un emploi de carrière doit avoir pris fin lorsque le répondant a atteint 50 ans, l'emploi de transition sera donc occupé par un tel répondant.

Critère 3 : Le répondant a reçu un revenu de retraite au cours du panel

Selon Stone et al. (2006) et Deschênes (2005), recevoir un revenu de retraite constitue l'un des principaux indices de l'amorce d'une transition vers la retraite. En effet, leur indice *transcor*, dont l'objectif est de mesurer le risque qu'une personne ait entamé sa transition, révèle le score qu'il obtient sur une échelle. Ces auteurs ont donc attribué un poids à divers événements susceptibles de marquer l'amorce de cette transition. C'est la

somme de ces poids qui détermine le score de l'individu. Ils ont attribué le poids le plus important au fait de recevoir un revenu de retraite (Deschênes, 2005, p.xvii).

C'est pourquoi nous avons décidé d'utiliser ce critère pour définir nos emplois de transition. D'autant plus que plusieurs autres études utilisent ce critère pour cerner les individus en situation de transition vers la retraite (Picotte, 2010 ; Drolet, 2005 ; Baker et Benjamin, 1999 ; Statistique Canada, en ligne, a). Ainsi, nous considérerons l'emploi comme un épisode de transition lorsque l'individu aura reçu un revenu de retraite au moins une fois lors du panel. Fait à noter, ce critère a aussi été utilisé dans l'article de Hébert et Luong, 2008, et ce, contrairement à ce qui prévaut ailleurs dans la littérature.

Par ailleurs, selon l'indice *transcor*, le fait que l'emploi de carrière ait pris fin constitue un autre des événements indiquant l'amorce de cette transition (Stone et al., 2006 ; Deschênes, 2005). Le fait de définir nos emplois de transition comme un emploi occupé après que la fin de l'emploi de carrière et comme un emploi dont le répondant a reçu des revenus de retraite permet de cibler avec précision nos emplois de transition.

Nous concédons que ce critère peut être restrictif, un répondant pouvant avoir entamé sa transition sans avoir reçu un tel revenu. Par exemple, un travailleur dont l'emploi de carrière a pris fin peut l'avoir entamé au moment où il enregistre une réduction du nombre d'heures de travail ou une baisse de revenus (Stone et al., 2006).

De même, il est possible que les emplois de transition des individus qui occupaient un emploi de carrière au sein duquel ils bénéficiaient d'un régime de pension soient surreprésentés lorsque leur fin d'emploi aura eu lieu avant l'âge habituel de la retraite, tout comme ceux qui y étaient bien rémunérés. En effet, dans ces cas, l'amorce d'un emploi de transition peut constituer un luxe que peuvent surtout se permettre les travailleurs aisés. Les emplois de transition occupés avant cet âge pourraient alors avoir des attributs différents de ceux des emplois de transition entamés après que le travailleur ait atteint l'âge de la retraite. Ceci étant, nous assumons notre choix d'inclure l'ensemble des emplois de transition, peu importe l'âge qu'avait le travailleur lors de la fin d'emploi. Autrement, nous risquons d'avoir un échantillon trop petit pour procéder à nos analyses.

Critère 4 : La durée de l'emploi doit être inférieure à celle de l'emploi de carrière

La durée doit être inférieure à celle de l'emploi de carrière (Quinn, 1999 ; 1996). Autrement, il s'agirait en quelque sorte d'une deuxième « carrière ».

Critère 5 : La durée de l'emploi de transition doit être inférieure à dix ans

L'emploi ne de transition ne doit pas avoir duré plus de dix ans, évitant qu'il ait été déniché trop longtemps avant la fin de l'emploi de carrière (le critère 1 stipulant que nous conservons à la fin les emplois débutés avant ou après la fin de l'emploi de carrière). C'est pourquoi la durée doit être limitée, le choix du seuil étant toutefois arbitraire.

À notre défense, ce critère a été utilisé par Quinn (1999 ; 1996). Rappelons aussi que Ruhm a étudié le parcours subséquent à une fin d'emploi de carrière pour une période de dix ans. L'emploi de transition ne pouvant avoir débuté avant la fin de l'emploi de carrière, la durée maximale de ces emplois ne peut donc excéder dix ans. Enfin, Ruhm affirme que la majorité des travailleurs ne dénichent qu'un seul emploi au cours de leur période de transition (1990, p.483), ce qui est aussi le cas des emplois de notre échantillon. Par conséquent, il importe d'utiliser une durée suffisamment longue pour éviter d'exclure des épisodes professionnels qui répondent à tous les autres critères de définition.

À ce sujet, il peut sembler incohérent d'utiliser un seuil de dix ans alors que nous fixons la durée de l'emploi de carrière à cinq ans et plus. Or, en vertu du critère précédent, la durée de l'emploi de transition sera inférieure à celle de l'emploi de carrière.

Critère 6 : L'emploi indiquant la plus longue durée a été conservé

Pour un répondant, il est possible que plusieurs emplois respectent tous ces critères. L'emploi retenu est donc celui ayant la plus longue durée, celui-ci correspondant vraisemblablement à un réel vecteur de transition. Ainsi, au lieu de s'utiliser le premier emploi occupé après l'emploi de carrière, comme Pyper et Giles (2002), nous croyons que l'utilisation de nos critères sera plus appropriée pour cibler les emplois de transition.

Tenir compte des intentions et des perceptions du répondant ?

Enfin, il serait judicieux de vérifier les intentions du répondant pour voir si cet emploi fait partie de sa stratégie de transition (Stone et al., 2006, p.9). Or, les données de l'EDTR ne le permettent pas. Ce critère ne peut donc pas être considéré.

En somme, ces critères permettent de cerner 476 emplois de transition parmi les 1328 emplois de carrière ayant pris fin durant la période à l'étude. Or, puisque nous nous intéresserons aussi au passage d'un emploi de carrière vers un emploi de transition selon la profession, nous devons aussi repérer la profession des répondants ayant occupé un tel emploi. Nous attribuons alors la valeur de la profession de l'emploi de transition repéré (voir l'annexe 1). Nous pouvons ensuite vérifier si le répondant dont l'emploi de carrière a pris fin occupe un emploi de transition au sein de la même profession (voir l'annexe 1)²³.

3.3 Méthode d'analyse

Pour conclure, nous présentons ici les indicateurs qui seront utilisés dans le cadre de nos analyses, le test statistique utilisé pour y parvenir ainsi que la pondération et la façon de l'appliquer à nos résultats. L'annexe 1 décrit ces étapes de façon plus détaillée.

3.3.1 Les indicateurs utilisés

Le taux de fin d'emploi de carrière

Le taux de fin d'emploi de carrière est défini comme la proportion des emplois de carrière occupés au 1^{er} janvier 2002 (premier jour d'observation) qui ont pris fin avant le 31 décembre 2007 (dernier jour d'observation)²⁴. Pour le calculer, il suffit de repérer les emplois qui ont pris fin entre ces deux dates. Nous divisons cet effectif par le nombre total

²³ Lorsqu'un retour dans la même profession sera observé, cela ne signifiera pas qu'il se sera effectué auprès du même employeur. En effet, aucune variable ne permet de connaître le nom de l'employeur.

²⁴ Tel que précisé à la troisième condition d'inclusion à notre bassin d'emplois (p.30), l'emploi de carrière doit être occupé par un répondant actif au 1^{er} janvier 2002. En effet, il importe de standardiser la période de soumission au risque de le quitter afin de calculer nos taux de fin d'emploi de carrière.

de répondants qui occupaient un emploi de carrière au début de la période. Nous devons effectuer cette opération pour chacun des groupes inclus dans les classifications professionnelles utilisées. De plus, ces taux seront pondérés afin de refléter la représentativité de chacun des répondants. Nous y reviendrons à la section 3.3.3.

Ainsi, si le nombre pondéré de fin d'emploi s'élevait à 65 886 sur un total pondéré de 161 090 chez les enseignants de carrière entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2007, le taux pondéré serait de 40,9 %. Or, ce taux, tout comme ceux qui seront présentés au prochain chapitre, est un taux brut qui ne tient pas compte des possibles différences de composition des professions comparées (ex. l'âge, le sexe, le fait d'être syndiqué, le fait de participer à un régime de retraite, etc.). Nous suggérerons plus loin aux futurs chercheurs d'élaborer une méthodologie visant à calculer des taux composites tenant compte de l'ensemble de ces effets de structure (et pas seulement de la structure par âge, par exemple). Pour ce faire, ils pourront se fier aux hypothèses avancées dans ce mémoire.

La proportion de transition dans la même profession

La proportion de transition dans la même profession est le deuxième indicateur utilisé. Il s'agit de la part des travailleurs qui ont occupé un emploi de transition dans la même profession que celle de leur emploi de carrière sur l'ensemble des individus qui ont vécu une fin de carrière entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2007. Cette opération sera menée pour chaque profession. De même, ces proportions seront pondérées pour assurer la représentativité des répondants. Ainsi, si le nombre pondéré de transitions s'élevait à 19 728 sur un total pondéré de 33 839 chez les enseignants, la proportion serait de 58 %. Or, cette dernière, tout comme celles du prochain chapitre, peut être légèrement sous-estimée puisque certains peuvent avoir entamé un emploi de transition après 2007.

Par ailleurs, la décision a été prise de ne pas standardiser la période de soumission au risque d'entrer dans un tel emploi. En effet, bien que certains puissent penser qu'il eût été préférable de le faire, ceci aurait réduit le nombre total d'emplois de transition repérés (dont l'effectif non pondéré ne s'élève qu'à 476). En effet, l'emploi de carrière de plusieurs travailleurs s'est terminé dans la dernière année de l'enquête. Du coup, notre

échantillon aurait été amputé et ceci aurait possiblement rendu impossible la présentation de quelque résultat que ce soit, faute d'effectifs assez élevés pour la majorité des groupes professionnels. De même, puisque nous avons conservé les emplois de transition entamés avant la fin de l'emploi de carrière (voir pp.44-45), il serait ardu de la standardiser.

Or, cet indicateur vise avant tout à présenter une façon de mesurer la perte de main-d'œuvre expérimentée qu'un domaine de carrière a enregistré entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2007, soit lorsqu'un individu occupe une profession de transition différente de sa profession de carrière (sans compter les travailleurs n'ayant pas occupé un emploi par la suite). En effet, les connaissances qu'ils possèdent constituent un atout pour leurs collègues moins expérimentés. En ce sens, puisque l'objectif est d'estimer les pertes potentielles, la nécessité de standardiser la période de soumission au risque d'entamer un tel emploi nous paraît non essentielle²⁵.

3.3.2 Les tests de différence de proportions

Ce test statistique permet de vérifier, à l'aide d'un jeu d'hypothèses, si la différence estimée entre deux proportions est significative (Stat Trek, en ligne ; Stata, en ligne, a ; Stata, en ligne, b). Il est surtout utile lorsque les effectifs utilisés pour le calcul de telles proportions sont faibles (ce qui sera le cas ci-après). Comme la plupart des tests de significativité, il vise à infirmer l'hypothèse nulle selon laquelle il n'y a pas de différence entre deux proportions estimées. Lorsqu'une différence est décelée, il faut vérifier si elle est significative. L'hypothèse nulle ne peut autrement être rejetée avec confiance.

Pour ce faire, il faut calculer la probabilité indiquant le risque que la différence soit due au hasard. Plus elle sera faible, moins le risque de se tromper en affirmant que la différence existe sera élevé (Fox, 2007). Ce test permettra ainsi de vérifier si, au niveau de la population de référence, le taux de fin d'emploi des professions de carrière X_1 et X_2 diffèrent et si les proportions de transition dans la même profession diffèrent. Nous devons alors établir un seuil de significativité que la *probabilité p* ne doit pas excéder. Lorsqu'il

²⁵ Or, si l'objectif avait été de calculer des taux d'entrée dans un emploi de transition, ce que nous avons d'ailleurs fait lors de nos analyses préliminaires, il aurait fallu standardiser la période de soumission au risque, comme nous l'avons fait pour le calcul des taux de départ d'un emploi de carrière selon la profession.

y sera supérieur, l'écart sera non significatif. En sciences sociales, ce seuil est souvent fixé à 5 % ($p \leq 0,05$). Cela signifie qu'il y a 5 % de chance que la différence soit due au hasard. Il arrive qu'un seuil moins conservateur soit utilisé (Fox, 2007). Ce sera le cas ici, puisque nous utiliserons un seuil de 10 %. Ainsi, si nous comparions la différence entre les taux de fin d'emploi des individus occupant une profession de carrière en « gestion » et en « santé », et que leur taux est de 40 % et 29 %, la différence serait de 11 points. Il faudrait alors voir si cette différence est significative. Ce serait le cas si le niveau de significativité est inférieur ou égal à 10 %.

Nous concédons que ce seuil de significativité est arbitraire. Or, nous acceptons d'utiliser un seuil moins conservateur en arguant que la description des différences interprofessionnelles est plus importante que les résultats statistiques. C'est que lorsque les différences ne sont pas significatives d'un point de vue statistique, les tendances n'en demeurent pas moins intéressantes pour éclairer le lecteur sur la problématique à l'étude, surtout lorsque celle-ci a été peu étudiée dans la littérature. En ce sens, il serait inapproprié de ne pas décrire les différences estimées plus loin lorsqu'elles ne seront pas significatives. Ceci est d'autant plus vrai que la faible taille de notre échantillon risque d'influer sur les niveaux de significativité estimés quant à la différence observée entre les proportions obtenues par deux groupes professionnels aux effectifs très restreints.

3.3.3 La pondération

L'estimation de nos indicateurs repose sur l'hypothèse que chaque répondant représente un nombre d'individus non échantillonnés. C'est pourquoi Statistique Canada a conçu des poids d'échantillonnage qui permettent de calculer l'importance relative que représentent les répondants de notre échantillon. Leur utilisation permet de rapporter nos résultats à la population à laquelle nous désirons les généraliser. Ici, le poids longitudinal de 2007 est utilisé puisque les emplois de carrière n'ont pas tous pris fin au même moment (s'ils ont pris fin). De même, ceux qui ont débuté un emploi de transition ne l'ont pas tous fait en même temps. Il a donc été décidé d'utiliser le poids de 2007, celui-ci se référant à la dernière année d'observation. De plus, ce poids est calculé de façon à ce que l'échantillon observé en 2007 soit représentatif de la population dont l'échantillon a été

tiré au moment où il a été tiré, c'est-à-dire à la population de 2002.

À titre informatif, ces poids longitudinaux se calculent ainsi (Laroche, 2003, pp.14-25): élaboration des poids initiaux (soit l'inverse de la probabilité de sélection du ménage), classification des individus longitudinaux (pour voir si le poids du répondant doit être ajusté pour la non-réponse et pour identifier les individus à inclure au modèle d'ajustement), modélisation et application d'un facteur d'ajustement des poids initiaux (pour compenser pour la non-réponse), application d'un facteur d'ajustement pour les valeurs influentes (pour diminuer la contribution du poids des individus dont certaines observations ont un impact sur les estimations du revenu) et, enfin, recours au calage (pour ajuster les estimations aux agrégats populationnels de Statistique Canada).

Par ailleurs, nous utiliserons les poids bootstrap de 2007 afin d'ajuster la variance calculée au moment d'effectuer nos tests de significativité. En effet, puisque l'EDTR est construit à l'aide d'un plan d'échantillonnage complexe, ceci tend à sous-estimer les variances. Dès lors, nous risquons de conclure que certains résultats sont statistiquement significatifs alors qu'ils ne le sont pas (ou l'inverse). C'est la raison pour laquelle les poids bootstrap doivent être utilisés, ceux-ci permettant de corriger cette sous-estimation en rendant le calcul de la variance plus robuste. Sans s'attarder à la mécanique de ce type de poids, précisons que l'estimation de la variance s'effectue alors selon le principe de la réplication (Phillips, 2004, p.7 ; Deschênes, 2005, p.42). Ceci permet de constituer des échantillons synthétiques créés à partir des données de notre échantillon. Plus précisément, ces répliques sont construites en sélectionnant, avec remise, des unités primaires d'échantillonnage et en procédant à un ajustement des poids d'échantillonnage de ces unités. Dans notre cas, le poids d'échantillonnage correspond au poids longitudinal de 2007, comme nous l'avons précisé précédemment. Cette démarche est répétée 1000 fois à partir des 1000 poids bootstrap associés au panel 4 de l'EDTR (soit le panel à partir duquel nous mènerons nos analyses). Ceci produit 1000 répliques. De même, une variance est estimée pour chaque réplique. Ce faisant, les poids bootstrap calculent l'erreur d'échantillonnage associée au poids longitudinal de 2007 avec plus de précision, procurant une meilleure estimation du niveau de significativité pour les proportions estimées²⁶.

²⁶ Pour connaître la démarche utilisée pour pondérer les résultats de ces tests, veuillez consulter l'annexe 1.

Chapitre 4. Résultats et discussion

Ce dernier chapitre présente les résultats des analyses effectuées. Rappelons que conformément à nos objectifs de recherche, ceux-ci visent à documenter l'une des trajectoires empruntées par les travailleurs en fin de vie active, soit les fins d'emploi de carrière et, le cas échéant, le passage vers un emploi de transition selon la profession. Une discussion reviendra ensuite sur les principales limites de ce mémoire afin de démontrer que, malgré les avantages de l'EDTR, cette enquête n'est pas nécessairement la mieux adaptée aux besoins de ce type d'analyse. De même, nous proposerons quelques pistes aux chercheurs qui désireront approfondir les recherches dans ce domaine.

4.1 Retour sur les définitions des emplois de carrière et de transition

Avant de débiter, revenons sur les définitions que nous avons élaborées pour les deux types d'emploi considérés, et ce afin d'assurer la bonne compréhension du lecteur. Un emploi de carrière est défini comme un épisode occupé pendant au moins cinq ans. L'individu devait y être actif au 1^{er} janvier 2002 et être âgé d'au moins 50 ans lors de la fin d'emploi (ou de la fin du panel pour les emplois continus). Lorsqu'un travailleur a occupé plus d'un emploi de ce type entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2007, le plus long a été retenu. Puis, il a été décidé d'exclure les emplois dont il est impossible de savoir s'il a pris fin et ceux dont l'individu a connu de l'attrition avant la fin de la période.

De leur côté, les emplois de transition sont des épisodes occupés après la fin de l'emploi de carrière (qu'ils aient débuté avant ou après ce dernier) par un travailleur âgé d'au moins 50 ans ayant perçu un revenu de retraite au cours de la période à l'étude. De plus, sa durée doit à la fois être inférieure à celle de l'emploi de carrière (pour éviter d'être considéré comme une deuxième carrière) et être inférieure à dix ans (pour éviter qu'il ait été déniché trop longtemps avant la fin de la carrière). Lorsqu'un travailleur de ce type a occupé plus d'un emploi respectant l'ensemble de ces critères de définition, celui qui indique la plus longue durée a été retenu.

4.2 Présentation des résultats

Cette section présente les principaux résultats de nos analyses. Ceux-ci ne seront généralisables qu'au bassin d'emplois ciblés précédemment, pour les années 2002 à 2007.

4.2.1 Contexte général des fins d'emploi de carrière

Or, à défaut de pouvoir présenter une analyse croisée selon la profession, d'une part, et d'autres variables, d'autre part (étant donné les trop faibles effectifs alors obtenus), nous dévoilerons d'abord les taux de fin d'emploi de carrière selon diverses variables, indépendamment de la profession. Bien que notre objectif soit d'étudier cette problématique selon la profession, nous pourrions à tout le moins documenter cette trajectoire méconnue. La liste des variables utilisées dans les tableaux suivants²⁷ n'est toutefois pas exhaustive et les explications avancées ne sont que des hypothèses basées sur une recension des déterminants de la retraite et des fins d'emploi de carrière (voir l'annexe 2). Ces résultats pourront ultimement inspirer les chercheurs à pousser ces analyses, notamment en développant un modèle explicatif des fins d'emploi de carrière au Canada.

Ainsi, le Tableau 4.1 révèle que la majorité des emplois de carrière sont de type continu, 64,5 % étant toujours occupés à la fin de la période. Seul un emploi de carrière sur trois aura donc pris fin entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2007. En nombre absolu, ceci représente 1 082 606 fins d'emploi sur 3 049 594. À l'échelle de l'échantillon, 1328 fins d'emploi ont été répertoriés sur 3380.

Tableau 4.1. Répartition des emplois de carrière selon le type de fin d'emploi, 2002 à 2007

	Fins d'emploi	Emplois continus	Total
Effectif total non pondéré (n)	1 328	2 052	3 380
Effectif total pondéré (N)	1 083 611	1 965 983	3 049 594
Taux global pondéré	35,5	64,5	100,0

Source: Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007

Désagrégeons ces résultats selon diverses variables, indépendamment de la profession, pour connaître le contexte à l'intérieur duquel s'inscrivent ces fins d'emploi.

²⁷ Ces variables, tout comme la façon dont elles ont été créées, sont énumérées à la p.xvii de l'annexe 1.

Or, tout comme dans les sections qui suivent, les taux présentés sont bruts et peuvent donc être influencés par des effets de structure. Les écarts peuvent ainsi être dues à différents facteurs, dont l'âge, le sexe, le statut du travailleur, le fait d'être syndiqué ou de cotiser à un régime de retraite. Nous suggérons donc aux futurs chercheurs d'élaborer une méthodologie visant à calculer des taux composites tenant compte de ces effets de structure (et non seulement de calculer des taux standardisés en fonction de la distribution par âge, par exemple). Pour ce faire, ils pourront se fier aux hypothèses avancées ci-après.

Nous constatons d'abord que le taux de fin d'emploi augmente avec l'âge (Tableau 4.2)²⁸, ce qui peut s'expliquer par le fait que les travailleurs plus âgés sont plus près de la retraite. La probabilité de vivre une fin d'emploi va donc en augmentant. Pour ce qui est du sexe, la différence observée semble plutôt négligeable (Tableau 4.3).

Tableau 4.2. Taux de fin d'emploi de carrière selon l'âge du travailleur au début de la période, 2002 à 2007

Âge du travailleur en 2002	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total ²⁹
45-49	14,0	86,0	1 035 947
50-54	37,3	62,7	1 029 238
55-59	45,4	54,6	630 961
60-64	71,1	28,9	292 761
65-69	100,0	0,0	60 382
Effectif total non pondéré (n)	1 328	2 052	3 380
Effectif total pondéré (N)	1 083 611	1 965 983	3 049 594

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas égaler la somme des effectifs dû à l'arrondissement. Par ailleurs, les différences entre les taux estimés d'une catégorie à l'autre sont toutes statistiquement significatives à un seuil s'élevant tout au plus à 1,6 %.

Tableau 4.3. Taux de fin d'emploi de carrière selon le sexe du travailleur, 2002 à 2007

Sexe	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Homme	34,5	65,5	1 686 425
Femme	36,9	63,1	1 363 169
Effectif total non pondéré (n)	1 328	2 052	3 380
Effectif total pondéré (N)	1 083 611	1 965 983	3 049 594

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des effectifs présentés dû à l'arrondissement. Par ailleurs, la différence entre ces taux n'est pas statistiquement significative.

²⁸ Contrairement aux tableaux suivants, nous utilisons ici la valeur observée au début de la période. C'est que nous avons exclu l'emploi de certains des répondants ayant atteint 70 ans au cours de la période, tel que décrit au chapitre précédent.

²⁹ Selon les règles de divulgation de Statistiques Canada, il est impossible de divulguer à la fois les distributions pondérées et non pondérées. Seules les premières seront donc présentées dans ce chapitre.

À l'inverse, les problèmes de santé semblent contraindre certains travailleurs à quitter leur emploi dans une plus forte proportion (Tableaux 4.4 et 4.5). En effet, ceux dont l'état de santé est « mauvais » enregistrent un plus haut taux (12 points), tout comme ceux avec une incapacité (7 points). Nous posons l'hypothèse que ceci peut notamment s'expliquer par le fait que leurs capacités limitent leurs aptitudes à réaliser leurs tâches de façon appropriée (physiquement ou psychologiquement).

Tableau 4.4. Taux de fin d'emploi de carrière selon l'état de santé du travailleur lors du départ, 2002 à 2007

État de santé	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Bon	34,2	65,8	2 702 052
Mauvais	45,9	54,1	338 745
Effectif total non pondéré (n)	1 325	2 046	3 371
Effectif total pondéré (N)	1 080 699	1 960 098	3 040 797

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des effectifs présentés dû à l'arrondissement. Par ailleurs, la différence observée entre ces taux est statistiquement significative à un seuil inférieur à 0,1 %.

Tableau 4.5. Taux de fin d'emploi de carrière selon l'état d'incapacité du travailleur lors du départ, 2002 à 2007

État d'incapacité	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Non	33,8	66,3	2 250 547
Oui	40,8	59,2	793 201
Effectif total non pondéré (n)	1 325	2 047	3 372
Effectif total pondéré (N)	1 082 661	1 961 087	3 043 748

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre exactement à la somme des effectifs présentés dû à l'arrondissement. Par ailleurs, la différence observée entre ces taux est statistiquement significative à un seuil de 0,1 %.

Par ailleurs, il ne semble pas y avoir de différence entre le fait d'être ou non en union (Tableau 4.6). Par contre, les individus sans diplôme d'études secondaires sont proportionnellement plus nombreux à quitter leur emploi que ceux ayant ce diplôme, les écarts étant d'environ 15 points (Tableau 4.7). Nous posons l'hypothèse que ceci peut s'expliquer par le fait que les seconds bénéficient possiblement de meilleures conditions étant donné leur spécialisation et les opportunités qui s'en sont suivies. Ceci peut alors constituer un incitatif à demeurer en emploi, ces individus étant généralement plus enclins à occuper un emploi incluant un régime de retraite ou à bénéficier de meilleurs salaires. Du coup, ceci leur assure une meilleure épargne en prévision de la retraite.

Tableau 4.6. Taux de fin d'emploi de carrière selon l'état matrimonial lors du départ, 2002 à 2007

État matrimonial	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Pas en union	36,6	63,4	742 271
En union	35,2	64,8	2 307 323
Effectif total non pondéré (n)	1 328	2 052	3 380
Effectif total pondéré (N)	1 083 611	1 965 983	3 049 594

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre exactement à la somme des effectifs présentés dû à l'arrondissement. Par ailleurs, la différence observée entre ces taux n'est pas statistiquement significative.

Tableau 4.7. Taux de fin d'emploi de carrière selon le niveau d'éducation atteint lors du départ, 2002 à 2007

Niveau d'éducation atteint	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Moins qu'un diplôme d'études secondaires	48,5	51,5	487 603
Études secondaires terminées	33,9	66,1	735 582
Études postsecondaires	33,0	67,0	1 760 922
Effectif total non pondéré (n)	1 307	2 017	3 324
Effectif total pondéré (N)	1 066 221	1 917 886	2 984 107

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas évaluer la somme des effectifs dû à l'arrondissement. De plus, seules les différences impliquant le taux des individus sans diplôme d'études secondaires sont significatives (seuils de 0,1 %).

De plus, les travailleurs des Maritimes sont proportionnellement plus nombreux à quitter leur emploi de carrière, surtout en comparaison à ceux de l'Ontario et des Prairies (Tableau 4.8). Après vérification, ces individus sont plus âgés en moyenne, ce qui peut expliquer cet écart, tout comme les différences au niveau des politiques provinciales (ex. les règles relatives aux versements des prestations des régimes de pension publics et privés, la fiscalité, etc.). Par ailleurs, les employés ont de plus forts taux de fin d'emploi en comparaison aux travailleurs autonomes (Tableau 4.9), tout comme ceux œuvrant à temps partiel à ce moment (Tableau 4.10). Dans le premier cas, les employés bénéficient possiblement de conditions qui leur permettent d'avoir une meilleure préparation à la retraite (ex. participation à un régime de retraite, épargne, etc.). Dans le second cas, le fait de travailler à temps partiel peut faire partie de la stratégie de transition du travailleur. Ceci ne signifie donc pas nécessairement que l'individu se situe dans une situation financière précaire. À l'inverse, certains de ces travailleurs peuvent vouloir dénicher un emploi à temps plein en vue d'avoir une meilleure sécurité financière.

Tableau 4.8. Taux de fin d'emploi de carrière selon la région de résidence lors du départ, 2002 à 2007

Région de résidence	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Atlantique	40,5	59,5	236 953
Québec	37,9	62,1	756 604
Ontario	34,4	65,6	1 120 726
Prairies	33,2	66,8	519 041
Colombie-Britannique	34,5	65,5	416 270
Effectif total non pondéré (n)	1 328	2 052	3 380
Effectif total pondéré (N)	1 083 611	1 965 983	3 049 594

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre exactement à la somme des effectifs présentés dû à l'arrondissement. Par ailleurs, seules les différences entre les taux observés pour l'Atlantique et l'Ontario, d'une part, et l'Atlantique et les Prairies, d'autre part, sont statistiquement significatives à un seuil s'élevant tout au plus à 5,7 %.

Tableau 4.9. Taux de fin d'emploi de carrière selon le statut d'emploi du travailleur lors du départ, 2002 à 2007

Statut du travailleur	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Travailleurs autonomes ou autres	25,8	74,2	675 485
Employés	38,3	61,7	2 374 109
Effectif total non pondéré (n)	1 328	2 052	3 380
Effectif total pondéré (N)	1 083 611	1 965 983	3 049 594

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des effectifs dû à l'arrondissement. Par ailleurs, l'écart entre ces taux est statistiquement significatif à un seuil inférieur à 0,1 %.

Tableau 4.10. Taux de fin d'emploi de carrière selon le niveau d'activité du travailleur lors du départ, 2002 à 2007

Niveau d'activité	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Temps plein	32,6	67,4	2 494 539
Temps partiel	46,7	53,3	448 175
Effectif total non pondéré (n)	1 256	2 004	3 260
Effectif total pondéré (N)	1 023 182	1 919 532	2 942 714

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des effectifs dû à l'arrondissement. Par ailleurs, l'écart entre ces taux est statistiquement significatif à un seuil inférieur à 0,1 %.

Les individus ayant cotisé à un régime de retraite obtiennent quant à eux un taux de fin d'emploi plus élevé que ceux qui n'ont pas cotisé à un tel régime durant la période (Tableau 4.11). En effet, l'écart estimé s'élève à plus de 20 points, soit la différence la plus importante jusqu'ici (autre que celles estimées selon le groupe d'âge). C'est que ceux qui entrevoient la réception de ces prestations se sentent possiblement moins contraints à devoir rester en emploi, sachant qu'ils bénéficieront d'un revenu additionnel après la fin de leur emploi. Les Tableaux 4.12 et 4.13 montrent enfin que les travailleurs des secteurs public et privé quittent leur emploi dans des proportions similaires, à l'inverse des

travailleurs non syndiqués qui sont proportionnellement plus nombreux à le faire que les syndiqués. Cette différence peut s'expliquer par le fait que ces derniers bénéficient de meilleures conditions, leur syndicat ayant pu faire certains gains lors des négociations avec l'employeur. Ceci peut alors influencer les travailleurs syndiqués à demeurer au sein de leur emploi afin d'accumuler davantage d'économies en prévision de leur retraite.

Tableau 4.11. Taux de fin d'emploi de carrière selon le fait d'avoir participé au moins une fois à un régime de retraite, 2002 à 2007

Participation à un régime de retraite	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Oui	33,0	67,0	1 703 268
Non	12,6	87,4	329 514
Effectif total non pondéré (n)	777	1 559	2 336
Effectif total pondéré (N)	603 533	1 429 249	2 032 782

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre exactement à la somme des effectifs présentés dû à l'arrondissement. À noter que la raison pour laquelle l'effectif total non pondéré est plus faible que dans les autres tableaux de la présente section s'explique par la façon dont nous avons créé les deux catégories de cette variable (voir les pp. xvii et xviii). Par ailleurs, la différence entre ces taux est statistiquement significative à un seuil inférieur à 0,1 %.

Tableau 4.12. Taux de fin d'emploi de carrière selon le secteur d'activité du travailleur lors du départ, 2002 à 2007

Secteur d'activité	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Public	34,0	66,0	836 199
Privé	36,1	63,9	2 213 395
Effectif total non pondéré (n)	1 328	2 052	3 380
Effectif total pondéré (N)	1 083 611	1 965 983	3 049 594

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre exactement à la somme des effectifs présentés dû à l'arrondissement. Par ailleurs, la différence observée entre ces taux n'est pas statistiquement significative.

Tableau 4.13. Taux de fin d'emploi de carrière selon le statut de travailleur syndiqué lors du départ, 2002 à 2007

Statut de travailleur syndiqué	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Syndiqué	34,4	65,6	1 076 158
Non syndiqué	41,2	58,8	1 274 045
Effectif total non pondéré (n)	1 113	1 587	2 700
Effectif total pondéré (N)	895 427	1 454 776	2 350 203

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre exactement à la somme des effectifs présentés dû à l'arrondissement. À noter que le nombre élevé de valeurs manquantes explique pourquoi l'effectif total non pondéré est plus faible que dans les tableaux présentés précédemment. Par ailleurs, la différence entre ces taux est statistiquement significative à un seuil inférieur à 0,1 %.

4.2.2 Les taux de fin d'emploi de carrière selon la profession

Il est venu de temps de quantifier les fins d'emploi de carrière selon la profession. Ici encore, les taux présentés sont bruts et peuvent donc être influencés par divers effets de structure. Or, les éléments de la section précédente pourront nous aider à les interpréter. Ainsi, nous constatons d'abord que le taux de fin d'emploi de carrière est inférieur au taux de continuité pour chaque grand groupe (Tableau 4.14)³⁰.

Tableau 4.14. Taux de fin d'emploi de carrière selon le groupe professionnel (classification agrégée), 2002 à 2007

Groupe professionnel	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Gestion (A011-A392) ³¹	†40,0	†60,0	385 953
Affaires, finance et administration (B011-B576)	†31,9	†68,1	596 034
Sciences naturelles et appliquées (C011-C175)	†33,4	†66,6	167 395
Santé (D011-D313)	†28,7	†71,3	211 307
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (E011-E216)	†33,7	†66,3	307 566
Arts, culture, sports et loisirs (F011-F154)	31,4	†68,6	84 151
Ventes et services (G011-G983)	†42,2	†57,8	529 937
Métiers, transport et machinerie (H011-H832)	†32,8	†67,2	453 823
Professions du secteur primaire (I011-I216)	†38,5	†61,5	104 987
Transformation, fabrication et services d'utilité publique (J011-J319)	†36,9	†63,1	178 813
Effectif total non pondéré (n)	1 313	2 042	3 355
Effectif total pondéré (N)	1 069 370	1 950 596	3 019 966

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre exactement à la somme des effectifs présentés dû à l'arrondissement.

† Le numérateur à partir duquel le taux a été calculé est supérieur ou égal à 30.

$p \leq 0,10$: Gestion versus Métiers, transport et machinerie³².

$p \leq 0,05$: Gestion versus Affaires, finance et administration ; Gestion versus Santé ; Ventes et services versus Métiers, transport et machinerie ; Ventes et services versus Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion.

$p \leq 0,01$: Ventes et services versus Affaires, finance et administration ; Ventes et services versus Santé.

Ici, contrairement aux tableaux de la section précédente (où les numérateurs non pondérés de la quasi-totalité des cellules étaient au moins égaux à 100), les tableaux à

³⁰ Rappelons au lecteur que nous avons créé deux variables indiquant la profession occupée lors du départ à l'aide des classifications de l'EDTR. Les groupes professionnels du Tableau 4.14 sont ceux figurant dans la classification agrégée.

³¹ Les codes constitués d'une lettre et de trois chiffres réfèrent au code unitaire de chaque profession de la Classification nationale des professions pour statistiques de 2001 et 2006. Celle-ci peut être consultée sur Statistique Canada (en ligne, f).

³² Pour simplification, nous ne dévoilons que les différences significatives à un seuil de 0 % à 10 %. Ce seuil est arbitraire, ce qui signifie qu'un seuil moins conservateur aurait pu être utilisé. De toute façon, ces résultats peuvent être influencés par la taille de l'échantillon et la méthode d'échantillonnage. Il serait donc inadéquat que le lecteur conclût nécessairement à l'inexactitude des résultats dès qu'ils ne seront pas statistiquement significatifs, les tendances observées n'étant pas moins intéressantes.

venir ne présentent que les taux dont le numérateur non pondéré est au moins égal à 15, et ce afin d'assurer une certaine fiabilité aux résultats. De plus, les professions dont le numérateur non pondéré est supérieur ou égal à 30 sont identifiées. Bien qu'arbitraire, cette démarche vise à rappeler que l'échantillon a une taille restreinte. Ainsi, au Tableau 4.14, nous constatons que le numérateur à partir duquel les taux sont calculés n'est inférieur à 30 que pour les fins d'emploi en « arts, culture, sports et loisirs ». En fait, ce nombre n'excède 85 que pour les professions en « gestion », en « affaires, finance et administration », en « sciences sociales, enseignement, administration publique et religion », en « ventes et services » et en « métiers, transport et machinerie », ce qui démontre les faibles effectifs avec lesquels il faut composer.

Mentionnons aussi que la classification utilisée au Tableau 4.14 englobe des professions très différentes, que ce soit pour le niveau d'éducation ou les tâches effectuées. Par exemple, pour la catégorie « santé », les professionnels (ex. médecins, infirmières) côtoient le personnel technique (ex. inhalothérapeutes, ambulanciers) et le personnel de soutien (ex. préposés aux bénéficiaires). On y retrouve aussi les dentistes, les vétérinaires, les optométristes et bien d'autres³³. C'est aussi le cas de la catégorie « ventes et services » qui regroupe notamment les caissiers, les agents de bord, les concierges et les bouchers. Une démarche visant à reconfigurer ces classifications avait été envisagée, mais la complexité de cette tâche et le fait que ceci aurait possiblement mené à la création de catégories aux effectifs encore plus faibles nous en ont dissuadés. Pour pallier à ce problème, nous désagrègerons plutôt certains de ces résultats à l'aide d'une classification plus détaillée. Malgré tout, nous constaterons tout de même que plusieurs résultats ne pourront être divulgués à cause de leurs petits nombres.

Ceci étant, le Tableau 4.14 indique des différences. D'abord, les professions en « gestion » et en « ventes et services » présentent des taux supérieurs au taux moyen de 35,5 % (avec 40 % et 42 %), suivies des professions du « secteur primaire » (39 %) et des professions de la « transformation, la fabrication et les services d'utilité publique » (37 %). À l'inverse, les autres groupes obtiennent des taux inférieurs au taux moyen. De ce

³³ Les emplois inclus dans les classifications de l'EDTR peuvent être consultés sur le site de Statistique Canada (en ligne, f).

nombre, seules les professions de la « santé » enregistrent un taux inférieur à 30 %. Il est cependant difficile d'expliquer ces différences compte tenu des effets de structures et de l'hétérogénéité des professions regroupées. Nous pouvons tout de même tenter de poser quelques hypothèses en nous basant sur les résultats obtenus à la section précédente.

Pour les professions en « gestion », qui constituent le groupe le plus homogène, la littérature avance que la structure par âge de ces travailleurs est souvent plus avancée dû aux années d'expérience et au niveau d'éducation requis pour y accéder. Ceci peut expliquer, du moins en partie, pourquoi ces individus sont proportionnellement plus nombreux à quitter leur emploi de carrière. De plus, les salaires y sont possiblement plus élevés que dans les autres grands groupes. Ceci place ces travailleurs en meilleure posture en termes d'épargne et d'amorce de transition vers la retraite, ce qui peut ainsi expliquer pourquoi ils sont proportionnellement plus nombreux à quitter leur emploi. Enfin, ces individus sont généralement des employés non syndiqués et, comme nous l'avons décrit précédemment, ces travailleurs semblent plus enclins à quitter ce type d'emploi.

Bien qu'ils enregistrent également des taux de fin d'emploi élevés, les déterminants sont probablement différents pour les professions des « ventes et services », du « secteur primaire » et de la « transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique ». En effet, ces professions englobent possiblement des individus au niveau d'éducation moins élevé ainsi qu'une plus forte prévalence de travailleurs autonomes et un taux de syndicalisation plus faible (surtout pour les deux premiers groupes). En effet, comme nous l'avons vu auparavant, ces facteurs semblent être liés à de plus hauts taux. L'état de santé ou d'incapacité peut également influencer sur le taux estimé, du moins chez les individus faisant carrière dans les secteurs primaire et secondaire où il y a davantage de tâches physiques et de risques divers (ex. agriculture, mines, foresterie). La structure par âge peut aussi être un facteur explicatif à considérer, ces taux ne tenant pas compte des effets de structure.

Pour les professions de la « santé », qui enregistrent à l'inverse le plus faible taux de fin d'emploi, la logique est différente. Par exemple, les avantages sociaux y sont généralement nombreux et le taux de syndicalisation élevé. De fait, les emplois à temps

plein y accaparent possiblement une part élevée, ces travailleurs semblant moins enclins à quitter leur emploi de carrière tel que décrit auparavant. Ces hypothèses peuvent aussi s'étendre aux professions des « sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion » et à celles en « sciences naturelles et appliquées », qui enregistrent également un taux inférieur à la moyenne. Pour ce dernier, la structure par âge peut aussi constituer l'un des déterminants, le domaine des sciences attirant plusieurs jeunes travailleurs (ce qui se reflète dans les collèges et les universités avec une hausse des inscriptions dans ce domaine). Pourtant, plusieurs des professions incluses dans ces grands groupes enregistrent habituellement un haut taux de participation à un régime de retraite (surtout dans les grandes entreprises et dans le secteur public, où les travailleurs de la santé et de l'enseignement œuvrent majoritairement), lequel semble influencer les personnes à quitter leur emploi de carrière. Ces derniers savent en effet pouvoir bénéficier d'un certain pécule une fois à la retraite. Or, nous devons interpréter ces résultats avec prudence puisque ces catégories regroupent des professions souvent très différentes.

Amusons-nous maintenant à décomposer ces résultats à l'aide d'une classification plus raffinée (mais qui se compose aussi de regroupements pour la plupart des catégories). Le Tableau 4.15 indique ici encore que chaque groupe obtient un taux de fin d'emploi inférieur au taux de continuité³⁴. Et contrairement au tableau précédent, plusieurs ont moins de 30 départs non pondérés, seuls le « personnel de bureau » et les « enseignants » en obtenant 50 ou plus (environ 115 et 95 respectivement). Ceci démontre à quel point les effectifs en présence sont faibles. C'est pourquoi nous avons présenté des résultats agrégés précédemment, bien que ceux-ci se réfèrent à une classification englobant des professions souvent bien différentes et dont les écarts sont donc difficiles à interpréter.

Le Tableau 4.15 indique que les « vendeurs, commis-vendeurs », les « enseignants », les « aides aux métiers, manœuvres en construction et transport » et le « personnel de la vente en gros, de l'assurance, de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains » enregistrent un fort taux de fin d'emploi (plus de 40 %), suivis des professions de « direction » et du « personnel de soutien familial et de garderie » (près de 40 %).

³⁴ Pour assurer leur fiabilité, seuls les taux dont le numérateur est au moins égal à 15 sont présentés ici.

Tableau 4.15. Taux de fin d'emploi de carrière selon le groupe professionnel (classification désagrégée), 2002 à 2007³⁵

Groupe professionnel	Taux de fin d'emploi	Taux de continuité	Effectif total
Gestion			
2. Directeurs spécialistes (A111-A141)	38,6	†61,4	67 257
3. Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement (A211-A222)	†38,9	†61,1	111 393
Affaires, finance et administration			
5. Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance (B011-B022)	†30,2	†69,8	108 418
6. Personnel d'administration des finances et des assurances (B111-B116)	26,0	†74,0	51 841
8. Personnel administratif et de réglementation (B311-B318)	25,5	†74,5	70 715
10. Personnel de bureau (B511-B576)	†36,1	†63,9	266 673
Sciences naturelles et appliquées (professions apparentées)			
11. Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (C011-C075)	†37,6	†62,4	80 287
12. Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées (C111-C183)	†29,5	†70,5	87 124
Santé			
14. Professionnels en sciences infirmières (D111-D112)	34,2	†65,8	68 056
15. Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé (D211-D235)	17,7	†82,3	42 316
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion			
17. Juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux, ministres du culte et agents des politiques et des programmes (E011-E039)	†28,8	†71,2	77 784
18. Enseignants (E111-E133)	†40,9	†59,1	161 090
19. Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion (E211-E217)	22,5	†77,5	68 851
Ventes et services			
22. Personnel de supervision des ventes et des services (G011-G016)	34,2	65,8	30 072
23. Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains (G111-G134)	†40,6	†59,4	103 545
24. Vendeurs et commis-vendeurs (G211)	†48,3	†51,7	67 182
26. Chefs et cuisiniers (G411-G412)	37,9	62,1	21 197
28. Personnel des services de protection (G611-G631)	32,5	†67,5	52 484
30. Personnel de soutien familial et de garderie (G811-G814)	39,7	60,3	30 788
32. Nettoyeurs et concierges (G931-G933)	†37,5	†62,5	86 493
Métiers, transport et machinerie			
38. Personnel des métiers de la construction (H111-H145)	25,4	†74,6	67 020
39. Mécaniciens de machines fixes, opérateurs de réseaux électriques, électriciens et monteurs de télécommunications (H211-H222)	28,5	†71,5	56 942
41. Mécaniciens (H411-H435)	36,6	†63,4	55 357
44. Conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres (H711-H737)	†35,3	†64,7	106 589
45. Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé (H811-H832)	40,7	59,3	36 018
Professions du secteur primaire			
46. Professions propres à l'agriculture sauf les manœuvres (I011-I022)	†33,3	†66,7	75 367
Transformation, fabrication et services d'utilité publique			
50. Conducteurs de machines dans la fabrication (J111-J197)	†31,8	†68,2	87 137
Effectif total non pondéré (n)	939	1 484	2 423
Effectif total pondéré (N)	733 335	1 404 667	2 138 002

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des effectifs présentés dû à l'arrondissement.

† Le numérateur à partir duquel le taux a été calculé est supérieur ou égal à 30.

³⁵ Pour ce tableau, les résultats des tests de différence de proportions sont présentés à l'annexe 3.

D'autres professions obtiennent aussi un taux supérieur au taux moyen alors que d'autres enregistrent un taux inférieur (Tableau 4.16). Il serait donc pertinent d'avancer des hypothèses relatives aux possibles similitudes pouvant expliquer pourquoi certains groupes enregistrent un taux supérieur ou inférieur au taux moyen de fin d'emploi.

Tableau 4.16. Comparaison avec le taux de fin d'emploi moyen (classification désagrégée), 2002 à 2007

Premier regroupement professionnel	Taux de fin d'emploi supérieur ou égal au taux moyen
24. Vendeurs et commis-vendeurs (G211)	†48,3
18. Enseignants (E111-E133)	†40,9
45. Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé (H811-H832)	40,7
23. Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains (G111-G134)	†40,6
30. Personnel de soutien familial et de garderie (G811-G814)	39,7
3. Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement (A211-A222)	†38,9
2. Directeurs spécialistes (A111-A141)	38,6
26. Chefs et cuisiniers (G411-G412)	37,9
11. Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (C011-C075)	†37,6
32. Nettoyeurs et concierges (G931-G933)	†37,5
41. Mécaniciens (H411-H435)	36,6
10. Personnel de bureau (B511-B576)	†36,1
Taux moyen de fin d'emploi	35,5
Deuxième regroupement professionnel	Taux de fin d'emploi inférieur au taux moyen
15. Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé (D211-D235)	17,7
19. Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion (E211-E217)	22,5
38. Personnel des métiers de la construction (H111-H145)	25,4
8. Personnel administratif et de réglementation (B311-B318)	25,5
6. Personnel d'administration des finances et des assurances (B111-B116)	26,0
39. Mécaniciens de machines fixes, opérateurs de réseaux électriques, électriciens et monteurs de télécommunications (H211-H222)	28,5
17. Juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux, ministres du culte et agents des politiques et des programmes (E011-E039)	†28,8
12. Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées (C111-C183)	†29,5
5. Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance (B011-B022)	†30,2
50. Conducteurs de machines dans la fabrication (J111-J197)	†31,8
28. Personnel des services de protection (G611-G631)	32,5
46. Professions propres à l'agriculture sauf les manœuvres (I011-I022)	†33,3
14. Professionnels en sciences infirmières (D111-D112)	34,2
22. Personnel de supervision des ventes et des services (G011-G016)	34,2
44. Conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres (H711-H737)	†35,3

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

† Le numérateur à partir duquel le taux a été calculé est supérieur ou égal à 30.

Premièrement, dans le cas du regroupement professionnel au sein duquel les travailleurs sont proportionnellement plus nombreux à quitter leur emploi de carrière, on y recense des professions assez différentes. Il va sans dire que la possible distorsion de ces taux, découlant des effets de structure non pris en compte, complique la tâche de repérer les similitudes potentielles (comme la distribution par âge, par exemple). Nous avons tout de même tenté d'en dégager deux sous-groupes : les « directeurs », les « enseignants » et les « professionnels des sciences », d'une part, et les « autres professions », d'autre part. Or, les déterminants des fins d'emploi enregistrées risquent d'être quelque peu différents.

Pour le premier sous-groupe, outre la structure par âge (qui peut notamment expliquer la situation des « directeurs »), les conditions de travail y sont possiblement pour quelque chose. En effet, ceci place ces travailleurs en meilleure posture au niveau de l'épargne et de l'amorce de leur transition vers la retraite. Par exemple, dans le cas des « enseignants » et des « professionnels des sciences », le fait d'être couvert par un régime de retraite (ex. secteur public, grandes entreprises) peut les inciter à quitter leur emploi non seulement parce que les politiques rendent ce choix souvent plus avantageux sur le plan fiscal, mais aussi parce que ces travailleurs pourront bénéficier de prestations additionnelles lors de leur retraite. Enfin, rappelons que la littérature prévoit que les directeurs, les cadres et les enseignants seront parmi ceux qui quitteront le plus rapidement le marché du travail dans les années à venir (Chapitre 1). Bien que l'objet ciblé ici soit plutôt la fin de carrière, ceci rejoint nos résultats.

De leur côté, les « autres professions » (ex. vendeurs, cuisiniers, concierges, personnels de garderie, mécaniciens) incluent des travailleurs ayant généralement de faibles niveaux d'éducation et de syndicalisation (quoique ce dernier élément dépende notamment du secteur d'emploi et de la taille de l'entreprise), des horaires de travail plus instables (ex. temps partiel) et un taux de participation à un régime de retraite peu élevé. Tel que décrit à la section précédente, tous ces facteurs peuvent expliquer ces hauts taux de fin d'emploi. De plus, la structure par âge peut y être pour quelque chose (les taux estimés étant bruts). Enfin, il serait pertinent de vérifier le secteur industriel dans lequel évoluent ces travailleurs, certains connaissant des difficultés dans un contexte de délocalisation découlant de l'intégration de nouvelles puissances émergentes à

l'économie mondiale (ex. secteurs forestier et manufacturier). La faible taille de notre échantillon rend toutefois difficile la tâche de procéder à cette opération, bien que l'EDTR contienne diverses classifications industrielles.

Deuxièmement, le regroupement pour lequel les travailleurs sont proportionnellement moins nombreux à quitter leur emploi de carrière recense aussi des professions assez différentes. De fait, les déterminants diffèrent probablement d'un type emploi à l'autre. Comme nous l'avons fait pour le regroupement des professions enregistrant des taux de fin d'emploi élevés, nous avons donc tenté d'en dégager deux sous-groupes : les « professionnels » et les « autres professions ».

Chez les « professionnels », le niveau d'éducation y est généralement élevé, ce qui semble aller de pair avec les bonnes conditions d'emploi dont ils bénéficient, plusieurs travaillant dans le secteur public (ex. les professionnels et les techniciens des soins et services de santé, les agents de recherche ou de développement économique) ou au sein d'entreprises requérant un certain niveau de spécialisation et dont les services sont recherchés (ex. avocats, notaires, psychologues, comptables, analystes financiers). Ceci peut constituer un incitatif à demeurer en emploi. De même, la part d'emplois à temps plein et le taux de syndicalisation y sont possiblement assez élevés (surtout dans le secteur public). Enfin, et une fois de plus, la structure par âge peut y être pour quelque chose.

Les « autres professions » englobent quant à elles des catégories enregistrant une prévalence potentiellement élevée de travailleurs autonomes ou d'employés dans de petites entreprises (ex. ouvriers agricoles, électriciens, surveillants de services de nettoyage), ce qui les place dans une situation financière souvent moins stable et les laisse avec des possibilités d'épargne moindre compte tenu des salaires moins élevés. D'ailleurs, la participation à un régime de retraite y est sûrement plus faible. La possibilité de quitter son emploi peut donc être plus difficilement envisageable.

En somme, rappelons que ces explications ne sont que des hypothèses que les futurs chercheurs devront valider à l'aide d'analyses plus poussées (et possiblement à l'aide d'une source de données permettant d'avoir un échantillon plus grand).

4.2.3 Comparaison des professions de carrière et de transition vers la retraite

Puis, afin d'étudier le passage d'un emploi de carrière vers un emploi de transition, nous avons comparé les professions de carrière et de transition (mais nous n'avons pu divulguer les comparaisons des attributs de l'un et l'autre de ces deux emplois étant donné les faibles effectifs obtenus). En effet, ceci est pertinent puisqu'il sera ainsi possible non seulement de connaître la profession au sein de laquelle s'effectue la transition vers la retraite, mais aussi d'estimer la perte potentielle de main-d'œuvre expérimentée pour divers domaines de carrière. Ce sera le cas lorsqu'un individu occupera une profession de transition différente de sa profession de carrière, sous l'hypothèse qu'il n'a occupé aucun autre emploi après son emploi de carrière et que les travailleurs qui intégreront cette profession en provenance d'une autre profession de carrière sont considérés comme des individus ne possédant pas le même bagage de connaissances que ceux qui y auront fait carrière et qui n'y seront pas revenus durant leur période de transition.

Notons que cette problématique s'inscrit dans le contexte des pénuries sectorielles abordées au Chapitre 1. Toutefois, il ne faudra pas nécessairement interpréter ces « pertes » comme un indice d'une pénurie de main-d'œuvre inévitable au sein d'une profession enregistrant plus de départs que de retours au sein du même groupe professionnel, une pénurie étant très complexe et résultant de l'interaction multiple entre plusieurs facteurs. Ces travailleurs expérimentés étant habituellement considérés comme des mentors auprès de leurs collègues, leur non-retour devra plutôt être interprété comme une possible perte de connaissances pour leur domaine de carrière. Comme nous le verrons au Tableau 4.17, ceci est sans compter le fait que la plupart des individus pour qui la profession de carrière a pris fin n'ont occupé aucun emploi de transition avant le 31 décembre 2007.

De plus, puisque le fait d'occuper un tel emploi ne constitue pas nécessairement une stratégie planifiée, un travailleur pouvant ne pas considérer cet emploi comme un vecteur de transition (bien que notre définition permette de cerner ces individus avec plus de précision que dans l'étude de Pyper et Giles, ces derniers s'étant limités à repérer le premier emploi occupé après la fin de l'emploi de carrière sans tenir compte de ses

attributs), et puisqu'il est impossible de divulguer les résultats pour la plupart des groupes professionnels à cause des faibles effectifs obtenus, il sera difficile d'avancer des hypothèses visant à expliquer pourquoi les travailleurs de certains groupes reviennent davantage dans le même secteur. C'est pourquoi nous nous limiterons à quantifier les pertes de personnel expérimenté selon la profession et laisser le soin aux futurs chercheurs d'étudier davantage cette problématique, l'objectif étant avant tout de procéder à une première phase d'analyse descriptive du passage vers un emploi de transition et de cerner la profession au sein de laquelle s'effectue cette transition.

Tableau 4.17. Nombre d'emplois de transition chez les travailleurs dont l'emploi de carrière a pris fin, 2002 à 2007

	Emploi de transition	Pas d'emploi de transition	Total
Effectif non pondéré (n)	476	852	1 328
Effectif pondéré (N)	402 553	681 058	1 083 611

Source: Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des effectifs présentés dû à l'arrondissement.

Globalement, 402 553 des 1 083 611 individus dont emploi de carrière a pris fin ont débuté un emploi de transition entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2007, soit environ 37 % (Tableau 4.17)³⁶. Ceci indique qu'une fin d'emploi de carrière ne signifie pas nécessairement la prise de la retraite, mais peut indiquer l'amorce vers celle-ci. À l'échelle de l'échantillon, cela représente 476 sur 1328 répondants. Or, ces effectifs peuvent être légèrement sous-estimés puisque certains individus peuvent avoir entamé un emploi de transition après 2007. Par ailleurs, comme nous le verrons, ce faible effectif total nous empêchera de divulguer les résultats pour la plupart des groupes professionnels.

Ceci étant, le Tableau 4.18 montre que la proportion globale de retours dans le même grand groupe professionnel est d'environ 50 %, un travailleur sur deux effectuant sa transition dans le même grand groupe (ex. santé vers santé). Or, lorsque nous calculons cette proportion à l'aide de la classification désagrégée, seulement 36 % de ceux qui ont occupé un emploi de transition sont revenus dans la même profession (ex. médecin vers médecin) ou, du moins, dans un même groupe professionnel au découpage plus raffiné.

³⁶ Hébert et Luong (2008) ont aussi démontré qu'une minorité de travailleurs débutaient un tel emploi après que leur emploi de carrière ait pris fin. Pour le reste, il est impossible de comparer leurs résultats aux nôtres puisqu'ils n'ont procédé à aucune analyse désagrégée selon la profession.

Tableau 4.18. Proportion globale de transition dans la même profession, selon le type de classification, 2002 à 2007

	Même profession	Profession différente
Classification agrégée	†51,1	†48,9
Classification désagrégée	†36,2	†63,8
Effectif total non pondéré (n)	476	
Effectif total pondéré (N)	402 553	

Source: Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

† L'effectif non pondéré à partir duquel la proportion a été calculée est supérieur ou égal à 30.

Le décalage observé entre les proportions calculées à partir des classifications agrégée et désagrégée s'explique par le fait que la première est moins détaillée, englobant des professions de différents types dans le même grand ensemble. À l'inverse, la classification désagrégée présente un découpage effectué de façon à cerner certaines professions. Or, l'utilité d'utiliser la classification agrégée tient au fait qu'elle permet de connaître la part des travailleurs demeurée au sein du même secteur professionnel. De son côté, la seconde classification permet de savoir si les travailleurs sont revenus ou non dans la même profession (ou dans un même groupe professionnel au découpage plus raffiné).

En posant l'hypothèse que ceux qui ont commencé un emploi de transition n'ont pas occupé d'autres emplois après la fin de leur carrière, et que les travailleurs qui ont intégré cette profession en provenance d'une autre profession de carrière ne possèdent pas le même bagage de connaissances que ceux qui y auront fait carrière et qui n'y seront pas revenus, ceci indique que certaines professions ont perdu une part de leur main-d'œuvre expérimentée (sans compter les individus dont la profession de carrière s'est terminée sans avoir occupé un emploi de transition par la suite). Pour le vérifier, désagrégeons les résultats du Tableau 4.18 selon le groupe professionnel de l'emploi de carrière.

Le Tableau 4.19 indique alors que les effectifs totaux et les tendances observées diffèrent sensiblement de celles du Tableau 4.18. C'est qu'il est impossible d'y divulguer les résultats pour chacun des groupes professionnels (dû aux faibles effectifs obtenus pour certains d'entre eux). Ainsi, pour les groupes ayant des effectifs suffisamment élevés, nous constatons que les travailleurs de chaque grand groupe de carrière reviennent majoritairement au sein d'une profession appartenant au même grand groupe. Or, une analyse désagrégée démontre que seulement un travailleur sur deux revient dans la même profession. En effet, seuls les individus dont l'emploi de carrière en « ventes et services »

a pris fin dénichent majoritairement un emploi de transition dans une profession différente (68 %), ce qui peut alors constituer une perte potentielle de main-d'œuvre expérimentée pour ce secteur. Tel qu'expliqué au Chapitre 1, il s'agit d'un des résultats du vieillissement individuel, alors que le vieillissement démographique ajoute à la possibilité d'une pénurie de travailleurs qui viendront remplacer cette main-d'œuvre expérimentée.

À l'inverse, ce phénomène pourrait accélérer le processus d'innovation technologique pour pallier à cette possible perte, comme dans le secteur de la vente et services. Dans ce cas, les achats par Internet pourraient continuer à prendre de l'importance. Ceci peut donc expliquer, en partie, le résultat obtenu pour ce secteur. Ainsi, il faut être prudent avant d'avancer des conclusions tirées à partir d'une optique strictement démographique, plusieurs autres facteurs pouvant expliquer les résultats obtenus (nos analyses ne constituent en effet qu'une première étape de recherche).

Tableau 4.19. Proportion de transition dans la même profession, selon le groupe professionnel de l'emploi de carrière et le type de classification, 2002 à 2007

	Même profession	Profession différente	Effectif total
Affaires, finance et administration (B011-B576)			
Classification agrégée	†67,2	32,8	66 144
Classification désagrégée	†48,2	†51,8	68 092
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (E011-E216)			
Classification agrégée	†62,6	37,4	45 083
Classification désagrégée	†53,0	†47,0	48 095
Ventes et services (G011-G983)			
Classification agrégée	†56,3	†43,7	77 092
Classification désagrégée	†31,7	†68,3	69 554
Métiers, transport et machinerie (H011-H832)			
Classification agrégée	†69,1	30,9	62 798
Classification désagrégée	†49,6	†50,4	65 358
n (classification agrégée)	195	112	307
N (classification agrégée)	159 365	91 762	251 127
n (classification désagrégée)	131	176	307
N (classification désagrégée)	111 325	139 802	251 127

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

† L'effectif non pondéré à partir duquel la proportion a été calculée est supérieur ou égal à 30.

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des effectifs dû à l'arrondissement. De plus, il n'y a aucune différence statistiquement significative au niveau des groupes professionnels de la classification agrégée.

$p \leq 0,10$: Métiers, transport et machinerie versus Ventes et services (classification désagrégée)

$p \leq 0,05$: Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion versus Ventes et services (classification désagrégée)³⁷

³⁷ Nous ne dévoilons que les différences significatives à un seuil de 0 à 10 %. Ce seuil est arbitraire, un seuil moins conservateur ayant pu être utilisé. Ces résultats peuvent en effet être influencés par la taille de

Concluons en tentant de répéter cette démarche pour certaines professions. Or, comme ce fut le cas à maintes reprises, les limites imposées par la taille de notre échantillon ne permettent de divulguer les résultats que pour les « enseignants » de carrière. D'ailleurs, les effectifs non pondérés à partir desquels les proportions de chacune des cellules du Tableau 4.20 ont été calculées sont inférieurs à 30 (tout en étant supérieurs ou égaux à 15). Ici encore, ceci témoigne du fait que les données de l'EDTR ne sont possiblement pas les mieux adaptées à notre objet de recherche, du moins lorsque l'on souhaite analyser ce phénomène au niveau des groupes professionnels.

Le Tableau 4.20 indique que la majorité des « enseignants » de carrière a déniché un emploi de transition dans le grand secteur des « sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique ou de la religion » (65 %) et que 58 % l'ont fait en « enseignement ». Ces derniers sont donc majoritairement revenus dans le même secteur. À l'inverse, ce secteur enregistre aussi une perte de son personnel expérimenté, puisque ce n'est pas la totalité des travailleurs qui est revenue au sein de la même profession.

Tableau 4.20. Proportion de transition dans la même profession chez les enseignants de carrière, 2002 à 2007

18. Enseignants (E111-E133)	Même profession	Profession différente
Classification agrégée	65,3	34,7
Classification désagrégée	58,3	41,7
Effectif total non pondéré (n)	44	
Effectif total pondéré (N)	33 839	

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

† L'effectif non pondéré à partir duquel la proportion a été calculée est supérieur ou égal à 30.

En d'autres termes, le vieillissement de la population active ne peut que mener aux départs d'individus possédant un bagage difficile à remplacer et à détenir pour les travailleurs en début de carrière ou ceux en provenance d'un autre domaine. Les employeurs et les concepteurs de politiques doivent prendre acte de cette situation afin de favoriser la transmission des connaissances (ce qui ne signifie évidemment pas que ces derniers ne posséderont pas les connaissances et les compétences recherchées) ou rechercher d'autres avenues comme les investissements dans l'innovation technologique.

l'échantillon et la méthode d'échantillonnage. Il serait donc inadéquat que le lecteur conclût à l'inexactitude des résultats dès qu'ils ne seront pas significatifs, les tendances n'en demeurant pas moins intéressantes.

4.3 Discussion

Tel que précisé à plusieurs reprises, la problématique des fins d'emploi de carrière et du passage vers un emploi de transition ne semble jamais avoir été étudiée pour le Canada au niveau des groupes professionnels. Du coup, il nous est impossible de comparer nos résultats à ceux présentés dans d'autres études et, par conséquent, de vérifier si nos conclusions concordent avec celles obtenues par d'autres chercheurs. En ce sens, ce mémoire de maîtrise représente une recherche modeste, mais originale à laquelle les chercheurs intéressés par cette problématique pourront se référer dans le futur.

Ceci étant, afin de mener des analyses visant à documenter cette trajectoire de fin de vie active pour le Canada, nous avons dû identifier les sources de données potentielles. Notre réflexion théorique nous a alors menés à considérer les sources de type longitudinal dans la mesure où cette caractéristique permet de connaître l'évolution de la situation professionnelle des travailleurs âgés ainsi que la chronologie des événements recensés durant une certaine partie de leur cycle de vie. Ainsi, notre attention s'est d'abord portée sur la Banque de données administratives longitudinales (DAL) de Statistique Canada. En effet, l'impressionnante taille de son échantillon – elle comprend un échantillon de 20 % du Fichier T1 annuel sur les familles et de 20 % de la banque de données longitudinales sur les immigrants –, tout comme sa période d'observation (Statistique Canada, en ligne, g), constituait à nos yeux de sérieux avantages pour l'étude de notre problématique. Nous avons toutefois constaté que cette banque de données ne contient aucune classification professionnelle. Or, notre recension des écrits nous a ensuite permis de constater que la principale référence dans le domaine des fins d'emploi de carrière au Canada présentait des analyses effectuées à l'aide des données de l'EDTR (Pyper et Giles, 2002). Après vérification, nous avons vite saisi le potentiel de cette enquête, ses données longitudinales mettant non seulement l'accent sur la chronologie des événements, mais présentant aussi une série de variables relatives au travail et aux caractéristiques personnelles et familiales des individus. Et contrairement aux données du DAL, l'EDTR fournit diverses classifications professionnelles. Cette source de données nous a dès lors paru appropriée, et ce même si nous savions que Deschênes avait déjà indiqué que l'EDTR n'a pas été spécifiquement conçue pour l'étude des dynamiques relatives à la transition vers la retraite

et que la taille de l'échantillon construit peut ainsi s'en retrouver affaiblie (2005, p.45). Pyper et Giles ont également abondé dans ce sens (2002), tout comme Hébert et Luong (2008) qui précisent que plusieurs de leurs résultats n'ont pu être présentés.

Comme eux, nous avons constaté à maintes reprises les limites que pose la taille de l'EDTR. Ces contraintes nous ont forcés à faire certains compromis méthodologiques, notamment au moment d'élaborer nos critères de définition. Par exemple, après avoir ciblé notre bassin d'emplois, nous avons constaté que la taille de l'échantillon rend difficile l'utilisation d'une durée d'emploi fidèle à celles utilisées dans la littérature.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà noté, ce petit échantillon nous a empêchés de divulguer plusieurs autres résultats pour des raisons de confidentialité. Par exemple, comme l'ont fait Pyper et Giles (2002), nous aurions aimé distinguer les parcours croisés selon la profession et diverses caractéristiques socioéconomiques ou démographiques, comme le groupe d'âge, le sexe, le fait d'être syndiqué, le fait de cotiser à un régime de retraite, la catégorie de travailleurs, etc. Les effectifs obtenus étant souvent trop faibles, il a été décidé de nous en tenir à nos objectifs de recherche initiaux (bien que quelques résultats auraient pu être présentés). De même, nous aurions aimé distinguer les fins d'emploi volontaires et involontaires. Or, la taille de notre échantillon ne le permet pas dans la grande majorité des cas, les fins d'emploi involontaires étant trop peu nombreuses.

Des analyses désagrégées selon la région de résidence avaient aussi été envisagées, tout comme des analyses menées strictement auprès des boomers. Dans le premier cas, l'idée était de comparer la situation du Québec par rapport au reste du Canada, la population active québécoise se retirant en moyenne du marché du travail de façon plus précoce. Dans le second cas, il avait été prévu de limiter nos analyses aux boomers afin de documenter une facette additionnelle à celles décrites au Chapitre 1. Cet aspect recherche explique d'ailleurs, du moins en partie, pourquoi nous avons procédé à une revue de la littérature portant sur les déterminants de la retraite et d'une fin d'emploi de carrière (que nous présentons à l'annexe 2 et qui nous a été utile afin de choisir les variables à utiliser à la section 4.2). Or, nous avons abandonné l'idée de considérer l'un et l'autre de ces deux angles de recherche, appréhendant la difficulté de pouvoir divulguer les résultats obtenus

une fois que nous les aurions désagrégés en fonction du groupe professionnel.

De plus, nous aurions souhaité effectuer une comparaison des caractéristiques des emplois de carrière et de transition des travailleurs retenus afin de voir si les conditions demeurent similaires (et non pas seulement vérifier si la transition s'effectue au sein du même groupe professionnel). C'est pourquoi nous avons initialement élaboré une programmation longue et complexe qui a permis de créer des variables comparatives. Ici encore, nous nous étions inspiré des analyses menées par Pyper et Giles (2002), mais aussi de celles de Quinn (1999 ; 1996). Par exemple, nous avons créé des variables pour le taux horaire, le revenu individuel après impôt, la catégorie de travailleur, le niveau d'activité, le statut de syndiqué, etc. Or, pour la grande majorité des résultats, les distributions croisées obtenues ne peuvent être divulguées pour des raisons de petits nombres.

Enfin, nous avons envisagé de mener une analyse de type explicative visant à cerner les déterminants des fins d'emploi de carrière. Or, puisqu'aucune étude ne semble s'être penchée sur cette problématique au niveau des professions au Canada, nous avons plutôt opté pour la réalisation d'une première phase d'analyses de nature descriptive. Des analyses explicatives devront toutefois être menées dans le futur.

Outre les contraintes liées à la taille de l'échantillon, la principale limite réfère au fait qu'une part considérable des emplois de carrière recensés indiquent une fin inconnue (c'est-à-dire qu'il est impossible de savoir si l'emploi s'est terminé ou non). L'un des objets de notre étude étant les fins d'emploi de carrière, il s'avère pourtant essentiel de connaître cette information. Cette contrainte nous a donc forcés à exclure près de 25 % des emplois initialement ciblés. Il s'agit assurément d'une limite importante, particulièrement dans l'optique où notre échantillon final est tombé d'environ 4500 à 3380 emplois de carrière (avec seulement 1328 départs à désagréger selon le groupe professionnel). Heureusement, une comparaison des emplois de carrière conservés et exclus a permis de démontrer que le profil de l'un et l'autre de ces deux types d'emploi est généralement similaire, rendant donc moins probable l'introduction d'un biais de sélection pouvant mener à une distorsion majeure des valeurs estimées pour les indicateurs utilisés.

Par conséquent, avec un peu de recul, et à la lumière des informations qui viennent d'être évoquées, nous pensons pouvoir affirmer que l'EDTR ne représente pas nécessairement la source de données la plus appropriée pour l'étude des fins d'emploi de carrière et du passage vers un emploi de transition, du moins lorsque nous désirons effectuer différents types d'analyses croisées et désagrégées selon le groupe professionnel.

Dans un autre ordre d'idée, il est tout de même permis de suggérer quelques pistes de réflexion que d'autres chercheurs pourront investir dans le futur, ce mémoire ne constituant qu'une première étape de recherche dans un domaine qui semble avoir été très peu étudié dans la littérature canadienne (tel que précisé par Hébert et Luong, 2008). En d'autres termes, il s'agit ici de proposer les prochaines étapes de recherche à effectuer dans ce domaine, que ce soit à l'aide de l'EDTR ou d'une autre source de données.

Tout d'abord, pour ce qui est des taux de fin d'emploi, il serait intéressant que les futurs chercheurs élaborent une méthodologie permettant de calculer des taux standardisés de façon composite afin de tenir compte des divers effets de structure (et non pas seulement pour contrer les effets liés à la répartition par âge, par exemple). Rappelons en effet que nos taux sont des taux bruts pour lesquels nous avons avancé des hypothèses visant à expliquer pourquoi certains groupes enregistrent un taux supérieur ou inférieur à la moyenne. Ces taux peuvent en effet être influencés par la répartition selon l'âge, le sexe, la catégorie de travailleur, le fait de cotiser à un régime de retraite ou d'être syndiqué, etc. Le calcul de tels taux permettrait ainsi de mieux nuancer la situation.

Pour pousser l'analyse un peu plus loin, les futurs chercheurs pourront aussi tenter d'élaborer un modèle explicatif des fins d'emploi de carrière. Dans ce modèle, la variable dépendante serait le taux brut (ce qui peut alors expliquer la pertinence de présenter de tels taux ici) et les déterminants pourraient être ceux cernés à l'annexe 2. Les résultats de la section 4.2 pourront ainsi leur être utiles, bien que les explications avancées ne soient que des hypothèses qui devront être validées. Par exemple, il serait intéressant de vérifier l'impact de l'état matrimonial ou de l'état de santé du travailleur. De même, il serait pertinent de voir si le fait d'être syndiqué ou d'avoir cotisé à un régime de retraite influence la décision de quitter son emploi de carrière. Notons que c'est aussi le type de

questions qu'ont soulevées Pyper et Giles dans leur conclusion (2002, p.16).

De même, les futurs chercheurs pourront tenter de développer un modèle explicatif visant à cerner les facteurs associés au fait d'effectuer une transition vers la retraite au sein du même groupe professionnel que celui de la carrière, à l'image du modèle statistique élaboré par Hébert et Luong (2008). Aucune étude ne semble en effet s'être penchée sur ce phénomène. Il s'agirait donc d'une première dans la littérature canadienne. Évidemment, le fait de passer d'un emploi de carrière à un emploi dit de transition ne représente pas nécessairement une stratégie planifiée. Il peut donc s'avérer difficile d'élaborer un tel modèle. Les chercheurs devront donc tenir compte de cet aspect.

Par ailleurs, il serait utile de procéder à une meilleure description des professions de transition, un peu comme nous l'avons fait pour les emplois de carrière. Or, les effectifs utilisés devront être suffisamment élevés afin de pouvoir divulguer ce type de résultats.

Enfin, les analyses que nous n'avons pu réaliser à cause de la taille de notre échantillon pourraient être effectuées à l'aide d'une source de données pour laquelle la taille de l'échantillon serait plus étendue. Pour y parvenir, les décideurs et les concepteurs de politiques publiques devront faire pression sur les autorités statistiques et politiques afin de poser les conditions nécessaires à l'instauration d'une enquête d'envergure et de nature longitudinale qui porterait spécifiquement sur les dynamiques relatives à la transition vers la retraite. Les défis que pose la situation démographique canadienne exigent en effet que de plus en plus de recherches soient menées afin de mieux comprendre les dynamiques relatives à la retraite, à la transition vers cette dernière et à la composition des individus vivant cette étape importante du cycle de vie.

Or, malgré ses nombreuses limites, l'EDTR constitue pour le moment la meilleure source de données canadiennes qui permet de procéder aux analyses effectuées dans le domaine de la transition vers la retraite, puisqu'elle inclut des variables sur les professions et les industries. Une solution aux problèmes rencontrés pourrait notamment être de combiner deux panels pour accroître la taille de l'échantillon. Ce serait aussi une façon de mesurer à quel point les comportements ont changé dans le temps. Une situation observée

à un point précis peut en effet sembler problématique, mais ce qui est encore plus important est d'estimer à quel point les comportements évoluent, et si cette évolution tend à accroître ou amoindrir la problématique anticipée.

Conclusion

La problématique des fins d'emploi de carrière et du passage vers un emploi de transition vers la retraite semble avoir été très peu étudiée dans la littérature canadienne. Ceci est particulièrement vrai pour ce qui est de l'analyse des dynamiques observées au niveau des professions. C'est pourquoi l'objectif de ce mémoire visait à procéder à une première phase d'analyses descriptives des deux aspects suivants:

1. Étude des fins d'emploi de carrière selon la profession, et ce à l'aide des données longitudinales de l'EDTR de 2002 à 2007 ;
2. Étude du passage vers un emploi de transition vers la retraite selon la profession.

Pour ce faire, nous avons élaboré des critères de définition visant à repérer les emplois de carrière et de transition des travailleurs actifs âgés de 45 ans ou plus en 2002. Loin d'être infaillibles, les explications théoriques avancées pour justifier l'utilisation de chacun des critères retenus visent notamment à soulever une réflexion sur les aspects à considérer au moment de définir ces deux types d'emploi. Cette démarche s'avère en effet importante étant donné le peu d'études recensées dans ce domaine.

Après avoir repéré les emplois considérés, nous avons procédé au calcul de taux pondérés de fin d'emploi de carrière à l'aide de diverses variables, et ce pour l'ensemble des travailleurs qui occupaient ce type d'emploi au début de la période. Les résultats ont permis de constater que 35,5 % des emplois de carrière ciblés avaient pris fin entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2007 (soit 1 083 611 sur les 3 049 594 emplois ciblés).

Parmi ces fins d'emploi, les taux étaient plus élevés chez les individus plus âgés, les non-syndiqués, les employés, les individus travaillant à temps partiel lors de la fin d'emploi de carrière et ceux ayant participé au moins à une reprise à un régime de retraite

entre 2002 et 2007. Les personnes ayant un mauvais état de santé ou une incapacité étaient aussi proportionnellement plus nombreuses à enregistrer une fin d'emploi, tout comme celles n'ayant pas terminé leurs études secondaires. Enfin, aucune différence considérable n'est décelée entre les hommes et les femmes, ce qui est aussi le cas entre les individus en union ou non et entre les personnes œuvrant dans les secteurs public ou privé.

Nous avons ensuite procédé au calcul de taux pondérés de fin d'emploi de carrière désagrégés selon le groupe professionnel. Les principaux résultats montrent que chez les travailleurs enregistrant un taux de fin d'emploi plus élevé que la moyenne, on retrouve les directeurs, les enseignants et les professionnels des sciences. Or, on y retrouve aussi d'autres types de groupes aux attributs plutôt différents en termes de conditions de travail, comme les vendeurs, les cuisiniers, les concierges et les mécaniciens. De toute évidence, les déterminants de ces fins d'emploi diffèrent fort probablement pour l'un ou l'autre de ces groupes. Ceci est également le cas du côté des professions pour lesquelles les travailleurs sont proportionnellement moins nombreux à quitter leur emploi de carrière. En effet, on y retrouve des groupes aussi variés que les « juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux » et les « conducteurs de machines dans la fabrication ».

Des hypothèses ont donc été avancées pour tenter d'expliquer ces différences, sans avoir été validées à l'aide de tests statistiques appropriés. Par conséquent, des analyses supplémentaires devront être effectuées dans le futur afin de valider les hypothèses avancées dans ce mémoire, ce dernier ne constituant, rappelons-le, qu'une première phase d'analyses dans ce domaine méconnu de la littérature canadienne.

Des analyses ont ensuite estimé la part pondérée des travailleurs âgés ayant effectué leur transition au sein de la même profession (ou, du moins, au sein du même groupe professionnel), et ce toujours dans l'optique de documenter cette trajectoire de fin de vie active. Cet aspect soulève des questions en termes de transmission des connaissances dans un contexte de vieillissement démographique, de pénuries de main-d'œuvre et de concurrence de plus en plus forte pour attirer une main-d'œuvre qualifiée (créant une mobilité interprofessionnelle accrue). Les travailleurs âgés constituent donc un bassin en demande, ce qui explique l'importance à accorder à l'étude de leur transition.

Les résultats indiquent que 402 553 des 1 083 611 travailleurs pour lesquels l'emploi de carrière a pris fin ont débuté un emploi de transition entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2007, soit environ 37 %. Ceci indique dès lors qu'une telle fin d'emploi ne signifie pas nécessairement la prise de la retraite définitive. Chez ces individus, la proportion globale de retours dans le même grand groupe professionnel est de 51 % (ex. gestion vers gestion). Or, lorsque nous calculons cette proportion à l'aide de la profession, seulement 36 % de ceux qui ont occupé un emploi de transition sont revenus dans le même domaine (ex. directeur vers directeur).

Au niveau des groupes professionnels, les travailleurs de chaque grand groupe de carrière reviennent majoritairement au sein d'une profession appartenant au même grand groupe. Or, un travailleur sur deux revient dans la même profession, seuls ceux dont l'emploi de carrière en « ventes et services » a pris fin dénichant majoritairement un emploi de transition dans une profession différente (68 %). Ceci semble vouloir indiquer une plus importante perte de main-d'œuvre expérimentée dans ce secteur.

Pour ce qui est des professions spécifiques, la petitesse de l'échantillon ne permet de présenter que les résultats obtenus par les « enseignants ». La majorité a déniché un emploi de transition dans le grand secteur des « sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique ou de la religion » (65 %) et 58 % ont obtenu un emploi de transition en « enseignement ». Or, bien que ces enseignants de carrière reviennent majoritairement au sein du même type de profession (lorsqu'il y a transition professionnelle), ce secteur enregistre tout de même une perte de personnel expérimenté.

Enfin, puisque cette étude ne constitue qu'une première étape de recherche dans un domaine qui ne semble n'avoir jamais été étudié dans la littérature canadienne, nous aimerions proposer certaines avenues de recherche aux futurs chercheurs. Il serait d'abord intéressant que ces individus élaborent une méthodologie qui permet d'estimer les taux de fin d'emploi standardisés de façon composite, et ce afin de tenir compte des divers effets de structure. Ceci permettrait de nuancer les constatations avancées dans ce mémoire.

Les futurs chercheurs pourraient aussi élaborer un modèle explicatif des fins d'emploi de carrière en utilisant les déterminants que nous avons recensés à l'annexe 2 (ce qui ne semble jamais avoir été effectué dans la littérature canadienne, Hébert et Luong (2008) ayant de leur côté regarder uniquement les déterminants d'un passage vers un emploi de transition, et non les déterminants de la fin d'un emploi de carrière). Les explications avancées dans ce mémoire pourraient également être consultées au moment de construire leur cadre conceptuel, bien que celles-ci ne représentent que des hypothèses qui nécessitent d'être validées. Par exemple, il serait pertinent de vérifier l'impact de l'état matrimonial ou de l'état de santé du travailleur. De même, il serait intéressant de vérifier si le fait d'être syndiqué ou d'avoir cotisé à un régime de pension influence la fin de son emploi de carrière. C'est également le type de questions qu'avaient soulevées Pyper et Giles (2002, p.16), dont l'article constitue une référence dans le domaine des fins d'emploi de carrière au Canada.

Dans une optique similaire, les futurs chercheurs pourront aussi tenter de développer un modèle explicatif qui permet de cerner les facteurs associés au fait d'effectuer ou non une transition au sein du même groupe professionnel, ce qui ne semble jamais avoir été fait dans la littérature canadienne (Hébert et Luong (2008) ayant quant à eux procéder à une analyse explicative visant à cerner les déterminants du fait de procéder ou non à un passage d'un emploi de carrière vers un emploi de transition, sans pour autant investir les déterminants distincts selon la profession de destination).

Évidemment, ces différentes propositions d'analyse nécessiteront vraisemblablement que ces chercheurs utilisent (ou développent) une source de données qui leur permette d'obtenir une taille d'échantillon suffisamment étendue, ce que ne semble pas pouvoir faire l'EDTR. En effet, les défis posés par le vieillissement démographique exigent que de plus en plus de recherches soient réalisées dans le domaine de la retraite et de la transition vers cette dernière.

Bibliographie

- AGOSSOU, D. (2002). « Effet de l'immigration internationale sur le vieillissement de la population des régions métropolitaines du Canada », *Cahiers québécois de démographie*, 31 (2) : 275-302.
- ARTHUR, W.B. et T. ESPENSHADE (1988). « Immigration Policy and Immigrants' Ages », *Population and Development Review*, 14 (2): 315-326.
- AUDET, Michel (2004). « La gestion de la relève et le choc des générations », in *Revue Gestion*, vol. 29, no. 3 : 20-26.
- BAKER, M. et D. BENJAMIN (1999). « Early retirement provisions and the labor force behavior of older men: evidence from Canada [Part 1] », *Journal of Labor Economics*, 17 (4) : 724-756. Consulté le 15 octobre 2010 : www.jstor.org/stable/2660686.
- BEAUJOT, R. (2003). « Effect of Immigration on Demographic Structure », in BEACH, C., A. GREEN et J. REITZ (Éd.), *Canadian Immigration Policy for the 21st Century*, Kingston, Queen's University : 49-91.
- BOARINI, R., C. LE CLAINCHE et P. MARTINSSON (2006). « Les déterminants des âges de départ à la retraite en France et en Suède », Document de travail, Centre d'études de l'emploi, no 60. Consulté le 3 août 2010 : www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/determinants_ages_retraite_france_suede_60.pdf.
- BOWLBY, G. (2007). « Définir la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, 8 (2), février, no. 75-001-XIE au catalogue de Statistique Canada. Consulté le 4 mai 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10207/9584-fra.pdf.
- CARRIERE, Y. et D. GALARNEAU (2011). « Reporter sa retraite: une tendance récente ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, 23 (4), octobre, no. 75-001-XIE au catalogue de Statistique Canada.
- CASTONGUAY, C. et M. LABERGE (janvier 2010), « La longévité : une richesse », Rapport réalisé pour le compte du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO). Consulté le 19 janvier 2010 : www.cirano.qc.ca/actualite/longeviteCC/Rapport_Longevite_vieillesse_2010.pdf.
- CASTONGUAY, C. (2006). « La retraite : de nouvelles perspectives à l'horizon », in Leroy O. Stone (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 3, no. 75-511-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 49-54. Consulté le 27 juillet 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.
- CHEN, J. et W.J. MILLER (2000). « Les générations récentes sont-elles en meilleure santé? », Rapport sur la santé, 11(4), Stat.Can., catalogue no 82-003, Ottawa: 18. Consulté le 28 mai 2010 : www.statcan.gc.ca/studies-etudes/82-003/archive/2000/5064-fra.pdf.
- CHEN, Y.-P. (1996). « The role of the Fourth Pillar in the Redesign of Social Security », *The Geneva Paper on Risk and Insurance*, 21 (81): 469-477.

COMPTON, J. (2001). « Facteurs déterminants de la retraite : L'importance véritable de l'argent ? », Ministère des Finances du Canada, document de travail 2001-02. Consulté le 3 août 2010 : www.fin.gc.ca/wp/2001-02-fra.asp.

CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU QUÉBEC (2002). « Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre pour favoriser la prise de la retraite progressive ». Consulté le 30 mars 2010: www.cctm.gouv.qc.ca/publications/avisRP-versionfinale.doc.

CONSEIL DES AÎNÉS DU QUÉBEC (2009). « Avis sur le maintien en emploi des travailleurs âgés de 55 ans ou plus et le retour au travail des jeunes retraités » : 33-35.

DEBRAND, T. et N. SIRVEN (2009). « Les facteurs explicatifs du départ à la retraite en Europe », in *Retraite et Société, Emploi et retraite en Europe : Enquête SHARE*, 1 (57). Consulté le 17 août 2010 : www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=RS_057_0035.

DENTON, F.T. et B.G. SPENCER (2009). « What is Retirement? A Review and Assessment of Alternative Concepts and Measures », *Revue canadienne de vieillissement*, 28 (1) : 63-76. Consulté le 15 octobre 2010 : <http://muse.jhu.edu/journals/cja/summary/v028/28.1.denton.html>.

DESCHÊNES, N. et L. O. STONE. (2006). « La probabilité d'atteindre l'état de retraité : une analyse longitudinale des variations entre hommes et femmes », in Leroy O. Stone, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 13, no 75-511-XPf au catalogue, Ottawa : 241-268. Consulté le 11 mai 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

DESCHÊNES, N. (2005). « La transition vers la retraite : une analyse longitudinale des variations entre hommes et femmes », mémoire de maîtrise réalisé sous la direction de Leroy O. Stone et Benoît Laplante, Département de démographie, Université de Montréal.

DROLET, P. (2005). « Transition travail-retraite, 1991-2001 », RRQ. Consulté le 18 octobre 2010 : www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/depeches/expertise_retraite/edition_11/presentation/Pages/presentation.

DUNN, K. (2005). « Estimating and Forecasting Aggregate Retirement Flows in the Canadian Labour Market », HRSDC, SPR Working Paper SP-785-12-05E. Consulté le 4 février 2010 : www.hrsdc.gc.ca/fra/publications_ressources/recherche/categories/marche_travail_f/sp_785_12_05_f/sp_785_12_05f.pdf.

EMPLOI-QUÉBEC (en ligne). « Loi sur les compétences ». Consulté le 15 avril 2010 : <http://emploi-quebec.net/entreprises/formation/loi-competences/index.asp>.

FLEURY, C. (2003). « La santé, un facteur déterminant de la retraite anticipée ? » *Cahiers québécois de démographie*, Automne, 32 (2) : 201-221. Consulté le 30 juillet 2010 : www.erudit.org/revue/cqd/2003/v32/n2/008994ar.html.

FOOT, D. (1999). « Entre le Boom et l'Écho 2000 : Comment mettre à profit la réalité démographique à l'aube du prochain millénaire », Montréal, Éditions du Boréal, collection Info Presse : 387.

FOX, W. (2007). « Statistiques sociales », Les Presses de l'Université Laval : 150-154.

GAUTHIER, H. et S. ASSELIN (2006). « Diversité croissante ? Des transitions typiques vers la retraite qui commencent durant la vie active », in Leroy O. Stone, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 14, no 75-511-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 271-278. Consulté le 11 mai 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

GEORGE, M. V., F. NAULT et A. ROMANIUK (1991). « Effects of fertility and international migration on changing age composition in Canada », *Statistical Journal of the United Nations Economic Commission for Europe*, 8 (1) : 13-24.

GODBOUT, L., P. FORTIN, M. ARSENEAU et S. ST-CERNY (2007). « Oser choisir maintenant : Des pistes de réflexion pour protéger les services publics et assurer l'équité entre les générations », Les Presses de l'Université Laval : 140p.

GOWER, D (1997). « L'âge de la retraite et l'estimation statistique », *L'emploi et le revenu en perspective*, no 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 9 (2) : 13 à 19. Consulté le 17 avril 2010 : www.statcan.gc.ca/studies-etudes/75-001/archive/1997/5024653-fra.pdf.

GRENIER, A. (2009). « De la surabondance à la pénurie de main-d'œuvre ? Éléments de réflexion », Conférence de l'ASDEQ, *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée — Un enjeu capital*, Montréal.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA TARIFICATION DES SERVICES PUBLICS (avril 2008). « Mieux tarifer pour mieux vivre ensemble », Rapport présidé par Claude Montmarquette. Consulté le 31 mars 2010 : www.cirano.qc.ca/fin/tarification/RapportFR_GTTSP.pdf.

GUÉRIN, Gilles et Tania SABA (2003). « Efficacité des pratiques en emploi des cadres de 50 ans et plus », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 58, no. 4 : 590-618. Consulté le 15 mars 2009: www.erudit.org/revue/ri/2003/v58/n4/007818ar.html.

GUÉRIN, Gilles, Thierry WILS et Tania SABA (1997). « Retraite le plus vite possible ou extension de la vie professionnelle ? Le cas des professionnels syndiqués », *Gestion*, vol. 22, no. 4 : 44-48.

GUILLEMARD, A.-M. (2006). « Quel âge pour l'emploi, quelle nouvelle gestion des âges au travail? », in Leroy O. Stone (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 4, no 75-511-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 55-71. Consulté le 11 mai 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

HABTU, R. (2002). « Les hommes de 55 ans et plus : le travail ou la retraite ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, 3 (12), décembre, no 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. Consulté le 22 janvier 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/01202/6392-fra.html.

HE, Y.H, A. COLANTONIO et V.W. MARSHALL (2006). « Instabilité professionnelle en fin de carrière et santé après la retraite », in Leroy O. Stone, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 17, no 75-511-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 351-374. Consulté le 11 mai 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

HÉBERT, B.-P. et M. LUONG. (2008). « Emploi de transition ». *L'emploi et le revenu en perspective*, 9 (11), novembre, no. 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. Consulté le 20 juillet 2012 : www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008111/pdf/10719-fra.pdf

HENRIPIN, J. (2003). « La métamorphose de la population canadienne », Les Éditions Varia, Collection Histoire et Société, Montréal : 95-97.

HICKS. P. (2012). « Later Retirement : The Win-WIn Solution », Institut C.D. Howe, commentaire 345.

KIERAN, P. « Retraite anticipée : tendances », *L'emploi et le revenu en perspective*, no 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, hiver 2001, 13 (4) : 7 à 15. Consulté le 17 avril 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00901/5984-fra.html.

LAROCHE, S. (2003). « Pondération longitudinale et transversale de l'EDTR », Série de documents de recherche – Revenu, no 75-F0002MIF au catalogue de Statistique Canada, 7 : 1-47. Consulté le 9 avril 2011 : www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/75f0002m2007007-fra.pdf.

LE DEVOIR (28 janvier 2012). « Vos finances – Après Québec, Ottawa ». Consulté le 29 janvier 2012: www.ledevoir.com/economie/finances-personnelles/341268/vos-finances-apres-quebec-ottawa.

LE DEVOIR (14 juin 2010). « Flaherty se penche sur le Régime de pensions ». Consulté le 6 juillet 2010 : www.ledevoir.com/politique/canada/290837/flaherty-se-penche-sur-le-regime-de-pensions.

LÉGARÉ, J. et M.-P. Bergeron-Boucher (2011). « Qui seront les baby-boomers à risque de vulnérabilité financière à la retraite ? Une comparaison Québec-Ontario », *La Revue canadienne du vieillissement/Canadian Journal on Aging*, (soumis).

LÉGARÉ, J. (2010). « La retraite : quel méli-mélo », *Options politiques*, mars : 77-79. Consulté le 26 mai 2010 : www.irpp.org/po/archive/mar10/legare.pdf.

LÉGARÉ, J. et Y. DÉCARIE (2010). « Using Statistics Canada LifePaths Microsimulation Model to Project the Health Status of Canadian Elderly », *International Journal of Microsimulation* (sous presse).

LÉGARÉ, J. et A. COSSETTE (2010). « Les premiers baby-boomers sont-ils mieux préparés financièrement à leur retraite que leurs parents au même âge? Une comparaison Québec-Ontario », Union Internationale pour l'Étude Scientifique de la Population, Colloque « *La famille, le marché ou l'État ? Le soutien économique intergénérationnel dans une société qui vieillit* », Genève.

LÉGARÉ, J. et P.-O. Ménard (2008). « L'augmentation des taux d'activité chez les travailleurs âgés du Québec : une solution pour faire face à une éventuelle baisse de main-d'œuvre ? », in Serge Feld, *Changements des structures par âge et populations actives*, Éditions Academia-Bruylant, Liège : 41-57.

LÉGARÉ, J. (2004). « Conséquences économiques, sociales et culturelles du vieillissement de la population », dans Graziella Caselli, Jacques Vallin et Guillaume Wunsch, éd. *Démographie : analyse et synthèse. VI : Population et société*. Paris, Institut national d'études démographiques : 117-135.

LÉGARÉ, J. (2003). « Un siècle de vieillissement démographique » in *La démographie québécoise : enjeux du XXI^e siècle*, Piché et Le Bourdais (éd.), Presses de l'Université de Montréal : 176-192.

LÉGARÉ, J. (2001). *Vieillesse démographique et réformes des programmes de sécurité sociale : la situation canadienne dans une perspective internationale. ISUMA : Revue canadienne de recherche sur les politiques*, 2 (2) : 110-118.

LESEMANN, F. (2008). « État de santé, vieillissement, maintien en emploi ou retraite : quelles relations ? », 21e Entretiens Jacques-Cartier, Colloque « *Vieillesse et santé* », Québec. Consulté le 16 juillet 2010 : www.lacaisse.com/fr/entretiens-jacques-cartier/Documents/Pres_F_LESEMANN.pdf.

LI, J. (2006). « Les piliers publics et privés du système de retraite du Canada : distinction, lien et limites floues », in Leroy O. Stone (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 7, no. 75-511-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 103-118. Consulté le 27 juillet 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

LOH, S. et M.V. GEORGE (2007). « Projected Population Size and Age Structure for Canada and Provinces: With and Without Migration », *Canadian Studies in Population*, 34 (2): 103-127.

MACKENZIE, A. et H. DRYBURGH, (2003). « La vague de départs à la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, 4 (2), février, no. 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. Consulté le 19 janvier 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2003102-fra.pdf.

MARTEL, L., É. CARON-MALENFANT, S. VÉZINA et A. BÉLANGER (2008). « Projections de la population active au Canada, 2006-2031 », in Serge Feld (sous la direction de), *Changements des structures par âge et populations actives*, Éditions Academia-Bruylant, Liège : 115-131.

McDANIEL, S. A. (2003). « Politiques sociales, changements économiques et démographiques et vieillissement de la population : interactions », Cahiers québécois de démographie, 32 (1) : 77-105.

McDONALD, L. (2006a). « Les sexes et la famille: dimensions de la recherche à propos de la retraite », in Leroy O. Stone (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 9, no.75-511-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa: 139-147. Consulté le 30 juillet 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

McDONALD, L. (2006b). « La retraite selon le sexe : le bien-être des femmes et la nouvelle retraite », in Leroy O. Stone (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 10, no. 75-511-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 149-180. Consulté le 27 juillet 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

MINISTÈRE DES RELATIONS INTERNATIONALES DU QUÉBEC (en ligne). « Entente Québec-France sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles ». Consulté le 15 avril 2010 : www.mri.gouv.qc.ca/fr/grands_dossiers/qualifications_professionnelles/index.asp.

MITRA, S. (1992). « Can Immigration Affect Age Composition When Fertility is Below Replacement? », *Canadian Studies in Population*, 19 (2): 163-174.

MYLES, J. (2006). « Des régimes de pensions aux programmes de retraite ? », in Leroy O. Stone (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 5, no. 75-511-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 73-90. Consulté le 27 juillet 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

NOUROZ, H. et L.O. STONE (2006). « Les modèles distinctifs de transitions à la retraite chez les travailleurs autonomes », in Leroy O. Stone (direction de), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 15, no. 75-511-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 279-318. Consulté le 27 juillet 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

PHILLIPS, O. (2004). « Comment utiliser les poids bootstrap avec Wes Var et SUDAAN », *Le Bulletin technique et d'information des Centres de données de recherche*, 1 (2) : 6-15. Consulté le 16 mai 2011: www.statcan.gc.ca/pub/12-002-x/12-002-x2004002-fra.pdf.

PICOTTE, F. (2010). « La transition travail-retraite, 1991-2007 », Régie des rentes du Québec, 2^e édition. Consulté le 18 octobre 2010 : www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc.ca/Francais/publications/regime_rentes/retraite/travail_retraite.pdf.

PORTAIL QUÉBEC (en ligne). « Intégration professionnelle des médecins diplômés hors du Canada et des États-Unis ». Consulté le 15 avril 2010 : www.communique.gouv.qc.ca/gouvqc/communiques/GPQF/Janvier2010/15/c8922.html.

PYPER, W. et P. GILES (2002). « À l'approche de la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, 3 (9), septembre, no. 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada. Consulté le 20 juillet 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00902/4095850-fra.html.

QUINN, J.F. (1999). « Retirement Patterns and Bridge Jobs in the 1990s », EBRI Issue Brief, no. 206: 1-22. Consulté le 28 mai 2010 : www.ebri.org/pdf/briefspdf/0299ib.pdf.

QUINN, J. F. (1996). « The Role of Bridge Jobs in the Retirement Patterns of Older Americans in the 1990s » Boston College Working Papers in Economics : 1-37. Consulté le 28 mai 2010 : <http://ideas.repec.org/p/boc/bocoec/324.html>.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (2008). « Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie », Rapport du groupe d'experts sur les travailleurs âgés. Consulté le 4 février 2010 : www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/pmt/eta/2008/page00.shtml.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (2006a). « Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie 2006-2015 », Direction de la recherche sur la politique stratégique. Consulté le 4 février 2010 : www.hrsdc.gc.ca/fra/publications_ressources/recherche/categories/marche_travail_f/sp_6_15_10_06/page03.shtml#faits.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (2006b). « Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie 2006-2015 », Document sur l'offre future de main-d'œuvre au Canada. Consulté le 9 mars 2010 : www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/recherche/categories/marche_travail_f/sp_6_15_10_06/supply.pdf.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (2006c). « Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie 2006-2015 », Document sur les pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures au Canada. Consulté le 9 mars 2010 : www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/recherche/categories/marche_travail_f/sp_6_15_10_06/shortages.pdf.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (2006d). « Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie 2006-2015 », Document sur la demande future de main-d'œuvre au Canada. Consulté le 25 mars 2010 : www.hrsdc.gc.ca/fra/publications_ressources/recherche/categories/marche_travail_f/sp_6_15_10_06/future-f.shtml.

RUHM, C.J. (1990). « Bridge Jobs and Partial Retirement », *Journal of Labor Economics*, 8: 482-501. Consulté le 26 janvier 2011 : <http://ideas.repec.org/a/ucp/jlabec/v8y1990i4p482-501.html>.

SABA, T. et G. GUÉRIN (2004). « Planifier la relève dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre », in *Revue Gestion*, 29 (3) : 54-63. Consulté le 26 mai 2010 : www.orhri.org/gestion/pdf_gestion/25983.pdf.

SCHELLENBERG, G. et Y. OSTROVSKY (2008). « Rapport de l'Enquête sociale générale de 2007 : Planification de retraite et attentes des travailleurs plus âgés », *Tendances sociales canadiennes*, n° 86, hiver, n° 11-008 au catalogue de Statistique Canada : 11-35. Consulté le 17 août 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2008002/article/10666-fra.pdf.

SCHELLENBERG, G., M. TURCOTTE, M. et B. RAM (2006). « Les caractéristiques changeantes des couples d'âge mûr et la retraite conjointe », in Leroy O. Stone, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 12, no. 75-511-XPf au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 219-240. Consulté le 30 juillet 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

SCHELLENBERG, G., M. TURCOTTE, M. et B. RAM (2005a). « Les préparatifs en prévision de la retraite », *Tendances sociales canadiennes*, n° 78, automne, n° 11-008 au catalogue de Statistique Canada : 2-8. Consulté le 26 mai 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/11-008-x2005002-fra.pdf.

SCHELLENBERG, G., M. TURCOTTE, M. et B. RAM (2005b). « Qu'est-ce qui rend la retraite agréable? », *Tendances sociales canadiennes*, n° 78, automne, n° 11-008 au catalogue de Statistique Canada : 2-8. Consulté le 26 mai 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/11-008-x2005002-fra.pdf.

SCHELLENBERG, G. et C. SILVER (2004). « On ne peut pas toujours avoir ce que l'on veut : préférences et expériences de retraite », *Tendances sociales canadiennes*, n° 75, hiver, n° 11-008 au catalogue de Statistique Canada : 2-8. Consulté le 22 mars 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2004003/article/7731-fra.pdf.

SMEEDING, T.M. et J.F. QUINN. (1997). « Cross-National Patterns of Labor Force Withdrawal », Communication présentée au *Fourth International Research Seminar of the Foundation for International Studies on Social Security*, 15 au 17 juin 1997, Sigtuna, Suède. Consulté le 28 mai 2010 : <http://fmwww.bc.edu/ec-p/wp371.pdf>.

STATA (en ligne, a). « Survey commands ». Consulté le 2 avril 2011 : www.stata.com/capabilities/svycommands.html.

STATA (en ligne, b). « Stata 12 help for proportion ». Consulté le 2 avril 2011 : <http://www.stata.com/help.cgi?proportion>.

STATISTIQUE CANADA (2009). « Regard sur le marché du travail », no 71-222-X au catalogue : 89-92. Consulté le 8 février 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/71-222-x/71-222-x2008001-fra.pdf.

STATISTIQUE CANADA (2008). « Regard sur la démographie canadienne », no 91-003-XIF au catalogue. Consulté le 8 février 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/91-003-x/91-003-x2007001-fra.pdf.

STATISTIQUE CANADA (2005a). « Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2005-2031 », no 91-540 au catalogue. Consulté le 18 janvier 2010 à l'adresse suivante : www.statcan.gc.ca/pub/91-520-x/00105/4167814-fra.htm.

STATISTIQUE CANADA (2005b). « Le patrimoine des Canadiens : un aperçu des résultats de l'Enquête sur la sécurité financière », Document de recherche sur les pensions et le patrimoine, No 13F0026MIF au catalogue. Consulté le 17 août 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/13f0026m/13f0026m2006001-fra.pdf.

STATISTIQUE CANADA (a). *Tableau 053-0001 : État civil, naissances, décès et mariages, Canada, provinces et territoires, trimestriel (nombre)*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur). Consulté le 18 janvier 2010.

STATISTIQUE CANADA (b). *Tableau 102-4505 : Naissances vivantes, taux brut de natalité, taux de fécondité par groupe d'âge et indice synthétique de fécondité, Canada, provinces et territoires, annuel*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur). Consulté le 18 janvier 2010.

STATISTIQUE CANADA (c). *Tableau 102-0511 : Espérance de vie, table de mortalité abrégée à la naissance et à 65 ans, selon le sexe, Canada, provinces et territoires, annuel (années)*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur). Consulté le 18 janvier 2010.

STATISTIQUE CANADA (d). *Tableau 282-0051 : Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'âge de la retraite selon la catégorie de travailleur et le sexe, annuel (années)*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur). Consulté le 22 janvier 2010.

STATISTIQUE CANADA (e). *Tableau 051-0001: Estimations de la population, selon le groupe d'âge et le sexe au 1er juillet, Canada, provinces et territoires, annuel (personnes)*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur). Consulté le 3 février 2010.

STATISTIQUE CANADA (f). *Tableau 282-0002: Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes)*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur). Consulté le 20 avril 2010.

STATISTIQUE CANADA (en ligne, a). « Définitions et variables ». Consulté le 9 juillet 2010 : www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/retirement-retraite-fra.htm.

STATISTIQUE CANADA (en ligne, b). « Enquête sur la dynamique du travail et du revenu : un aperçu de l'enquête 2008 ». Consulté le 13 juillet 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/75f0011x/75f0011x2010001-fra.htm.

STATISTIQUE CANADA (en ligne, c). « Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) ». Consulté le 13 juillet 2010 : www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3889&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2.

STATISTIQUE CANADA (en ligne, d). « Enquête sur la population active (EPA) ». Consulté le 13 juillet 2010 : www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2.

STATISTIQUE CANADA (en ligne, e). « Enquête sur la dynamique du travail et du revenu - Système d'extraction des données ». Consulté le 26 octobre 2010 : www.statcan.gc.ca/dli-ild/data-donnees/ftp/slid-edtr/slidret-fra.htm.

STATISTIQUE CANADA (en ligne, f). « Le dictionnaire électronique de données de l'EDTR ». Consulté le 26 octobre 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/75f0026x/75f0026x2010000-fra.htm.

STATISTIQUE CANADA (en ligne, g). « Banque de données administratives longitudinales ». Consulté le 17 janvier 2010 : www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=4107&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2.

STONE, L.O. (2011). « Key Demographics in Retirement Risk Management », Dordrecht, The Netherlands, Springer (soumis).

STAT TREK (en ligne). « Hypothesis Test for Difference Between Proportions ». Consulté le 27 juillet 2010 : <http://stattrek.com/ap-statistics-4/test-difference-proportion.aspx>.

STONE, L.O. (2006). « Introduction », in Leroy O. Stone, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 1, no. 75-511-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 29-37. Consulté le 27 juillet 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

STONE, L.O., H. NOUROZ, A. GENEST et N. DESCHÊNES (2006). « Nouvelles perspectives à propos des processus de retraite : les trajectoires de transitions à la retraite », in Leroy O. Stone et Hasheem Nouroz (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Annexe A, no. 75-512-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 7-58. Consulté le 18 octobre 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/75-512-x/75-512-x2006001-fra.pdf.

STONE, L.O. et H. NOUROZ (2006). « Modélisation multivariée des propriétés des trajectoires de transition à la retraite », in Leroy O. Stone (sous direction de), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Annexe C, no. 75-512-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 75-1020. Consulté le 20 février 2011 : www.statcan.gc.ca/pub/75-512-x/75-512-x2006001-fra.pdf.

STONE, L.O. (2003). « Déterminants des trajectoires de transition à la retraite de toutes sortes de travail : une analyse empirique préliminaire », in Jacques Véron, Sophie Pennec et Jacques Légaré (sous la direction de), *Âge, générations et contrat social : L'État-providence face aux changements démographiques*, Paris, INED/PUF, Les Cahiers de l'INED, no. 153 : XX.

SUN LIFE DU CANADA, COMPAGNIE D'ASSURANCES-VIE (2009). « Résultats du calcul de l'indice ». Consulté le 1^{er} février 2010 : www.sunlife.ca/canada/v/index.jsp?vgnextoid=29e21355575fe110VgnVCM100000abd2d09fRCRD&vgnextfmt=default&vgnLocale=fr_CA&linkID=rrfl.

SUNTER, D. (2001). « Démographie et marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, 2 (2), février, no. 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. Consulté le 25 janvier 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2001002-fra.pdf.

SZINOVACZ, M.E. (2006). « Les familles et la retraite », in Leroy O. Stone, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 11, no. 75-511-XPF au catalogue, Ottawa: 181-218. Consulté le 30 juillet 2010: www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

TOWNSON, M. (2006). « Les nouveaux groupes à risque et les niveaux de vie pendant les années de retraite », in Leroy O. Stone (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 18, no. 75-511-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 377-420. Consulté le 30 juillet 2010 : www.statcan.ca/francais/freepub/75-511-XIF/0010675-511-XIF.pdf.

TURCOTTE, M. et SCHELLENBERG, G. (2005). « Stress au travail et retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, 6 (7), juillet, no. 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. Consulté le 26 mai 2010 : www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10705/8096-fra.htm.

WANNELL, T. (2002). « Professions et industries les plus touchées par les départs à la retraite », Statistique Canada, in *Ressources humaines et développement des compétences Canada* (en ligne). Consulté le 29 mars 2010 : www.hrsdc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/vm/43touchees.shtml.

Annexes

Annexe 1 : Détails techniques

Le bassin d'emplois ciblés

Cette section présente les détails techniques relatifs à la façon dont nous avons procédé avec Stata pour délimiter le bassin d'emplois à partir duquel nous sélectionnerons nos emplois de carrière.

Condition 1 : L'emploi est occupé par un répondant âgé de 45 ans ou plus en 2002

Cette condition stipule que nous ne conserverons que les emplois pour lesquels le répondant a au moins 45 ans lors de la première année du panel. La variable « age26_2002 » est ainsi utilisée afin d'exclure les emplois dont le répondant a moins de 45 ans en 2002.

Condition 2 : La fin ne doit pas survenir avant que le répondant atteigne 50 ans

Lorsque l'emploi a pris fin, le départ ne doit pas être survenu avant qu'il atteigne 50 ans. Nous avons donc créé une variable « age_depart » afin d'indiquer l'âge du répondant au moment de la fin d'emploi. L'EDTR contient deux variables essentielles à cette démarche, la première indiquant la date de fin d'emploi (enddat9) et la seconde indiquant la date de naissance du répondant (dob21). Après avoir transformé le format de ces variables en format « date »³⁸ et les avoir renommées « datefinemploi » et « date_naiss », nous générons la variable « age_depart » dont la valeur correspond à la différence entre les valeurs de ces variables. Cette différence est ensuite divisée par 365,25.

Précisons qu'une valeur a été attribuée à la fois aux emplois terminés lors du panel

³⁸ Lorsque ce format est attribué, la variable prend une valeur en fonction d'une valeur de référence où la date du 1^{er} janvier 1960 est représentée par 0. Le 31 décembre 1959 est donc représenté par la valeur -1 et le 2 janvier 1960 par la valeur 1. Le fait de transformer le format de ces variables en format « date » contribue donc à incrémenter d'une unité chacune des journées ultérieures au 1^{er} janvier 1960. Par exemple, le 31 décembre 2002 se voit ainsi attribuer la valeur 15705. Notons que nous avons aussi créé la variable « datedebutemploi » à l'aide de cette procédure, et ce à partir de la variable « strdat9 ».

(ended9=1) et à ceux dont la fin est inconnue (ended9=7). En effet, dans le cas des personnes décédées, la valeur « ne sait pas » est attribuée par défaut. Et puisque nous ne conserverons que les emplois dont le répondant a connu une fin d'emploi avant le décès (voir plus loin), un âge doit être attribué lorsque la fin est inconnue.

Lorsque nous avons attribué une valeur à chacun des emplois occupés par un répondant au cours du panel, nous pouvons repérer ceux dont la fin est survenue avant que le répondant atteigne 50 ans. Ceux-ci sont alors exclus. De même, les emplois dont le décès est survenu avant que le répondant atteigne 50 ans sont exclus à l'aide de la variable « age_deces » (dont nous décrivons la création aux pages xxiv et xxv).

Condition 3 : L'emploi doit être occupé par un répondant actif au début du panel

Cette condition stipule que l'emploi doit être conservé uniquement si le répondant y est actif au 1^{er} janvier 2002. La variable « ml01v28_2002 » permet en effet de connaître son statut d'activité à ce moment précis. De plus, afin de standardiser la période durant laquelle l'individu est soumis au risque de quitter son emploi de carrière, seuls les emplois dont la date de début est inférieure ou égale au 1^{er} janvier 2002 ont été conservés (keep if ml01v28_2002=10 & strdat9<=20020101).

Définitions conceptuelle et opérationnelle d'un emploi de carrière

Critère 1 : L'emploi a été occupé pendant au moins cinq ans auprès du même employeur

Ce critère stipule que l'emploi doit avoir été occupé pendant une durée d'au moins cinq ans. Nous avons ainsi créé une variable intitulée « moins5ans » avec la variable « durée de l'emploi en mois » (jobdur9). Précisons que pour les emplois toujours occupés à la fin du panel, cette valeur indique la durée correspondant à la période délimitée par la date du début d'emploi et le 31 décembre 2007.

Critère 2 : L'emploi présentant la plus longue durée a été conservé

La façon dont nous avons appliqué ce critère sera présentée à la page xxi.

Les fins d'emploi et les emplois continus

Nous devons ensuite distinguer les emplois d'une durée de cinq ans et plus qui ont pris fin de ceux occupés jusqu'à la fin du panel, ceci étant crucial pour étudier les fins d'emploi de carrière. Pour ce faire, il a fallu créer différentes variables. La première vise à repérer les emplois occupés pendant au moins cinq ans – soixante mois – et pour lesquels nous savons qu'aucune fin d'emploi n'a été répertoriée ($\text{emploi_continu}=1$ if $\text{jobdur9} \geq 60$ & $\text{ended9} = 2$). Ces emplois seront considérés comme des emplois toujours occupés à la fin du panel.

Il faut ensuite créer une variable qui indique si l'emploi occupé pendant au moins cinq ans a pris fin (« depart_emploi »). Or, comme nous le verrons plus loin, les emplois dont le répondant est décédé lors du panel ou dont le répondant a atteint 70 ans avant la fin du panel doivent être traités séparément. Ainsi, nous avons dû élaborer une syntaxe pour chacun de ces profils :

- 1) les emplois quittés ou perdus par un répondant qui n'est pas décédé et n'a pas atteint 70 ans lors du panel;
- 2) les emplois quittés ou perdus par un répondant qui n'est pas décédé, mais a atteint 70 ans lors du panel;
- 3) les emplois quittés ou perdus par un répondant qui est décédé sans avoir atteint 70 ans lors du panel;
- 4) les emplois quittés ou perdus par un répondant qui est décédé après avoir atteint 70 ans lors du panel.

La première catégorie regroupe les emplois occupés pendant au moins cinq ans ($\text{jobdur9} \geq 60$) et dont une fin est répertoriée ($\text{ended9} = 1$). Or, le répondant ne doit pas

être décédé ni avoir atteint 70 ans au cours du panel (`deces==. & atteint70ans==.`)³⁹, ces emplois devant être traités séparément.

La deuxième catégorie englobe les emplois d'une durée d'au moins cinq ans (`jobdur9>=60`) quittés ou perdus (`ended9==1`) par un répondant non décédé (`deces==.`) ayant atteint 70 ans durant le panel. Or, comme nous le verrons à la page xxiii, ce répondant ne doit pas avoir vécu d'attrition avant d'atteindre 70 ans (`atteint70ans==2`).

La troisième catégorie regroupe les emplois occupés durant au moins cinq ans (`jobdur9>=60`) par des répondants les ayant quittés ou perdus alors qu'ils aient atteint au moins 50 ans (`age_depart>=50`). Or, celui-ci doit être décédé au cours du panel (`deces==1`), et ce avant d'atteindre 70 ans (`age_deces<70`). Ici, nous ne pouvons pas utiliser la condition logique « `ended9==1` » comme dans le cas des deux catégories précédentes puisqu'un répondant décédé se voit attribuer par défaut la valeur « ne sait pas » comme fin d'emploi (`ended9=7`). Cependant, le fait de préciser que la fin d'emploi doit être survenue à partir de 50 ans indique de façon indirecte que l'emploi a pris fin (`age_depart>=50`). C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons attribué une valeur à la fois aux emplois indiquant une fin d'emploi déclarée (`ended9=1`) et à ceux indiquant une fin d'emploi inconnue (`ended9=7`) lors de la création de cette variable, tel que décrit à la condition 2 servant à délimiter le bassin d'emplois ciblés (pp.xii et xiii).

La dernière catégorie englobe les emplois occupés durant au moins cinq ans (`jobdur9>=60`) par un répondant l'ayant quitté ou perdu alors qu'il avait au moins 50 ans (`age_depart>=50`). Cet individu doit avoir atteint 70 ans (`atteint70ans==2`) au cours du panel, puis être décédé avant que ne se termine le panel (`deces!=.`). Le dernier pan de cette programmation nécessite une explication. D'abord, tel que nous le verrons à la page xxiii, le répondant de l'emploi ne doit pas avoir connu d'attrition immédiatement avant d'atteindre 70 ans. D'où l'intérêt d'utiliser « `atteint70ans==2` ». À ce sujet, puisque les emplois pour lesquels le répondant a connu de l'attrition seront aussi exclus (voir plus loin), l'utilisation de cette condition permet de s'assurer de façon indirecte que le répondant a atteint 70 ans. Enfin, la condition « `deces!=.` » permet d'indiquer à Stata que le

³⁹ La façon dont les variables « `deces` » et « `atteint70ans` » ont été créées est présentée plus loin.

répondant est décédé. En effet, comme nous le verrons, le fait de ne pas afficher une valeur manquante indique que l'individu a vécu un décès.

La profession occupée lors de la fin d'emploi (ou à la fin de la période pour les emplois continus)

De plus, puisque nos analyses seront désagrégées selon la profession, il faut repérer la profession associée à chaque emploi. Plus précisément, nous devons répertorier la profession occupée lors de la fin d'emploi. Pour les emplois continus, il faut plutôt repérer la profession occupée à la fin du panel.

Ainsi, nous avons créé une variable indiquant la date de la fin d'emploi. Celle-ci prend la valeur de la variable « datefinemploi », créée précédemment, lorsque l'emploi a pris fin (ended9==1) ou lorsqu'il est impossible de le savoir (ended9=7). En effet, pour les répondants décédés, la valeur « ne sait pas » est octroyée par défaut. Or, puisque nous voudrions plus loin ne conserver que les emplois dont la fin est survenue avant le décès du répondant, ces gens doivent aussi se faire attribuer une valeur.

La variable « date_depart » permet ensuite de créer la variable « annee_depart ». Ainsi, si la fin d'emploi a eu lieu le 13 mars 2003, l'année du départ sera 2003 puisque cette date se situe entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2003 (annee_depart=2003 if date_depart>=15706 & date_depart<16071).

Enfin, la variable « annee_depart » permet de repérer la profession occupée lors de la fin d'emploi (profession_interet). Celle-ci prend la valeur de la variable intitulée « profession occupée à la fin de l'année » lorsque le départ s'est produit lors de cette même année. Par exemple, la profession prendra la valeur de celle occupée en 2003 si le départ est survenu en 2003. Pour les emplois continus, la profession observée au 31 décembre 2007 doit être attribuée. Or, une précision s'impose. Lors de la sélection de nos variables dans SLIDRET, il a été décidé de n'importer que les variables « profession occupée à la fin de l'année » (nocg1e6 et nocg3e6) au lieu de celles « en début d'année » (nocg1s6 et

nocg3s6)⁴⁰. En effet, contrairement à ces dernières, les premières recensent non seulement les fins d'emploi, mais aussi les débuts d'emploi. Ainsi, lorsqu'un emploi se termine au cours de l'année, l'information est répertoriée à la fois par les variables « au début » et « en fin » d'année. Or, lorsqu'un répondant commence un nouvel emploi pendant l'année, l'information n'est repérée que par les secondes.

Les variables associées au répondant ou à l'emploi lors de la fin d'emploi (ou à la fin de la période pour les emplois continus)

De même, nous avons créé des variables indiquant les attributs du répondant et de son emploi lors de la fin d'emploi. Pour les emplois continus, les propriétés sont plutôt celles observées à la fin du panel. Dans la plupart des cas, la syntaxe utilisée est identique à celle ayant servi à définir la profession de l'emploi. Le tableau suivant présente ces variables ainsi que les variables d'origine à partir desquelles elles ont été créées. Dans certains cas, les catégories d'origine ont été regroupées (ex. niveau d'éducation atteint).

Liste des variables d'intérêt créées, de leur étiquette et des variables d'origine utilisées

Variables d'intérêt	Étiquette des variables d'intérêt	Variables d'origine
<i>L'individu comme unité d'observation</i>		
État de santé, année de la fin d'emploi	sante_interet	crhlt26
État d'incapacité, année de la fin d'emploi	incapacite_interet	disabs26
Niveau d'éducation, année de la fin d'emploi	education_interet	hlev2g18
État matrimonial, année de la fin d'emploi	matrimonial_interet	marsd26
Région de résidence, année de la fin d'emploi	region_interet	regres25
<i>L'emploi comme unité d'observation</i>		
Participation à un régime de retraite lié à l'emploi, au cours du panel	regime_retraite_interet	penpln1
Catégorie de travailleur, année de la fin d'emploi	autonome_interet	clwkr1
Niveau d'activité, année de la fin d'emploi	temps_plein_interet	flpr1
Secteur d'activité (public/privé), année de fin d'emploi	public_interet	pubpv10
Statut de travailleur syndiqué, année de la fin d'emploi	syndique_interet	uncoll1

Seule la variable indiquant si le répondant a participé à un régime de retraite ne réfère pas au moment de la fin d'emploi. En effet, nous avons plutôt regardé s'il y a contribué au moins une fois au cours du panel. Il s'agit de la meilleure façon de savoir s'il

⁴⁰ Nous avons créé les variables « prof_interet1 » et « prof_interet3 » à partir des classifications professionnelles désagrégée (nocg1e6) et agrégée (nocg3e6). La première contient cinquante-deux groupes et la deuxième en comprend dix. La liste des emplois inclus dans ces classifications peut être consultée sur le site web de Statistique Canada (en ligne, f).

a économisé en vue de sa retraite, ce qui ne serait pas le cas si nous nous limitions à l'année de la fin d'emploi. Il suffit de créer la variable « regime_retraite_interet ». Ainsi, dès qu'une des variables annuelles d'origine indique qu'il y a eu une participation (ex. `penpln1_2002==1 | penpln1_2003==1 | penpln1_2004==1 | penpln1_2005==1 | penpln1_2006==1 | penpln1_2007==1`), la variable prend la valeur de 1. À l'inverse, le répondant n'aura pas participé à un tel régime lorsque les données annuelles indiqueront toutes qu'aucune cotisation n'a été faite au cours des six années d'observation : `replace regime_retraite_interet=2 if (penpln1_2002==2 & penpln1_2003==2 & penpln1_2004==2 & penpln1_2005==2 & penpln1_2006==2 & penpln1_2007==2)`. Du coup, ceci peut expliquer pourquoi tant de valeurs manquantes ont été attribuées à cette variable. C'est que cette deuxième catégorie n'englobe que les individus pour lesquels nous avons la certitude qu'aucune participation n'a été recensée. Ainsi, dès qu'une valeur manquante est décelée, le répondant ne pourra être comptabilisé dans les catégories «Oui» et «Non».

Vers l'élaboration de notre base de données finale

Rappelons que la base de données que nous avons entre les mains est construite de façon à ce que chaque ligne corresponde à un emploi occupé par un répondant donné. Cependant, puisque celui-ci peut avoir occupé plusieurs emplois au cours du panel, plusieurs lignes peuvent lui être attribuées. Par ailleurs, chaque ligne s'est vu attribuer en colonne les caractéristiques individuelles du répondant et les attributs propres à l'emploi de la ligne. Les autres variables créées par la suite ont aussi été accolées.

Or, nous devons remodeler notre base de données pour que tous les emplois occupés par un répondant apparaissent sur la même ligne. En d'autres termes, nous devons voir à ce que chaque ligne réfère à un emploi occupé par un répondant et que les autres emplois qu'il a occupés (en plus des attributs qui s'y rattachent) y soient fusionnés. Il serait autrement ardu de rédiger notre programmation.

Il a donc fallu créer un fichier de données pour chacun des emplois occupés par un répondant, puis les fusionner au fichier principal. À ce sujet, notons qu'un des répondants

a occupé jusqu'à 18 emplois. Il a donc fallu créer 18 bases distinctes, chacune étant composée exclusivement des variables propres à chacun des emplois occupés par chaque répondant. Pour ce faire, une boucle a été lancée à l'intérieur de laquelle nous demandions à Stata de tirer certaines variables de notre base principale.

La première boucle crée un fichier de données au sein duquel nous avons importé les variables se rattachant au premier emploi de chaque répondant. Pour conclure cette boucle, il faut enregistrer ce fichier, puis reproduire cette démarche jusqu'à ce que nous ayons 18 fichiers. Nous devons alors renommer leurs variables respectives à l'aide d'une boucle. Par exemple, la variable « datefinemploi » du premier fichier a été renommée « datefinemploi_e1 », celle du deuxième fichier « datefinemploi_e2 », etc. Autrement, il serait ensuite impossible de fusionner ces 18 fichiers à notre base de données principale puisque les variables de celle-ci auraient le même nom. Dès lors, Stata ne serait pas en mesure de distinguer les variables du fichier principal de celles des 18 fichiers à fusionner.

La dernière étape consiste à effectuer la fusion. Celle-ci a été effectuée à l'aide d'une boucle utilisant la commande « merge ». À ce moment, il a fallu remplacer les valeurs des variables e*i* correspondant à l'emploi de la ligne par une valeur manquante. Par exemple, la variable « depart_emploi_e2 » s'est vue attribuer une valeur manquante lorsque l'emploi e2 représente l'emploi de la ligne⁴¹. En effet, puisque nous voudrions étudier le passage entre les professions de carrière et de transition, nous devons comparer les caractéristiques de l'emploi de la ligne à celles des emplois e*i*. C'est que l'emploi de la ligne représente un emploi de carrière et que c'est parmi les emplois e*i* accolés en colonnes que nous repérerons l'emploi de transition de chacun des répondants.

Notons que les variables « emploi_continu » et « depart_emploi » ont été soustraites de cette étape pour des raisons que nous expliquerons à la section suivante.

Pour illustrer ce à quoi ressemble notre base fusionnée, prenons le cas d'un répondant ayant occupé trois emplois au cours du panel. Celui-ci se voit alors attribuer

⁴¹ De même, un répondant ayant occupé un seul emploi au cours du panel se verra attribuer une valeur manquante pour chacune des variables e2 à e18.

trois lignes⁴². Or, les variables référant aux autres épisodes d'emploi occupés au cours du panel figurent désormais en colonnes pour chaque ligne, tout comme les caractéristiques relatives à chacun de ces emplois. Ceci inclut les variables référant à l'emploi de la ligne, auxquelles nous avons attribué des valeurs manquantes.

Sélection de l'emploi de carrière du répondant

Précisons que nous avons déjà supprimé les emplois qui ne respectaient pas les conditions 1 et 2 délimitant le bassin d'emplois ciblé par nos analyses. Or, ce n'est qu'après avoir effectué la fusion de la section précédente que nous pouvons supprimer les emplois ne respectant pas la condition 3 (soit d'être un emploi occupé par un répondant actif au début du panel). En effet, si nous avions supprimé ces emplois auparavant, nous n'en aurions plus eu trace au moment d'effectuer cette fusion. Parmi ces emplois, certains respectent pourtant les critères de définition d'un emploi de transition (voir les pp. xxvi à xxviii). Et puisque ce sera parmi les emplois accolés en colonnes que nous repérerons l'emploi de transition des répondants dont l'emploi de carrière a pris fin, il importe que les emplois inoccupés au 1^{er} janvier 2002 ou les emplois occupés à ce moment par un répondant au chômage figurent dans la base fusionnée. C'est la raison pour laquelle nous ne les avons pas supprimés auparavant.

Cette logique s'applique aussi aux emplois occupés pendant moins de cinq ans. En effet, si nous les avons supprimés avant de fusionner les fichiers, ceux-ci n'auraient pu être accolés en colonne.

Ainsi, une fois ces emplois supprimés, notre base se compose exclusivement de lignes dont l'emploi qui s'y rattache représente ce que nous avons défini comme un emploi de carrière. Or, il subsiste des répondants à qui plusieurs lignes sont toujours attribuées. Nous devons donc conserver qu'une seule ligne par individu. L'emploi retenu représentera l'emploi de carrière à considérer.

⁴² Ce n'est qu'à la prochaine section que nous sélectionnerons un seul emploi de carrière par répondant et que nous supprimerons les autres emplois qui y sont associés.

À l'aide de la commande « rowtotal », nous avons d'abord créé la variable « somme_depart_continu ». Pour chaque ligne, celle-ci additionne le nombre cumulé d'emplois terminés (depart_emploi=1) et d'emplois continus (emploi_continu=1) parmi les 18 emplois e`i' accolés en colonnes. Ce faisant, si la valeur obtenue est supérieure à 1 pour l'une des lignes de notre base de données, cela indique que le répondant a d'autres lignes qui lui sont toujours attribuées.

À ce sujet, rappelons que nous avons décidé à la section précédente de ne pas attribuer de valeurs manquantes aux variables « emploi_continu e`i' » et « depart_emploi e`i' » correspondant à l'emploi de la ligne. Si nous l'avions fait, la valeur de la variable « somme_depart_continu » aurait alors été biaisée, l'emploi e`i' référant à l'emploi de la ligne n'aurait pu être comptabilisé ici.

Puis, cette variable permet d'éliminer certains emplois de façon à ce qu'une seule ligne par répondant ne soit conservée. Il suffit de créer une boucle où nous supprimons les lignes des répondants à qui plusieurs lignes sont attribuées (somme_depart_continu>1). Or, ceci doit se faire uniquement si la durée de l'emploi de la ligne est inférieure à celle des emplois e`i' (jobdur9<jobdur9_e`i'). Ce faisant, nous conservons l'emploi de carrière indiquant la plus longue durée, ce qui respecte le deuxième critère de définition d'un emploi de carrière (tel que décrit précédemment à la p.xiv).

Pour illustrer cette mécanique, prenons l'exemple d'un répondant pour qui deux emplois sont toujours répertoriés (disons en e2 et e5). Sur la ligne référant à l'emploi e2, la durée de l'emploi e5 sera désignée par la variable « jobdur9_e5 » alors que sur la ligne référant à l'emploi e5, la durée de l'emploi e2 sera représentée par « jobdur9_e2 ». Si, pour l'une ou l'autre de ces lignes, la durée est inférieure à celle de l'autre emploi, cette ligne devra être supprimée. Par exemple, si la durée de l'emploi e2 est inférieure à celle de l'emploi e5, la ligne référant à l'emploi e2 sera supprimée.

Malgré cette démarche, il y a toujours des répondants pour qui deux emplois ont la même durée. L'emploi principal, repérable à l'aide de la variable « mnjob28 » (mnjob28==1), a alors été conservé.

Autres exclusions et justifications

Voici la façon dont nous avons rédigé la programmation qui permet de repérer les emplois de carrière à exclure de notre échantillon final à cause de leur fin d'emploi inconnue ou de leur attrition.

La fin d'emploi ne doit pas être « inconnue »

Cette condition stipule que nous devons exclure les emplois pour lesquels il est impossible de savoir s'il a pris fin ou non avant la fin du panel. Cette procédure ne s'appliquera toutefois qu'aux emplois dont l'individu n'est pas décédé au cours du panel. C'est qu'un tel emploi se voit attribuer une fin « inconnue » par défaut. Or, nous voudrions conserver certains de ces emplois, comme nous le décrivons ci-dessous.

De façon plus technique, il a fallu créer la variable «ne sait pas». Sa première catégorie englobe les emplois dont nous ne savons pas si le répondant non décédé a connu une fin d'emploi ($nsp=1$ if $ended9==7$ & $deces==.$). Sa deuxième catégorie recense les emplois des répondants non décédés pour lesquels la fin d'emploi est connue ($nsp=2$ if $ended9!=7$ & $deces==.$). À noter que la variable « deces » a été créée de façon à ce que sa première catégorie englobe les emplois dont le répondant est décédé ($deces=1$). Ceux-ci ont été repérés lorsque l'âge de l'individu est manquant pour au moins une année du panel (ex. $age26_2005=.$). C'est qu'une telle valeur témoigne d'un décès. Ainsi, l'occupant de l'emploi est toujours vivant si un âge est connu pour chaque année du panel ($deces=.$).

Le répondant de l'emploi ne doit pas vivre d'attrition à la dernière année du panel

Cette condition stipule que seuls les emplois des répondants participant à l'enquête en 2007 seront conservés. Il suffit alors d'exclure les emplois dont le poids longitudinal du répondant est nul en 2007. Après vérification, ceci indique en effet que la personne n'a pas participé à l'enquête à ce moment. Cependant, cette procédure ne doit s'appliquer qu'aux emplois dont l'individu respecte la double condition suivante : être vivant et ne pas avoir atteint 70 ans à la fin du panel. C'est qu'un poids longitudinal nul est attribué par défaut

aux répondants ne respectant pas l'un ou l'autre de ces aspects. Or, nous voudrions les traiter séparément afin de conserver certains de ces emplois (voir ci-après).

Par conséquent, il a fallu créer une variable indiquant si le répondant de l'emploi est décédé, ce que nous avons présenté à la condition précédente. Pour la variable « atteint70ans », elle a d'abord été créée afin de respecter la prochaine condition, soit de savoir si le répondant a vécu de l'attrition avant d'atteindre 70 ans. Ainsi, la première catégorie inclut les emplois dont le répondant a vécu de l'attrition (replaces atteint70ans=1 if age26_2007>=70 & age26_2007!=.). À l'inverse, les emplois des répondants n'ayant pas vécu d'attrition avant d'atteindre 70 ans sont inclus dans la deuxième catégorie : replaces atteint70ans=2 if (age26_2003==70 & ailgwt26_2002!=0) | (age26_2004==70 & ailgwt26_2003!=0) | (age26_2005==70 & ailgwt26_2004!=0) | (age26_2006==70 & ailgwt26_2005!=0) | (age26_2007==70 & ailgwt26_2006!=0).

Pour illustrer cette syntaxe, rappelons qu'un poids longitudinal annuel nul indique que la personne n'a pas participé à l'enquête durant l'année. À l'inverse, un poids longitudinal non nul indique que le répondant fait toujours partie de l'enquête (ex. ailgwt26_2006!=0). En rédigeant notre syntaxe de la sorte, certains des emplois initialement repérés par la première catégorie (qui regroupe l'ensemble des emplois pour lesquels le répondant a 70 ans ou plus en 2007 – age26_2007>=70 & age26_2007!=.) sont alors redirigés vers cette deuxième catégorie. Et lorsque les emplois ne sont inclus ni dans la première ou la deuxième catégorie, cela indique que le répondant n'a pas atteint 70 ans (atteint70ans=.). Ce sont ces emplois qui doivent être soumis à la présente condition.

L'atteinte du 70^e anniversaire ne doit pas immédiatement être précédée par de l'attrition

Dans la même veine, la décision a été prise d'exclure les emplois dont l'individu a connu une attrition immédiatement avant d'atteindre 70 ans, soit ceux repérés par la première catégorie de la variable « atteint70ans » (que nous avons créée et décrite à la condition précédente).

L'emploi doit prendre fin avant le décès du répondant

Pour les emplois dont le répondant est décédé lors du panel, il a été décidé de ne conserver que ceux dont la fin d'emploi est survenue avant le décès. Pour repérer ces emplois, il a fallu créer la variable « année du décès ». À ce sujet, rappelons que la variable précisant l'âge de la personne (age26) indique une valeur manquante lorsque le répondant décède au cours de l'année. C'est pourquoi la variable « année du décès » s'est vue attribuer l'année pour laquelle cette valeur est manquante pour la première fois. Par exemple, un décès est survenu en 2003 si l'âge est manquant à partir de cette année.

Ensuite, nous devons créer la variable « depart_avant_deces ». Il suffit d'indiquer à Stata que la fin d'emploi a eu lieu avant le décès seulement s'il survient avant le 31 décembre de l'année précédant le décès. Ainsi, si le décès a lieu en 2003, la fin d'emploi doit avoir lieu avant le 31 décembre 2002 (`datefinemploi<15705&annee_deces==2003`). Les emplois ne respectant pas cette condition sont alors exclus. Pourquoi ne pas indiquer que la date de fin d'emploi se doit d'être inférieur ou égal au 31 décembre de l'année précédant le décès ? C'est que l'EDTR attribue par défaut la valeur « 31 décembre 2002 » comme date de fin lorsque le répondant de l'emploi décède au cours de l'année 2003.

Or, ceci peut mener à l'exclusion d'emplois s'étant bel et bien terminés eu lieu avant le décès. En effet, puisqu'il est impossible de savoir si une fin d'emploi survenue lors de la même année que le décès a eu lieu avant ce décès (du fait que la date de fin d'emploi se voit attribuer le 31 décembre de l'année précédant le décès), nous devons exclure ce type d'emplois. Autrement, nous inclurions à la fois les emplois dont le départ s'est produit avant le décès et les emplois dont le départ coïncide avec le décès.

Par ailleurs, puisque nous ne conserverons que les emplois des répondants ayant connu une fin d'emploi à partir de 50 ans (condition 2 d'inclusion au bassin d'emplois), il serait malavisé de conserver les emplois des individus décédés avant cet âge. Ainsi, nous avons créé la variable « age_deces » à l'aide de la variable « annee_deces ». Pour ce faire, il a fallu indiquer à Stata que l'âge du décès doit évaluer l'âge observé à la fin de l'année précédant le décès. Par exemple, si le décès est survenu en 2004, l'âge au décès se voit

attribuer l'âge observé au 31 décembre 2003 (`age_deces=age26_2003 if annee_deces==2004`). En effet, il serait inadéquat d'attribuer l'âge observé à la fin de l'année du décès puisque cette variable enregistre une valeur manquante lorsqu'un répondant décède au cours de l'année. Par exemple, l'âge du répondant au 31 décembre 2004 sera manquant si le décès survient en 2004. C'est pourquoi nous avons utilisé l'âge observé à la fin de l'année précédant le décès.

Comparaison du profil des emplois conservés et des emplois exclus

Pour nous assurer que l'exclusion de ces emplois de carrière n'introduit pas un biais de sélection sur les indicateurs calculés plus loin, nous devons comparer le profil des emplois retenus à celui des emplois exclus. Pour ce faire, il a fallu enregistrer les emplois exclus dans une base distincte en y conservant, parmi l'ensemble des emplois recensés dans notre base de données principale, les emplois respectant l'une ou l'autre des conditions d'exclusion : `keep if ((ailgwt26_2007==0 & deces==. & atteint70ans==.) | atteint70ans==3 | nsp==1 | depart_avant_deces==2)`. Cette base de données composée des emplois à exclure a ensuite pu être enregistrée sous un nouveau nom.

À l'inverse, pour procéder aux étapes présentées dans les prochaines sections, il a fallu revenir à notre base de données principale et y supprimer les emplois dont la fin est inconnue (`drop if nsp==1`) et ceux dont le répondant a connu de l'attrition (`drop if ailgwt26_2007==0 & deces==. & atteint70ans==. ; drop if atteint70ans==3 ; drop if depart_avant_deces==2`). Ce faisant, les emplois de carrière qui y sont retenus ne représentent dorénavant que ceux qui respectent l'ensemble des critères et conditions d'inclusion énumérés jusqu'ici. À l'inverse, nous savons qu'aucun des emplois de carrière exclus à cause de leur fin inconnue ou de leur attrition ne se retrouvera dans notre base principale, ceux-ci figurant exclusivement dans la base que nous venons de créer.

Précisons que dans cette nouvelle base, l'emploi indiquant la plus longue durée a été retenu, comme nous l'avons fait pour notre base principale. En effet, plusieurs emplois peuvent se référer au même répondant. Or, puisque nous comparerons les emplois de carrière exclus et retenus, il importe de créer des bases similaires au sein desquelles les

attributs des répondants ne seront pas surestimés par la présence de plusieurs emplois par individu. Cette opération a été effectuée manuellement.

Par ailleurs, les emplois des répondants pour lesquels nous avons conservé un emploi de carrière dans notre base principale ont été supprimés de la base de données contenant les emplois exclus en vertu de leur fin inconnue ou de leur attrition. La logique voulant que nous ne conservions qu'un seul emploi de carrière par répondant, il serait donc inapproprié de comparer des bases de données qui comprennent des emplois associés à un même répondant. À noter que cette opération a également été faite de façon manuelle.

Sélection de l'emploi de transition vers la retraite du répondant

Puis, nous devons repérer l'emploi de transition des répondants pour qui l'emploi de carrière a pris fin. Celui-ci doit être repéré parmi les emplois e`i' fusionnés à chacune des lignes de la base de données (« gen emploi_transition`i' »). Pour ce faire, nous avons dû repérer, à l'aide d'une boucle, les emplois respectant les critères de définition. Ce sera donc le cas lorsque la durée e`i' est inférieure à celle de l'emploi de carrière ($jobdur9_e`i' < jobdur9$), que sa fin d'emploi survient après celle de l'emploi de carrière ($datefinemploi_e`i' > datefinemploi$)⁴³, que sa durée est inférieure à dix ans ($jobdur9_e`i' < 120$) et que le répondant de l'emploi a perçu un revenu de retraite lors du panel ($revenu_retraite=1$). Sur ce point, la décision a été prise de regarder sur l'ensemble du panel et non seulement sur les années précédant la fin d'emploi de carrière puisque l'utilité première de cette variable réside dans le fait qu'elle permet de voir si le répondant a débuté sa transition. Précisons qu'un individu en emploi peut avoir reçu des revenus de retraite, ce qui justifie notre décision de regarder sur l'ensemble du panel.

Pour créer la variable «revenu_retraite», nous avons lancé une boucle qui indique que la valeur égale 1 si la somme des prestations de la RRQ ou du RPC (cpqpp42), d'un régime de pension privé (pen42) ou d'un REÉR (rspwi42) est supérieure à 0 pour au moins l'une des années du panel. À l'inverse, elle égale 0 si la somme de ces prestations

⁴³ Lorsque la date de départ est le 31 décembre 2007, cela indique que l'emploi e`i' est toujours occupé à la fin du panel.

est nulle pour chaque année du panel. Cette façon de définir cette variable a été tirée de la littérature (Deschênes et Stone, 2006 ; Deschênes, 2005).

Le statut d'emploi de transition a ensuite été attribué à celui indiquant la plus longue durée. Pour ce faire, il a fallu créer les variables « jobdur_transition_interet » et « emploi_transition_interet ». La première se voit d'abord attribuer une valeur manquante alors que la seconde se fait accoler une valeur de 0. Puis, nous créons une boucle qui permet de remplacer ces valeurs de la façon suivante. D'abord, nous remplaçons la valeur de la variable « jobdur_transition_interet » par la durée de l'emploi e`i' si cette durée est supérieure à celle répertoriée à ce moment et que cet emploi e`i' est un emploi de transition tel que désigné par la variable « emploi_transition`i' ». En d'autres termes, nous lui attribuons la durée de l'emploi e`i' lorsque cet emploi respecte nos critères de définition et que la durée de cet emploi est supérieure à celles de tous les autres emplois de transition répertoriés pour cet individu.

Ensuite, nous attribuons à la variable « emploi_transition_interet » la valeur de l'emploi e`i' (ex. valeur de 5 s'il s'agit de l'emploi e5) lorsque sa durée égale celle de la variable « jobdur_transition_interet » et que cet emploi e`i' est un emploi de transition tel que désigné par la variable « emploi_transition`i' ». En fait, la durée de l'emploi ne peut différer de celle de « jobdur_transition_interet » puisque celle-ci indique la durée de l'emploi de transition à retenir.

Pour illustrer cette mécanique, voici la façon dont s'effectue la première boucle. Celle-ci attribue la durée de l'emploi e1 à la variable «jobdur_transition_interet» lorsque sa durée est supérieure, à condition d'être un emploi de transition. À ce moment, sa valeur est 0. Celle-ci prend donc la valeur de la durée e1. Puis, la valeur 1 est attribuée à la variable « emploi_transition_interet » lorsque la durée e1 est égale celle jusqu'alors attribuée à « jobdur_transition_interet », ce qui est le cas par défaut.

Puis, nous procédons à la deuxième boucle pour l'emploi e2. Ce faisant, nous précisons à Stata que la valeur de la variable « jobdur_transition_interet » prendra celle de l'emploi e2 lorsqu'il s'agira d'un emploi de transition et que sa durée sera supérieure à

celle enregistrée par « jobdur_transition_interet ». À ce moment, rappelons que cette variable correspond à la durée de l'emploi e1. Cela signifie donc que « jobdur9_e2 » doit être supérieure à « jobdur9_e1 ». Autrement, « jobdur_transition_interet » conservera la valeur de « jobdur9_e1 ». Nous devons ensuite préciser que la variable « emploi_transition_interet » prendra la valeur 2 lorsque la durée de l'emploi e2 égalera la durée répertoriée par « jobdur_transition_interet ». Cette dernière prendra donc la valeur de l'emploi e2 uniquement lorsque sa durée sera supérieure à celle de l'emploi e1. Si tel est le cas, l'emploi de transition à conserver sera l'emploi e2. Cette procédure doit être effectuée pour chacun des emplois e`i'.

Définition de la profession de transition et comparaison avec la profession de

Puisque nous nous intéressons au passage d'une profession de carrière vers une profession de transition, nous devons repérer la profession de l'emploi de transition du répondant pour qui l'emploi de carrière s'est terminé. Pour ce faire, il suffit de créer deux variables à l'aide des classifications professionnelles de l'EDTR. La première est créée à partir de la classification la plus désagrégée (« prof_transition1 ») alors que la deuxième est créée à l'aide de la plus agrégée (« prof_transition3 »). Il a alors fallu attribuer la valeur de la profession de l'emploi e`i' désignée comme l'emploi de transition du répondant (`prof_transition1=prof_interet1_e`i' if emploi_transition_interet==`i'`).

De même, il a fallu vérifier si le répondant ayant vécu une fin d'emploi de carrière a débuté un emploi de transition dans la même profession. La variable « meme_prof_carriere_transit3 » a alors dû être créée en précisant à Stata que sa valeur doit évaluer 1 si la valeur de la variable « prof_transition3 » correspond à celle de la variable « prof_interet3 » (`replace meme_prof_carriere_transit3=1 if prof_transition3==prof_interet3 & prof_transition3!=.`) La variable « meme_prof_carriere_transit1 » a pu être créée de la même manière, et ce à l'aide des variables « prof_transition1 » et « prof_interet1 ».

Les tests de différence de proportion et la pondération utilisée

Enfin, des taux de fin d'emploi de carrière et des proportions de transition dans la même profession sont calculés. Nous avons ensuite effectué des tests de différence de proportions. Pour ce faire, nous devons d'abord préciser à Stata le type de poids à utiliser. À cet effet, nous avons eu recours non seulement aux poids d'échantillonnage, mais aussi aux poids bootstrap. Dans le cas qui nous intéresse, le poids longitudinal de 2007 et le poids bootstrap de 2007 ont été utilisés. Précisons que nous avons fusionné ces poids à notre base de données principale après les avoir importés de SLIDRET (section 3.2.1). La façon de procéder est simple. Il suffit d'indiquer à Stata que le poids d'échantillonnage à utiliser correspond au poids longitudinal de 2007 attribué à chaque répondant. Il importe aussi d'activer les 1000 poids bootstrap de 2007 associés à chacun de ces individus. Voici la syntaxe utilisée : `svyset [pweight=ailgwt26_2007], brrweight(bsw1-bsw1000) vce(brr)`.

Une fois cette pondération programmée, il suffit de calculer les taux de fin d'emploi à l'aide de la variable « `depart_ou_continu` ». Cette variable a été créée à partir des variables « `depart_emploi` » et « `emploi_continu` » conçues précédemment. Ce faisant, Stata calcule la proportion des fins d'emploi de carrière et la proportion des emplois de carrière continus pour la classification professionnelle demandée (Stata, en ligne, a ; Stata, en ligne, b). Voici la syntaxe utilisée : `svy : prop depart_ou_continu, over (prof_interet3)`.

Ce n'est qu'après avoir calculé ces proportions que nous pouvons lancer les tests de différence de proportions (Stata, en ligne, a ; Stata, en ligne, b). Il suffit alors de comparer la proportion de fin d'emploi de la profession de carrière X1 à celle de la profession de carrière X2 (ex. « `gestion` » et « `santé` »). Voici la syntaxe utilisée : `lincom [Départ] X1 - [Départ] X2`. Évidemment, celle-ci doit être rédigée pour chaque combinaison professionnelle possible. Pour accélérer le processus, il suffit de la programmer à l'intérieur d'une boucle. De même, nous avons répété cette opération avec la variable « `prof_interet1` ».

De façon similaire, nous avons procédé à des tests pour les proportions de transition dans la même profession à partir des variables « `meme_prof_carriere_transit3` »

et « `meme_prof_carriere_transit1` » que nous avons créées à la section précédente. Voici la programmation sous-jacente au calcul de ces proportions : `svy : prop meme_prof_carriere_transit3, over (prof_interet3)`. Puis, une fois cette étape effectuée, nous pouvons lancer les tests de différence de proportions à l'aide de la programmation suivante : `lincom [_prop_1] X1 - [_prop_1] X2`. Il est à noter que nous avons également répété cette démarche à l'aide de la variable « `prof_interet1` ».

Enfin, à défaut de pouvoir présenter une analyse croisée selon la profession, d'une part, et d'autres variables, d'autre part, nous avons également décidé de calculer les taux de fin emploi de carrière selon diverses variables, indépendamment de la profession (voir la section 4.2.1). Une fois les taux calculés à l'aide de la commande « `prop` » (ex. : `svy : prop depart_ou_continu, over (sex99_2002)`), il suffit de lancer les tests à l'aide d'une syntaxe similaire à celles présentées ci-dessus (ex. : `lincom [Départ]Homme - [Départ]Femme`). Précisons que les variables utilisées ici sont celles qui ont été présentées dans le tableau de la page xvii. Cette liste de variables n'est toutefois pas exhaustive et d'autres chercheurs pourront donc vouloir faire ces analyses à partir d'autres variables.

Annexe 2 : Déterminants de la retraite et d'une fin de carrière

Nous recensons ici les facteurs de décision de quitter un emploi de carrière. Or, peu d'études s'y étant intéressées, nous recenserons d'abord les déterminants de la retraite.

Les déterminants de la retraite

Facteurs relatifs à la situation financière de l'individu

Les études réalisées dans le domaine de la retraite démontrent que le niveau de préparation financière et les économies accumulées ont un effet déterminant sur la décision de se retirer du marché de l'emploi (Stone, 2011 ; Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Saba et Guérin, 2004, p.2). À ce sujet, les Canadiens peuvent percevoir jusqu'à quatre types de revenus de retraite : une rente publique universelle (ex. pension fédérale de sécurité de la vieillesse doublée d'un supplément de revenu garanti pour les moins fortunés), une rente publique perçue à condition d'avoir déjà exercé un travail rémunéré (ex. RPC, RRQ), un revenu d'un régime de pension privée (ex. RPA) et, enfin, un revenu lié aux rendements de capital d'une épargne personnelle (ex. REÉR). À cela peut s'ajouter un revenu tiré d'un emploi post-retraite (Légaré, 2010 ; Li, 2006 ; Chen, 1996).

Ainsi, le fait de participer à un régime de pension serait l'un des principaux déterminants de la retraite (Conseil des aînés du Québec, 2009, pp. 46-54 ; Lesemann, 2008 ; Schellenberg et al., 2006 ; Statistique Canada, 2005b ; Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Dunn, 2005 ; Saba et Guérin, 2004 ; Mackenzie et Dryburgh, 2003 ; Sunter, 2001 ; Kieran, 2001 ; Compton, 2001), tout comme la cotisation à un REÉR (Lesemann, 2008 ; Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; Li, 2006 ; Statistique Canada, 2005b)⁴⁴. Par ailleurs, le revenu individuel total et le revenu total du ménage constituent aussi des facteurs à considérer (Légaré et Cossette, 2010 ; Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; Deschênes et

⁴⁴ On observe une tendance vers l'abandon des régimes de pension à prestations déterminées en faveur de régimes à cotisations déterminées, et ce afin de donner plus de souplesse aux entreprises dans la gestion de leurs coûts de production (Légaré, 2010 ; Stone, 2011 ; Stone, 2006, p.32). Les individus et leur famille doivent donc emprunter de nouvelles avenues financières pour assumer non seulement une plus grande part du fardeau de la planification de leur vie à la retraite, mais aussi les risques que cela comporte. D'où l'importance accordée aux différents régimes d'épargne personnelle (ex. REÉR).

Stone, 2006 ; Schellenberg et al., 2006 ; Boarini et al., 2006 ; Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Habtu, 2002 ; Kieran, 2001 ; Compton, 2001). De même, le patrimoine accumulé constituerait un autre déterminant. Par exemple, le fait d'être propriétaire de son logement peut représenter un facteur déterminant de la prise de la retraite dans la mesure où la propriété constitue un actif financier sur lequel le retraité peut compter (Légaré et Cossette, 2010 ; Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; Boarini et al., 2006 ; Compton, 2001).

Enfin, certains facteurs de nature plus économique sont recensés dans la littérature. En particulier, la demande de main-d'œuvre, notamment mesurée par le taux de chômage et le taux d'accroissement de l'emploi, figurent parmi ce type de déterminants (Conseil des aînés du Québec, 2009, pp. 46-54 ; Dunn, 2005, pp.23-34 ; Compton, 2001, p.29).

Facteurs relatifs à l'emploi occupé par l'individu

D'autres types de facteurs peuvent influencer la décision de prendre sa retraite, notamment en ce qui a trait aux caractéristiques reliées à l'emploi. Par exemple, la catégorie de travailleur – employé versus travailleur autonome – influencerait cette décision (Conseil des aînés du Québec, 2009, pp. 46-54 ; Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; Deschênes et Stone, 2006 ; Schellenberg et al., 2006 ; Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Saba et Guérin, 2004 ; Sunter, 2001 ; Kieran, 2001 ; Compton, 2001). Le nombre d'années d'expérience (Conseil des aînés du Québec, 2009, pp. 46-54 ; Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; Deschênes et Stone, 2006 ; Statistique Canada, 2005b ; Saba et Guérin, 2004), le fait d'être syndiqué (Conseil des aînés du Québec, 2009, pp. 46-54 ; Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; Deschênes et Stone, 2006), le fait de travailler dans le secteur public (Saba et Guérin, 2004 ; Mackenzie et Dryburgh, 2003 ; Kieran, 2001), le niveau de stress et les conditions d'emploi (Debrand et Sirven, 2009 ; Conseil des aînés du Québec, 2009, pp. 46-54 ; Turcotte et Schellenberg, 2005), le fait de travailler à temps plein (Kieran, 2001) ainsi que le fait de pouvoir prendre une retraite volontaire (Lesemann, 2008 ; Szinovacz, 2006, p.185 ; Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Pyper and Giles, 2002) peuvent aussi influencer, dans un sens ou dans l'autre, la décision de prendre sa retraite.

Enfin, la profession et l'industrie représenteraient d'importants déterminants de la

retraite (Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; Stone et Nouroz, 2006 ; Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Mackenzie et Dryburgh, 2003 ; Kieran, 2001 ; Compton, 2001).

Facteurs sociodémographiques

Par ailleurs, certains facteurs sociodémographiques influenceraient la prise de la retraite. D'abord, les variables traditionnelles que sont le sexe et l'âge sont abondamment citées (Debrand et Sirven, 2009 ; Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; McDonald, 2006a ; McDonald, 2006b ; Deschênes et Stone, 2006 ; Schellenberg et al., 2006 ; Boarini et al., 2006 ; Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Dunn, 2005 ; Mackenzie et Dryburgh, 2003 ; Pyper and Giles, 2002 ; Kieran, 2001 ; Compton, 2001). Pour ce qui est du sexe, il importe d'en tenir compte étant donné les caractéristiques propres au parcours professionnel des femmes. Par ailleurs, cette variable est importante dans la mesure où le ratio de masculinité de certaines professions dénote la présence prépondérante des hommes, comme dans le cas des secteurs minier, forestier et de l'énergie (Conseil des aînés du Québec, 2009, p.34 ; pp.46-54).

Or, d'autres facteurs sociodémographiques sont aussi cités dans la littérature, comme le niveau de scolarité (Debrand et Sirven, 2009 ; Conseil des aînés du Québec, 2009, pp. 46-54 ; Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; Deschênes et Stone, 2006 ; Boarini et al., 2006 ; Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Kieran, 2001 ; Compton, 2001), l'état matrimonial (Conseil des aînés du Québec, 2009, pp. 46-54 ; Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; Deschênes et Stone, 2006 ; Szinovacz, 2006 ; Schellenberg et al., 2006 ; Boarini et al., 2006 ; Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Compton, 2001), la région de résidence (Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Kieran, 2001 ; Compton, 2001), le statut d'immigrant (Conseil des aînés du Québec, 2009, pp. 46-54 ; Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Compton, 2001) ainsi que l'état de santé et le fait de vivre avec une incapacité (Debrand et Sirven, 2009 ; Conseil des aînés du Québec, 2009, pp. 46-54 ; Lesemann, 2008 ; Schellenberg et Ostrovsky, 2008 ; Deschênes et Stone, 2006 ; Schellenberg et al., 2006 ; Statistique Canada, 2005b ; Turcotte et Schellenberg, 2005 ; Dunn, 2005 ; Fleury, 2003 ; Habtu, 2002 ; Kieran, 2001 ; Compton, 2001).

Facteurs relatifs au contexte familial

Jusqu'ici, nous avons recensé les facteurs individuels de la retraite. Or, il existe aussi des liens entre la dynamique familiale et la décision de prendre sa retraite (Szinovacz, 2006). Ainsi, la présence d'enfants ou de parents dans le ménage peut influencer sur cette décision (Debrand et Sirven, 2009 ; Deschênes et Stone, 2006 ; Schellenberg et al., 2006 ; Turcotte et Schellenberg, 2005), tout comme la présence d'une personne ayant une incapacité ou un problème de santé (Deschênes et Stone, 2006 ; Schellenberg et al., 2006 ; Compton, 2001). La présence d'un conjoint retraité pourrait aussi être un facteur à considérer (Debrand et Sirven, 2009 ; Conseil des aînés du Québec, 2009, pp. 46-54 ; Deschênes et Stone, 2006 ; Szinovacz, 2006, Stone, 2006, p.34).

Les déterminants de la décision de quitter son emploi de carrière

La décision de quitter un emploi de carrière peut aussi être influencée par divers facteurs. Malheureusement, peu d'études s'y sont intéressées. Précisons toutefois que Quinn a élaboré un modèle qui intègre les variables explicatives suivantes : l'âge, le sexe, le statut matrimonial, l'état de santé, le niveau d'éducation, le type de profession, la catégorie de travailleur (autonome ou non), la présence d'un enfant à la maison, l'ethnicité, le fait d'être propriétaire, le salaire, le fait de bénéficier d'une assurance maladie offerte par l'employeur et, enfin, le fait de participer à un régime de pension privé. L'étude de Ruhm (1990, pp.494-495) s'est également intéressée à ce phénomène en développant un modèle explicatif visant à connaître ce qui influence l'âge auquel le répondant décide de quitter son emploi de carrière aux États-Unis. Un deuxième modèle vise quant à lui à calculer la probabilité d'intégrer un emploi de transition. Les facteurs utilisés sont l'âge, le sexe, l'ethnicité, le statut matrimonial, le niveau d'éducation, le revenu annuel et le fait d'occuper un emploi de carrière offrant un régime de pension. Ces déterminants sont sensiblement les mêmes que ceux utilisés non seulement dans le modèle de Quinn, mais aussi dans la littérature portant sur la prise de la retraite en général. Par conséquent, cette recension, tout comme les résultats présentés dans ce mémoire, pourra aider les futurs chercheurs à élaborer un modèle explicatif du genre pour le Canada, ce qui ne semble jamais avoir été fait jusqu'à ce jour.

Annexe 3 : Différences significatives des taux de fin d'emploi selon la profession de carrière (classification désagrégée)

Professions comparées		Différence (points de %)
15. Personnel technique et assimilé de la santé (D211-D235)	2. Directeurs spécialistes (A111-A141)	** -20,9
	3. Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement (A211-A222)	** -21,1
	10. Personnel de bureau (B511-B576)	*** -18,4
	11. Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (C011-C075)	** -19,8
	14. Professionnels en sciences infirmières (D111-D112)	* -16,5
	18. Enseignants (E111-E133)	*** -23,2
	23. Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains (G111-G134)	** -22,9
	24. Vendeurs et commis-vendeurs (G211)	*** -30,6
	30. Personnel de soutien familial et de garderie (G811-G814)	* -22,0
	32. Nettoyeurs et concierges (G931-G933)	** -19,8
	41. Mécaniciens (H411-H435)	* -18,8
	44. Conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres (H711-H737)	** -17,6
	45. Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé (H811-H832)	* -23,0
46. Professions propres à l'agriculture sauf les manœuvres (I011-I022)	* -15,6	
50. Conducteurs de machines dans la fabrication (J111-J197)	* -14,1	
18. Enseignants	8. Personnel administratif et de réglementation (B311-B318)	* 15,4
	38. Personnel des métiers de la construction (H111-H145)	* 15,5
19. Personnel paraprofessionnel en droit, services sociaux, enseignement et religion	2. Directeurs spécialistes (A111-A141)	* -16,2
	3. Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement (A211-A222)	* -16,4
	10. Personnel de bureau (B511-B576)	* -13,7
	11. Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (C011-C075)	* -15,1
	18. Enseignants (E111-E133)	** -18,4
	23. Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains (G111-G134)	* -18,1
	32. Nettoyeurs et concierges (G931-G933)	* -15,1
24. Vendeurs et commis-vendeurs	5. Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance (B011-B022)	* 18,1
	6. Personnel d'administration des finances et des assurances (B111-B116)	* 22,3
	8. Personnel administratif et de réglementation (B311-B318)	** 22,8
	12. Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées (C111-C183)	* 18,8
	17. Juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux, ministres du culte et agents des politiques et des programmes (E011-E039)	* 19,5
	19. Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion (E211-E217)	*** 25,9

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Panel 4, 2002 à 2007.

* : $p \leq 0,10$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$