

Université de Montréal

La transition vers la retraite :
une analyse longitudinale des variations entre
hommes et femmes

Par
Nathalie Deschênes

Département de démographie
Faculté des Arts et des Sciences

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

Octobre 2005

© Nathalie Deschênes, 2005



HB

881

U54

2006

v. 003

Direction des bibliothèques

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :
« La transition vers la retraite :
une analyse longitudinale des variations entre
hommes et femmes »

présenté par
Nathalie Deschênes

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Jacques Légaré
président-rapporteur

Leroy O. Stone
directeur de recherche

Benoît Laplante
codirecteur

Evelyne Lapierre-Adamcyk
membre du jury

SOMMAIRE

La « transition vers la retraite » est un processus qui peut s'étendre sur plusieurs mois, voire même plusieurs années. Le principal objectif de notre étude a été d'examiner, à partir de données longitudinales tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada¹, certaines particularités entre la transition vers la retraite des hommes et celle des femmes.

En premier lieu, nous avons fait ressortir les différences entre les hommes et les femmes concernant la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition. De même, nous avons pu observer les différences entre les sexes quant aux types de trajectoires de transition empruntés.

Par la suite, nous avons examiné dans quelles mesures les caractéristiques relatives au travail, à l'individu, à la famille et au ménage pouvaient influencer la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chez les hommes et les femmes respectivement. Finalement, à partir de ces caractéristiques, nous avons fait ressortir certaines particularités des hommes et des femmes qui se retrouvaient dans l'une ou l'autre des trajectoires de transition vers la retraite que nous avons identifiée.

Près de 74 % des femmes et 61 % des hommes identifiés comme étant en transition vers la retraite ont atteint l'état de « retraité » avant la fin de la période d'observation. Chez les hommes, l'âge moyen était de 62,4 ans et l'âge médian de 63 ans lorsqu'ils ont atteint l'état de « retraité ». Chez les femmes, les âges moyen et médian étaient de 61 ans. En plus d'avoir des probabilités nettement plus élevées d'atteindre l'état de « retraité » comparativement aux hommes, les femmes étaient aussi plus susceptibles de connaître des trajectoires de transition vers la retraite autres que celles de type volontaire.

¹ Les recherches et les analyses sont basées sur des données de Statistique Canada mais, les opinions exprimées ne représentent pas les vues de Statistique Canada.

D'après les résultats des régressions logistiques, le groupe d'âge, être syndiqué et la présence d'une autre personne dans le ménage qui reçoit des revenus associés à la retraite faisaient augmenter de façon significative la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chez les hommes. Cependant, le nombre d'années d'expérience de travail faisait, jusqu'à un certain seuil, diminuer cette probabilité. Chez les femmes, les résultats montrent que le groupe d'âge et être syndiqué faisaient augmenter la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » de façon significative.

MOTS CLÉS

Retraite

Transition vers la retraite

Trajectoires de transition vers la retraite

Différences entre les sexes

Canada

ABSTRACT

The “transition to retirement” is a process which may take several months or even, several years. By using longitudinal data coming from the Survey of Labour and Income Dynamics (SLID) of Statistics Canada², our main goal was to look for systematic differences between men and women with regard to their transition to retirement.

The first part of the study analyses differences between men and women concerning their probability to reach the state of being retired for each year spent in transition. Also, we were able to observe differences between the sexes concerning the types of trajectory of transition that have been taken.

The second part analyses how characteristics related to work, individual, family and household may influence the probability of reaching the state of being retired for men and women respectively. Finally, based on those characteristics, we shed light on the association of certain attributes of men and women with the category of trajectory of transition that they tend to have.

Our results showed that 74 % of women and 61 % of men identified as being in transition had reach the state of being retired before the end of the study. For men, average age to reach this state was 62.4 years old and median age was 63 years old. For women, average and median ages were 61 years old. Probabilities for women to reach the state of being retired were higher than men and they were also more likely to experience types of trajectory of transition other than the voluntary types.

Furthermore, logistic regressions showed that age group, being unionized and the presence of a person in the household who received incomes related to retirement were associated with the probability of reaching the state of being retired for men.

² Researches and analyses are based on Statistics Canada’s data but opinions cannot be attributed to Statistics Canada.

Whereas, number of years of work experience decreased, up to a certain threshold, the probability to reach this state for men. For women, results showed that age group and being unionized were associated with the probability to reach the state of being retired.

KEY WORDS

Retirement

Transition to retirement

Trajectories of transition to retirement

Gender differences

Canada

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	iii
Mots clés	v
Abstract	vi
Key Words	viii
Table des matières	ix
Liste des tableaux	xi
Liste des figures	xii
Dédicace	xiii
Remerciements	xiv
Introduction	1
Chapitre 1 Revue de la littérature	4
1.1 Le vieillissement de la population et travailleurs vieillissants	4
1.2 Retraite, transition vers la retraite et trajectoires de transition vers la retraite	8
1.2.1 Retraite	8
1.2.2 Transition vers la retraite	13
1.2.3 Trajectoires de transition vers la retraite	15
1.3 Les femmes et la retraite	22
1.3.1 L'expérience professionnelle	23
1.3.2 Le revenu personnel	25
1.3.3 Le revenu du ménage	25
1.3.4 Le statut matrimonial	26
1.3.5 Le départ à la retraite du conjoint	28
1.3.6 Les soins apportés aux proches	28
Chapitre 2 Définitions et hypothèses de recherche	31
2.1 Définitions	31
2.1.1 Retraite	31
2.1.2 Transition vers la retraite	32
2.1.3 Choix des variables indépendantes	35
2.2 Hypothèses de recherche	36
2.2.1 La probabilité d'atteindre l'état de retraité chaque année	36
2.2.2 Les trajectoires de transition vers la retraite	37
2.2.3 Les variables indépendantes	38
Chapitre 3 Données et méthodologie	39
3.1 Présentation des données	39
3.2 Pondération	41
3.3 Avantages et limites de l'EDTR	43
3.3.1 Les avantages de l'EDTR	43
3.3.2 Les limites de l'EDTR	44

3.4	Méthodologie	46
3.4.1	Sélection des répondants qui auraient commencé leur transition vers la retraite	46
3.4.2	Définition des variables	52
3.4.2.1	Variable dépendante	52
3.4.2.2	Variabes indépendantes	53
3.4.2.2.1	Les variables de contrôle	53
3.4.2.2.2	Les variables causales	54
3.4.3	L'analyse multivariée et la classification des trajectoires de transition vers la retraite	61
3.4.3.1	Première partie	61
3.4.3.2	Deuxième partie	64
Chapitre 4 Analyses des probabilités d'atteindre l'état de « retraité » et les types de trajectoires empruntés		66
4.1	Présentation des résultats	66
4.1.1	Les probabilités d'atteindre l'état de « retraité »	66
4.1.2	Les types de trajectoires empruntés	72
4.2	Conclusion partielle	75
Chapitre 5 Les effets des variables relatives au travail et à la famille		77
5.1	Présentation des résultats	77
5.1.1	L'impact des variables relatives au travail et à la famille sur les probabilités d'atteindre l'état de « retraité »	77
5.1.1.1	L'efficacité des modèles	80
5.1.1.2	Le modèle relatif au travail et à l'individu	81
5.1.1.3	Modèle relatif à la famille et au ménage	83
5.1.1.4	Le modèle complet	85
5.1.2	Portrait des individus, d'après les variables indépendantes, selon le type de trajectoire emprunté	88
5.1.2.1	Trajectoires complétées	90
5.1.2.2	Trajectoires incomplètes	93
5.2	Conclusion partielle	96
Conclusion générale		99
Bibliographie		103
Annexe A Détails techniques pour la construction d'un indicateur annuel : TRANSCOR2		xv
Annexe B Détails techniques des variables		xxii
Annexe C Tableaux complémentaires		xxxii

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1	Évolution des taux d'activité selon l'âge et le sexe chez les 50 ans et plus au Canada, de 1989 à 2003	5
Tableau 3.1	Sélection des individus âgés entre 50 et 69 ans, actifs sur le marché du travail, qui ont obtenu un total supérieur ou égal à trois pour l'indicateur TRANSCOR2, pour chaque année de référence, selon le sexe	50
Tableau 3.2	Portrait des répondants qui ont été sélectionné dans l'échantillon à l'année « 0 », par sexe, selon les variables indépendantes	58
Tableau 3.3	Classification des types de trajectoires de transition vers la retraite	64
Tableau 4.1	Résultats de la régression logistique incluant le temps passé en transition et le sexe	67
Tableau 4.2	Table d'extinction, hommes et femmes	68
Tableau 4.3	Probabilité d'atteindre l'état de « retraité » selon le temps passé en transition et le groupe d'âge, par sexe	70
Tableau 4.4	Trajectoires de transition vers la retraite, par sexe	73
Tableau 5.1	Valeur des quartiles pour les variables du nombre d'années d'expérience de travail, du revenu personnel et du revenu du ménage, par sexe	78
Tableau 5.2	Résultats des régressions logistiques, probabilité estimées	79
Tableau 5.3	Caractéristiques des individus par type de trajectoire emprunté	89

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1	Évolution des taux d'activité chez les femmes, selon le groupe d'âge au Canada, de 1976 à 2003	7
Figure 1.2	Évolution des taux d'activité chez les hommes, selon le groupe d'âge au Canada, de 1976 à 2003	7
Figure 1.3	Estimation de l'âge moyen et de l'âge médian à la retraite selon le sexe au Canada, de 1976 à 2003	10
Figure 3.1	Chevauchements des panels de l'EDTR	40
Figure 4.1	Probabilité d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition, selon le sexe	67
Figure 4.2	Probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chaque année selon le groupe d'âge, hommes	71
Figure 4.3	Probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chaque année selon le groupe d'âge, femmes	71

DÉDICACE

Je dédie ce mémoire à mes parents et à ma sœur qui ont grandement contribué à sa réalisation. En effet, leurs encouragements, leur confiance et leur affection me sont tout simplement indispensables. Il n'existe malheureusement pas de mots assez forts pour leur exprimer toute ma reconnaissance.

REMERCIEMENTS

Je tiens d'abord à remercier mon directeur, Leroy O. Stone, avant tout pour sa générosité à partager ses connaissances, ses projets et son enthousiasme. Ce mémoire représente le point culminant de près de quatre années de collaboration et je vous serai toujours reconnaissante de la chance que vous m'avez offerte.

Je remercie aussi mon codirecteur, Benoît Laplante, pour m'avoir fait bénéficier de son professionnalisme et d'avoir su me guider à travers les méandres méthodologiques. Votre support et votre calme devant les difficultés m'auront été très précieux.

Je souligne aussi l'importante contribution du Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS) à Montréal qui a mis à ma disposition l'environnement et les ressources nécessaires pour mener à bien mes analyses. D'ailleurs, je remercie tout spécialement Isabelle Pronovost, analyste au CIQSS, pour son aide.

Je tiens aussi à remercier l'équipe avec qui j'ai eu le plaisir de travailler durant mon passage à Statistique Canada dont Hasheem Nouroz, Mo Long, Catherine Pelletier et Harpreet Gosal.

Finalement, un merci tout particulier à ma famille, mes amis et aussi à mon amoureux, Vincent, pour leurs encouragements, leur compréhension et leur soutien.

INTRODUCTION

L'analyse des diverses transitions chez les travailleurs en fin de vie active est un domaine de recherche qui a pris beaucoup d'importance ces dernières années. En réponse aux inquiétudes qu'ont engendrées les questions concernant le vieillissement de la population, on note une préoccupation grandissante des gouvernements et des individus envers ces transitions et de leurs conséquences sur les systèmes de pensions et l'économie en général.

Malgré l'attention portée au départ à la retraite par de nombreux chercheurs, peu d'études ont directement abordé les questions de la transition vers la retraite et du type de trajectoire emprunté.

Les chercheurs sont, en général, en accord avec l'idée que la retraite n'est pas un événement ponctuel. C'est un processus qui peut s'étendre sur plusieurs mois, voire même plusieurs années. Ce processus, que nous désignons sous le terme de transition vers la retraite, prend fin lorsque l'état de « retraité » est définitivement atteint. Cependant, la plupart des études ont été faites à partir de données transversales qui ne peuvent tenir compte de ce processus. Ainsi, il existe très peu d'informations concernant le temps passé dans cette transition et le type de trajectoire emprunté. Quant aux études faites à partir de données longitudinales, les principales difficultés sont de déterminer, avec un certain degré de précision, le point de départ de cette transition vers la retraite, mais surtout, de proposer une définition de ce que signifie « être retraité » aujourd'hui.

De plus, malgré une participation en pleine expansion sur le marché du travail depuis le début des années 70, nous en savons encore très peu sur la dynamique et aussi sur ce qui influence le départ à la retraite des femmes. Il s'agit d'un sujet de recherche relativement récent. En effet, avant le milieu des années 90, la grande majorité des études qui ont porté sur la retraite se sont intéressées à la situation des hommes seulement.

Néanmoins, les préoccupations croissantes concernant la situation des femmes durant leurs années de retraite ont amené quelques chercheurs à étudier plus spécifiquement leurs transitions en fin de vie active. Plusieurs ont suggéré une étude plus approfondie de la dynamique de leur passage à la retraite qui tiendrait compte de leurs particularités (Atchley, 1982; George, Fillenbaum et Palmore, 1984; McBride, 1988; McDaniel, 1995; McDonald, 1996; McDonald, Donahue et Moore, 1997; McDonald, 2003; Richardson, 1999; Ware-Hargis, 2001; Weaver, 1994).

Les questions relatives aux transitions en fin de vie active se posent pour la majorité des pays développés, mais notre étude se limitera au contexte canadien. Les données proviennent de l'Enquête sur la Dynamique du Travail et du Revenu (EDTR) pour les individus interrogés annuellement de 1996 à 2001. Ces individus forment le second panel de l'enquête qui comporte six années d'observation.

L'objectif général de notre étude sera de voir, à partir de données longitudinales, s'il existe des différences particulières entre la transition vers la retraite des hommes et celle des femmes.

Dans cette étude, l'état de « retraité » est estimé comme ayant été atteint lorsque le répondant était hors du marché du travail depuis au moins un an, recevait en plus des revenus associés à la retraite et n'est pas retourné sur le marché du travail avant la fin de l'enquête.

Le concept de « trajectoire de transition vers la retraite » signifie une séquence de mouvements parmi un ensemble de positions à travers lesquels passe l'individu (changement d'emploi volontaire ou involontaire, une perte d'emploi, etc.) avant d'atteindre l'état de « retraité ». Une liste détaillée de ces positions a déjà été élaborée par Stone et Nouroz (2004b) en fonction des informations contenues dans l'EDTR. Cependant, notre objectif sera plutôt de classer les trajectoires observées en fonction de certains critères tels que l'aspect volontaire ou involontaire de cette transition.

Nous allons nous intéresser principalement à deux types de différences entre les transitions vers la retraite des hommes et des femmes : la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition et le type de trajectoire emprunté.

D'abord, nous allons nous intéresser à la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » durant les années suivant l'année d'entrée dans l'observation. C'est-à-dire, l'année où le répondant a été jugé comme ayant commencé sa transition vers la retraite. Ces probabilités seront calculées à partir de régressions logistiques. Il s'agit d'une analyse de survie en temps discret (voir Allison, 2001, chapitre 7). Aussi, nous allons observer le type de trajectoire emprunté selon le sexe.

Dans un deuxième temps, nous tenterons de voir, à l'aide de régressions logistiques, quels sont les effets de certaines caractéristiques, plus particulièrement celles relatives à l'individu, au travail, à la famille et au ménage, sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chez les hommes et les femmes respectivement. Nous présenterons par la suite le portrait des individus qui se retrouvent dans l'une ou l'autre des trajectoires que nous avons identifiées en fonction de ces caractéristiques.

Mais avant tout, afin de bien situer notre sujet de recherche, il est primordial de faire un survol de la littérature existante. Nous allons d'abord présenter le contexte actuel dans lequel évoluent les travailleurs âgés au Canada : un contexte de vieillissement de la population. Dans un deuxième temps, nous aborderons les concepts de « retraite », « transition vers la retraite » et « trajectoires de transition vers la retraite » qu'il est possible de retrouver dans la littérature. En dernier lieu, nous allons nous attarder à la situation particulière des femmes en fin de vie active et de ce qui influence cette fin de vie active tel que présenté dans la littérature.

1.1 Le vieillissement de la population et travailleurs vieillissants

Les questions entourant le phénomène de la retraite ont connu une vive attention ces dernières années à la suite des récentes études sur le phénomène du vieillissement de la population. L'avenir du marché du travail est aujourd'hui un sujet de préoccupation pour plusieurs et qui nécessite des informations détaillées sur le vieillissement de la main-d'œuvre (Kieran, 2001; Sunter, 2001).

En effet, Statistique Canada s'attend à une très forte augmentation du nombre de personnes âgées (65 ans et plus) d'après ses projections démographiques de 2000 à 2026 (Statistique Canada, 2001). Une situation attribuable au vieillissement de la génération du baby-boom, les personnes nées au cours des deux décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale. De plus, ce vieillissement est combiné avec une fécondité à la baisse et une longévité croissante.

Suivant le scénario d'accroissement moyen de Statistique Canada, en 2051, l'âge médian est prévu autour de 46,2 ans et le nombre de personnes âgées pourrait se situer entre neuf et dix millions. Rappelons qu'en 2000, l'âge médian était de 36,8 ans et que le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus était de quatre millions. Les personnes âgées représenteront 21 % de la population en 2026, comparativement à 13 % en 2000. D'ici 2051, elles représenteront près d'un quart de la population. Précisons aussi que la population canadienne continuera d'augmenter au cours du prochain quart de siècle. Au premier juillet 2000, la population du Canada était estimée à 30 750 000. On prévoit que la population canadienne se situera entre 34 millions et 39 millions dans 25 ans (Statistique Canada, 2001).

La génération du baby-boom exercera la plus forte influence sur la population du Canada au cours des 25 prochaines années. En 2000, une personne sur huit environ était âgée de 65 ans ou plus. En 2026, une personne sur cinq aura cet âge. En 2016 au plus tard, le Canada aura

beaucoup plus de personnes âgées que d'enfants âgés de 14 ans ou moins, un phénomène nouveau.³

Étant donné les taux d'activité actuels selon l'âge et le sexe, les projections de Statistique Canada signalent que l'évolution de la structure démographique exercera une très forte pression à la baisse sur le taux d'activité global au cours des 25 prochaines années (Sunter, 2001). Toutes choses étant égales par ailleurs, ce taux passera d'à peu près 65 % en 2000 à environ 63 % en 2010 et à moins de 60 % en 2025 (Sunter, 2001).

On peut voir au tableau 1.1, l'évolution des taux d'activité, de 1989 à 2003, pour les hommes et les femmes âgés de 50 ans et plus.

Tableau 1.1- Évolution des taux d'activité selon l'âge et le sexe chez les 50 ans et plus au Canada, de 1989 à 2003

	1989	1992	1995	1998	2000	2003
	%					
Hommes						
50-54	89,2	87,5	87,0	85,6	86,5	88,0
55-59	77,8	74,0	72,4	70,6	72,9	75,8
60-64	54,6	48,2	43,8	44,7	46,1	52,6
65-69	16,4	17,7	16,9	17,7	16,1	21,0
70+	6,7	6,3	6,2	6,1	6,1	7,0
Femmes						
50-54	62,2	65,0	66,1	69,0	71,0	76,4
55-59	44,8	47,7	48,2	50,1	53,4	54,2
60-64	22,6	23,4	23,6	25,2	27,2	31,9
65-69	7,3	7,5	7,4	7,4	7,3	9,8
70+	2,3	1,5	1,6	1,9	1,8	1,9

source : Enquête sur la population active, tableau 282-0002

³ Statistique Canada (mars 2001). Projections démographiques : 2000 à 2026. *Le Quotidien*, p.3.

On constate d'abord que pour chaque groupe d'âge, les hommes ont des taux d'activité nettement plus élevés que ceux des femmes. Chez les hommes, on peut voir que chez les 50 à 54 ans, les 55 à 59 et les 60 à 64 ans, les taux d'activité ont diminué de manière constante chaque année pour ensuite augmenter en 2000 et 2003. Chez les hommes âgés de 65 à 69 ans et ceux âgés de 70 ans et plus, ces taux sont demeurés relativement stables de 1989 à 2000 et ont augmenté dernièrement en 2003. Chez les femmes cependant, on remarque une situation particulière pour les 50 à 54 ans, les 55 à 59 ans et les 60 à 64 ans. En effet, contrairement aux hommes, les taux d'activité ont augmenté continuellement entre 1989 et 2003. Chez les 65 à 69 ans et les 70 ans et plus, les taux sont demeurés relativement au même niveau entre 1989 et 2000 pour ensuite augmenter en 2003, tout comme chez les hommes. Cette augmentation de l'activité chez les femmes adultes provient du fait que dans les années 70 et 80, ces dernières ont passé plus de temps sur le marché du travail (voir figure 1.1). Ainsi, combiné à la taille des cohortes de femmes issues du baby-boom, elles ont entraîné la hausse de l'activité globale au cours des 50 dernières années (Sunter, 2001). Cependant, comme nous le verrons un peu plus loin, les femmes ont tout de même maintenu la tendance à prendre leur retraite plus tôt que les hommes.

La figure 1.1 présente l'évolution des taux d'activité chez les femmes, par groupe d'âge, de 1976 à 2003. Tandis qu'à la figure 1.2, on peut voir l'évolution des taux d'activité pour les hommes, selon le groupe d'âge, pour les mêmes années. Ces deux figures mettent en perspective la hausse de l'activité chez les femmes et la baisse de l'activité chez les hommes.

Figure 1.1- Évolution des taux d'activité chez les femmes selon le groupe d'âge au Canada, de 1976 à 2003 (Enquête sur la population active)

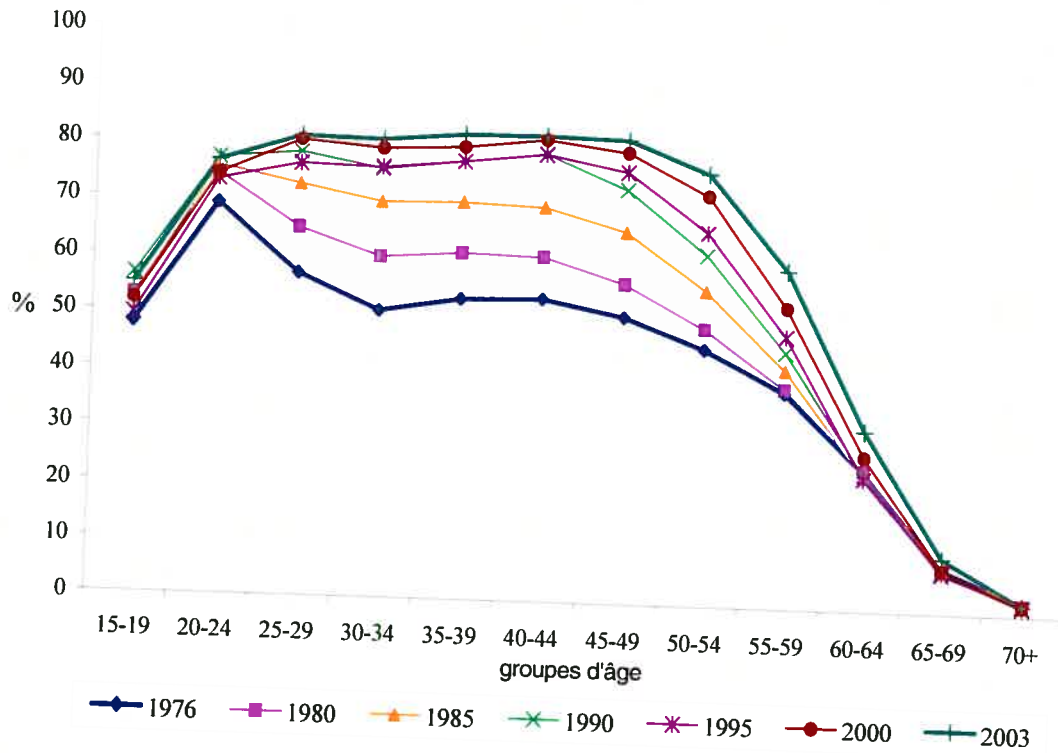
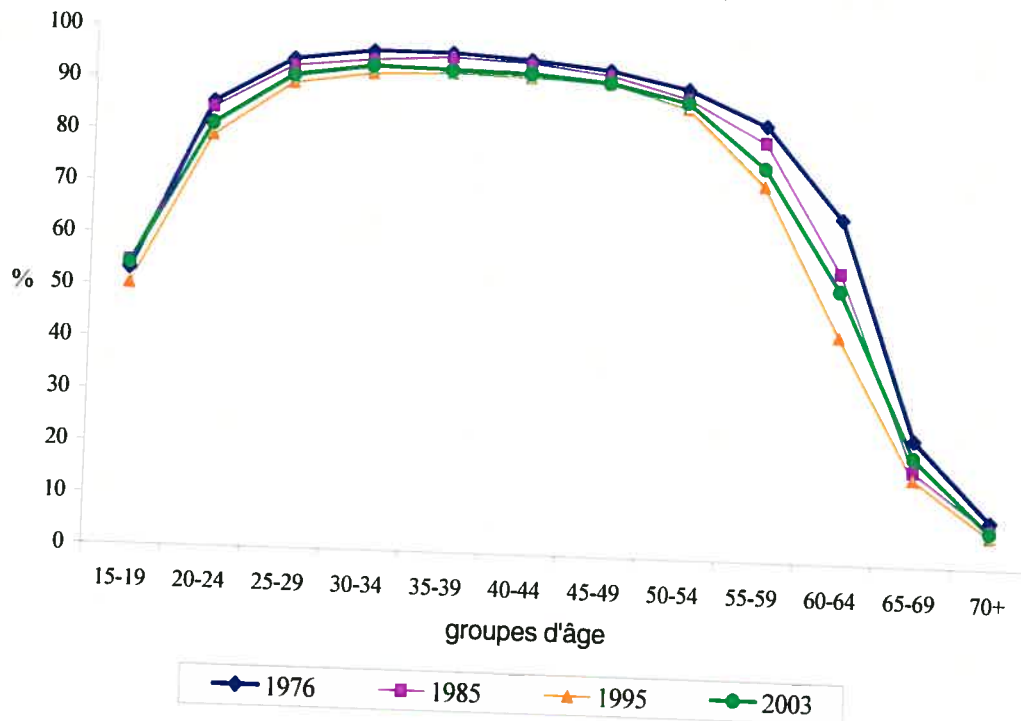


Figure 1.2- Évolution des taux d'activité chez les hommes selon le groupe d'âge au Canada, de 1976 à 2003 (Enquête sur la population active)



En plus du taux d'activité global, l'effet du vieillissement de la population se reflétera dans le rapport de dépendance démographique, le rapport du nombre d'enfants et de personnes âgées à la population en âge de travailler. Ce rapport devrait augmenter rapidement au cours des prochaines décennies. De 2000 à 2026, il passera de 46 enfants et personnes âgées pour 100 personnes en âge de travailler à entre 55 et 60 enfants et personnes âgées pour 100 personnes en âge de travailler (Statistique Canada, 2001).

Ainsi, on s'attend à ce que la croissance du ratio de retraités aux travailleurs crée une très forte pression sur les programmes de sécurité sociale. Mentionnons seulement le Régime de pension du Canada (RPC), le Régime de rentes du Québec (RRQ) et autres institutions et programmes sociaux comme le système de soins de santé (Sunter, 2001).

1.2 Retraite, transition vers la retraite et trajectoires de transition vers la retraite

1.2.1 Retraite

La situation démographique sur le marché du travail s'est aggravée par la tendance des travailleurs à prendre leur retraite plus tôt. Au Canada, entre 1976 et 2003, l'âge médian à la retraite est passé de 65 ans à 63 ans chez les hommes et de 64 ans à 60 ans chez les femmes (voir figure 1.3). D'où la pression exercée sur le Régime de pension du Canada et le Régime de rentes du Québec, sans oublier les programmes de pension privés offerts par les employeurs. Cette diminution de la main-d'œuvre dans un contexte de vieillissement démographique vient grandement fragiliser l'équilibre intergénérationnel sur lequel reposent ces programmes (voir Stone, Rosenthal et Connidis, 1998).

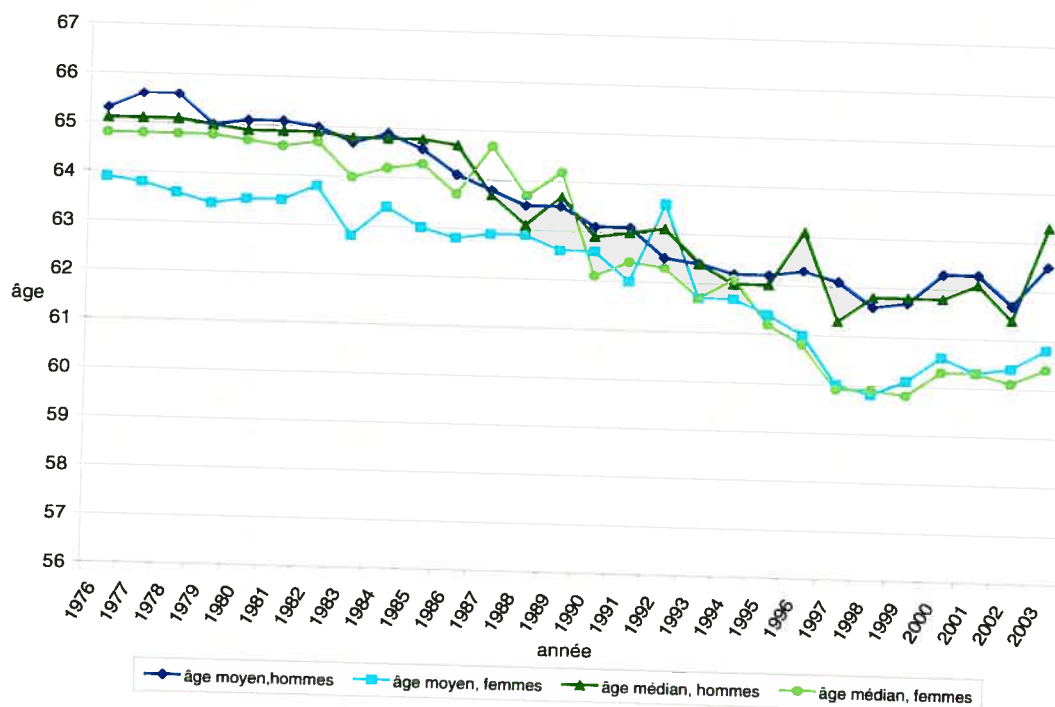
Mentionnons à titre d'exemple le Régime de pension du Canada et le Régime de rentes du Québec⁴. Les prestations versées à une génération proviennent principalement des cotisations des générations plus jeunes. Depuis leurs débuts, en 1966, l'évolution démographique et économique ainsi que les changements apportés aux prestations ont considérablement accru les coûts. Les taux de cotisations ont d'ailleurs augmenté mais, d'après les analyses actuarielles effectuées en 1996, il faudrait hausser les cotisations à des niveaux très élevés, soit 14,2 % d'ici 2030. En 1966, le niveau de cotisation était de 3,6 % et de 9,4 % en 2002. Afin de limiter le fardeau des travailleurs canadiens, les deux paliers de gouvernement ont décidé d'accroître les taux plus rapidement que prévu, en les plafonnant à un taux de cotisation total maximal de 9,9 % pour l'année 2003 et les années suivantes. Entre 2001 et 2020, on s'attendrait donc à ce que ces taux entraînent un niveau de cotisation qui excédera les prestations versées.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'âge de la retraite chez les hommes et les femmes diminue depuis plusieurs décennies (voir figure 1.3). La baisse qui s'est produite entre 1986 et 1987 est attribuable en grande partie à la diminution de l'âge minimal auquel on pouvait retirer des prestations du RPC ou de la RRQ (Sunter, 2001). Cet âge minimal est passé de 65 à 60 ans en 1984 dans le cas de la RRQ et en 1987 dans le cas du RPC (Statistique Canada, février 2003). Le déclin s'est poursuivi durant les années 90 comme le reflet, dans une certaine mesure, de la situation difficile sur le marché du travail pour les travailleurs plus âgés qui avaient perdu leur emploi et de l'utilisation de la retraite anticipée comme un mécanisme de réaménagement des effectifs dans les entreprises publiques et privées (Sunter, 2001).

Depuis les 20 dernières années, malgré des taux d'activité plus élevés, les femmes ont tendance à prendre leur retraite plus tôt que les hommes et elles ont suivi la même tendance à la baisse quant à l'âge à la retraite, conservant ainsi l'écart entre ces deux groupes (Statistique Canada, septembre 2003a).

⁴ Statistique Canada (février 2003). *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique (1990-2000)*. Ottawa : Statistique Canada, p. 35-37.

Figure 1.3- Estimation de l'âge moyen et de l'âge médian à la retraite selon le sexe au Canada, de 1976 à 2003 (Enquête sur la population active)



Cependant, mesurer le nombre de retraités et prévoir le nombre de futurs retraités n'est pas chose simple. La « retraite » ne se restreint pas à une seule définition. Cette situation rend son étude très complexe et son interprétation extrêmement délicate.

Le concept de retraite et son opérationnalisation peuvent grandement varier d'un pays à l'autre, d'une enquête à l'autre de même que d'un chercheur à l'autre. Pour certains, le concept de retraite s'applique aux personnes qui ont quitté le marché du travail avec l'idée de ne pas y retourner et l'intention de vivre des revenus de leurs investissements ou de leur régime de retraite. Pour d'autres, la retraite est un état d'esprit qui n'a rien à voir avec la source de revenus ou avec le fait d'avoir quitté le marché du travail (Gustman et Steinmeier, mars 2000).

Au Canada, pour produire des données sur la population de retraités à partir des données du recensement, Statistique Canada se concentre sur certains paramètres moins contestables associés à la retraite comme l'âge, l'activité sur le marché du

travail et les sources de revenus. Dans la définition qu'utilise Statistique Canada, le terme retraité(e) désigne une personne de 55 ans et plus qui n'est pas sur le marché du travail et qui reçoit 50 % ou plus de son revenu total de sources associées à la retraite⁵. Ces sources de revenus comprennent la pension de Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, les prestations du Régime de Pension du Canada ou du Régime de rentes du Québec, les investissements et les dividendes ainsi que les pensions de retraite et rentes.

On obtient ainsi une estimation du nombre d'individus considérés comme retraités pour une année donnée mais, tout en sachant qu'il existe un mouvement de va-et-vient entre l'état de « retraité » et celui d' « actif » sur le marché du travail. Sans compter que certaines personnes, classées comme retraitées, pourraient très bien ne pas se considérer comme telles. En effet, certaines de ces personnes peuvent avoir connu un départ à la retraite involontaire et comptent bien retourner sous peu sur le marché du travail. Alors que pour d'autres personnes, considérées comme étant actives sur le marché du travail, elles pourraient très bien se considérer comme retraitées ou encore, en préretraite parce qu'elles ont changé d'emploi ou qu'elles ont diminué leur nombre d'heures de travail.

Aussi, il est important de souligner que les âges moyen et médian à la retraite qui sont calculés dans le cadre de l'Enquête sur la population active (figure 1.3) ne demeurent que des approximations puisque les individus qui sont considérés comme ayant pris leur retraite une année peuvent retourner sur le marché du travail l'année suivante. En effet, la fin d'un emploi ne signifie pas toujours la retraite complète (Pyper et Giles, 2002). Les âges moyen et médian sont calculés à partir d'une variable qui fournit la raison pour laquelle un répondant, qui ne travaille pas, a quitté son emploi au cours de l'année précédente. L'une des raisons possibles étant « a pris sa retraite ». Ainsi, ces âges sont calculés seulement à partir de la déclaration des répondants concernant leur situation par rapport au marché du travail pour une année donnée.

⁵ www.statcan.ca/francais/concepts/definitions/retirement_f.htm

Ainsi donc, on note qu'il y a rarement un suivi des travailleurs en fin de vie active dans les enquêtes, tant au niveau de leurs activités professionnelles, de loisirs, qu'au niveau de leur planification et de leurs intentions vis-à-vis la retraite (Marshall, 2001; Pyper et Giles, 2002). Ainsi, il existe peu d'informations sur comment s'opère la transition vers la retraite chez les travailleurs. Et dans le contexte actuel, savoir de quelle manière ces travailleurs quittent le marché du travail est une information essentielle pour l'élaboration et la gestion de programmes sociaux.

Sur le plan international, le vieillissement de la population a déjà eu pour effet d'inciter plusieurs gouvernements à s'intéresser aux questions et politiques entourant le « vieillissement actif ». Promouvoir une transition plus souple vers la retraite en opposition avec une coupure définitive est présentée comme étant un moyen qui peut s'avérer efficace dans le but d'accélérer la croissance de la production, réduire le nombre d'individus dépendants de l'État, retenir les travailleurs sur le marché du travail afin d'assurer un niveau de vie adéquat aux personnes plus âgées (Guillemard, 1995; Guillemard, Taylor et Walker, 1996; OCDE, 1995; OCDE, 2000; Reday-Mulvey et Delsen, 1996; Reday-Mulvey, 2000; Yung-Pin, 1996).

Chose certaine, l'ancien modèle du départ à la retraite ne tient plus aujourd'hui. Les paramètres ont changé et les déterminer à nouveau est un défi de taille puisqu'on ne peut plus, comme c'était le cas avant, associer un âge précis au départ à la retraite : « The age-graded norm in retirement has become blurred, and the actual range of retirement age has expanded, making the transition "longer and fuzzier" »⁶.

Autrefois, un individu, plus particulièrement un homme, qui atteignait un certain âge (65 ans) était à ce moment éligible à une pension, se retirait de son emploi et accédait ainsi au statut de retraité. Il est évident que ce modèle n'est plus aussi homogène : « The high degree of temporal regularity observed in the retirement

⁶ Han, S-K. et Moen, P. (juillet 1999). Clocking out: Temporal Patterning of Retirement. *The American Journal of Sociology*, 105 (1): p.192.

regime of the 1960s and 1970s might have been more the exception rather than the rule »⁷.

C'est ainsi qu'un nouveau concept a fait son apparition dans la littérature : la transition vers la retraite ou, « passage à la retraite » (voir Stone, 2003; Stone et Nouroz, 2004a). Ce concept considère la retraite comme un processus et non plus comme un événement ponctuel déterminé par l'âge (Atchley, 1982). Cependant, ce processus qu'est la transition vers la retraite est un concept assez vague qui peut être abordé sous plusieurs angles :

*De nombreuses études ont démontré que la retraite n'est pas toujours un événement bien défini, mais plutôt un processus. Certains travailleurs peuvent quitter leur emploi, se mettre à recevoir leurs prestations de retraite mais travailler quand même à temps partiel, que ce soit pour suppléer à leur pension ou pour s'occuper. Certains peuvent prendre leur retraite et mettre sur pied leur propre entreprise, tirant ainsi avantage de la souplesse des conditions de travail de certaines entreprises. D'autres peuvent réintégrer le marché du travail après une période de retraite. Et il y a ceux qui ne cessent pas de travailler, passant simplement à un nouvel emploi à temps plein (même si ce genre de mouvement n'est pas en soi un départ à la retraite, il s'agit quand même d'une transition qui est comprise dans les réflexions sur la retraite dans de nombreuses études).*⁸

1.2.2 Transition vers la retraite

De façon générale, on retrouve trois types de perceptions de la transition vers la retraite dans la littérature, dont deux sont du côté de la littérature nord-américaine et une du côté de la littérature européenne.

Dans la littérature nord-américaine, la notion qui semble la plus dominante est celle où la transition vers la retraite est perçue comme un processus qui se déroule dans le temps et qui implique un ou plusieurs mouvements à l'intérieur d'un ensemble de positions qui se traduisent par des variations dans l'activité sur le

⁷ idem

⁸ Pyper, W. et Giles, P. (septembre 2002). À l'approche de la retraite. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE*, 14(4) : p.12.

marché du travail et dont la dernière étape consiste en une sortie définitive du marché du travail. Ces variations portent sur deux volets, il peut y avoir des variations selon le *degré d'activité* et il peut aussi y avoir des variations concernant la *nature de l'activité*. Par exemple, un changement de position pourrait être le passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, où on retrouve une variation dans le degré d'activité qui s'exprime par une baisse du nombre d'heures de travail. Ou encore, prenons l'exemple d'un passage d'un emploi à temps plein à un second emploi à temps plein, mais qui implique un changement dans la nature même de l'activité (Blau, 1994; Gustman et Steinmeier, 2000; Honig et Reimers, 1987; McDonald, 1996; Rhum, 1990; Ruhm, 1995; Settersten, 1998; Stein, 2000; Weckerle et Shultz, 1999). Il faut avant tout retenir que ce type de perception considère une position comme étant reliée aux caractéristiques de l'emploi.

Une deuxième notion de ce concept veut que la transition vers la retraite s'effectue comme un ou plusieurs mouvements à l'intérieur d'un ensemble d'états par rapport au marché du travail, dont celui d'actif, d'inactif et celui de chômeur. Il y est question d'un ou de nombreux changements d'état que les travailleurs sont susceptibles de vivre avant leur sortie définitive du marché du travail (McDaniel, 1995). Contrairement à la première, cette représentation de la transition vers la retraite n'a pas comme point de référence l'emploi, mais l'état d'un individu par rapport au marché du travail.

La représentation européenne est beaucoup plus restreinte en terme de mouvements. Elle implique que la transition vers la retraite ne correspond qu'à un seul mouvement : le passage de l'état d'actif à celui d'inactif. Mais, la variété se situe au niveau des différentes modalités qu'un travailleur âgé pourra utiliser pour effectuer sa sortie de la vie active. On met l'accent sur la manière dont un individu, lorsqu'il atteint un intervalle d'âge plus sensible au départ, se soustrait ou est soustrait du monde du travail (Gognalons-Nicolet, Gaullier & Blochet, 1996; Guillemard, 1995; Reday-Mulvey, 2000). On se concentre sur les mécanismes de protection sociale publics ou privés (assurance-vieillesse, assurance-invalidité et

assurance-chômage) qui sont représentés comme des instruments de régulation du flux de la main-d'œuvre et de sortie d'activité que les travailleurs âgés auront ou devront utiliser pour effectuer leur transition vers la retraite. Il s'agit, par exemple, de programmes intermédiaires, comme l'assurance-chômage, qui assurent un revenu à un individu sujet à une « sortie anticipée » du marché du travail, c'est-à-dire qui n'est pas encore éligible à la pension de retraité. Dans ce cas, le chômage représente une forme de transition entre la sortie du marché du travail et le statut de retraité parce que l'individu n'est pas en mesure de remplir les conditions d'admission à l'obtention d'une pension publique de retraite (Guillemard, 1995; Stone et Nouroz, 2004a).

1.2.3 Trajectoires de transition vers la retraite

Malgré le grand nombre d'études soulignant que la transition vers la retraite ne constitue pas uniquement le passage direct du monde du travail à l'inactivité, nous avons trouvé peu d'études qui ont abordé la description systématique et la classification de ce qui pourrait être considéré comme des trajectoires de transition vers la retraite.

Il est reconnu désormais qu'un nombre important de travailleurs ne partent pas directement à la retraite (Blau, 1994; Gustman et Steinmeier, mars 2000; Pyper et Giles, 2002; Rhum, 1990). Une minorité substantielle d'individus vont retourner sur le marché du travail après un certain temps passé hors de ce dernier (Pyper et Giles, 2002) ou encore, ils vont opter pour une « retraite partielle » qui peut impliquer un changement d'emploi ou une baisse du nombre d'heures de travail, sans compter qu'ils peuvent aussi expérimenter d'autres types de trajectoires plus complexes (Blau, 1994). Ces trajectoires impliquent donc des changements successifs de situations qui précèdent la sortie définitive du marché du travail et qui constituent et caractérisent la transition vers la retraite. Cependant, la plupart des études qui traitent de la transition vers la retraite vont souvent se restreindre à observer un seul aspect

de cette transition, comme le passage à un emploi à temps partiel, la fin d'un emploi de carrière ou le retour en emploi, etc.

Nous avons trouvé quatre études qui traitent la transition vers la retraite de manière plus globale, c'est-à-dire qui observent les mouvements successifs des travailleurs âgés sur le marché du travail et qui proposent différentes classifications de ces trajectoires. Ces études sont celles de Blau (1994), Han et Moen (1999), Gustman et Steinmeier (mars 2000) et celle de Pyper et Giles (2002).

Blau (1994) a étudié les mouvements chez les travailleurs masculins, âgés de 55 à 63 ans au début de l'enquête, à partir des données longitudinales du « Retirement History Survey » (RHS) aux États-Unis, de 1969 à 1979. L'auteur a identifié trois positions à travers lesquelles s'effectuent ces mouvements : employé à temps plein (« F » pour « full time employment »), employé à temps partiel (« P » pour « part time employment ») et hors du marché du travail (« O » pour « out of the labor force ») (Blau, 1994).

Apparemment, le chômage n'a pas été retenu comme une position sur le marché du travail pour les travailleurs âgés. Aussi l'auteur reconnaît qu'on ne peut différencier si les hommes sans emploi (position « O ») âgés de 55 ans et plus sont à la « retraite », ou sont temporairement sans emploi ou encore, ne sont plus aptes à travailler à cause d'un problème de santé.

L'auteur a identifié 18 séquences de mouvements où, à la dernière observation, l'individu était hors du marché du travail. Cependant, l'auteur s'est gardé de proposer une définition de la « retraite », jugeant la définition de ce concept trop arbitraire et préférant plutôt utiliser le statut sur le marché du travail comme sujet d'étude (Blau, 1994). Ainsi, pour l'auteur, il est plutôt question de transitions sur le marché du travail et non pas de transitions vers la retraite, même si cet aspect est sous-entendu dans son étude. Aussi, l'auteur n'a pas abordé la question du temps passé dans chacune des positions formant la séquence.

Blau (1994) a aussi regroupé les différentes séquences à l'intérieur de cinq catégories : 1) employé à temps plein à chaque observation; 2) le modèle standard de sortie définitive; 3) une catégorie incluant des séquences simples et le travail à temps partiel; 4) sans emploi à chaque observation et 5) catégorie hétérogène où sont regroupées les séquences impliquant des transitions multiples. Ces catégories ont été utilisées comme des variables dépendantes dans une analyse logistique multinomiale avec un petit ensemble de variables explicatives. Il ressort de ses analyses que la santé, l'éducation et les pensions sont les variables qui permettaient le mieux de prévoir la catégorie de séquences dans laquelle se retrouvera le travailleur.

Han et Moen (1999) ont abordé la question de la transition vers la retraite d'une tout autre manière. Au lieu de se concentrer comme Blau (1994) sur les mouvements des travailleurs âgés de plus de 50 ans sur le marché du travail, ils ont traité l'ensemble de leur carrière professionnelle – à partir de l'âge de 30 ans chez les répondants formant le sous-ensemble de retraités de la première vague du « Cornell Retirement and Well-Being Survey » (CRWB). Ces carrières ont été ensuite divisées en différentes catégories et ont servi comme variables explicatives dans un modèle tentant de capter leurs impacts sur différents aspects du départ à la retraite, le « temporal patterning of retirement ».

L'objectif était de voir comment ces trajectoires professionnelles influencent certains aspects de la retraite comme l'âge auquel l'individu commence la planification de sa retraite, l'âge auquel l'individu pense prendre sa retraite et l'âge auquel la retraite a lieu. Soulignons que les auteurs ont opérationnalisé la retraite comme étant seulement la réception d'une pension de l'employeur : « Because retirement is increasingly distinct from a permanent exit from the workforce »⁹.

⁹ Han, S-K. et Moen, P. (juillet 1999). Clocking out : Temporal Patterning of Retirement. *The American Journal of Sociology*, 105 (1) : p.199.

Le regroupement de ces séquences d'occupations en différentes catégories a été fait à partir d'une technique connue sous le nom d'« optimal matching » ou « optimal alignment » (voir Abott, 1995). Cette technique a permis aux auteurs d'identifier cinq types de carrière : « delayed entry pathway », « orderly pathway », « high-gearred pathway », « steady part-time pathway » et « intermittent career pathway ».

La première, « delayed entry pathway », est caractérisée, comme son nom l'indique, par une entrée tardive sur le marché du travail. Elle est seulement composée de femmes (46 travailleuses). Il s'agit souvent d'emplois à temps plein (47,4 %), relativement stables (en moyenne ces femmes ont travaillé pour seulement 1,5 organisation) mais, un grand pourcentage ont connu un épisode sans emploi (43,4 %). Dans cette catégorie, l'âge auquel la planification de la retraite a commencé était de 56,7 ans, l'âge prévu à la retraite était de 61,7 ans et l'âge moyen à la retraite a été de 59,9 ans.

Le second type, « orderly pathway », est caractérisé par une ascension professionnelle continue et est surtout composée d'hommes (des 154 travailleurs, 65 % étaient des hommes) présentant une carrière stable (en moyenne ces travailleurs ont été employés par 1,2 organisation). Il s'agit essentiellement d'emplois à temps plein (94,6 %) et peu d'entre eux ont connu une période sans emploi (3,9 %). C'est dans ce groupe que l'âge de la planification à la retraite était le plus jeune avec 48,9 ans. L'âge prévu à la retraite était en moyenne de 60,4 ans mais, l'âge à la retraite s'est situé en moyenne à 57,8 ans, le plus jeune âge à la retraite des cinq catégories.

Le « high-gearred pathway » est caractérisé aussi par une ascension professionnelle continue et concerne surtout des postes exécutifs et de gestion. Des 160 travailleurs inclus dans cette catégorie, 61,9 % étaient des hommes et 38,1 % était des femmes. En moyenne, ces personnes ont travaillé pour 2,8 organisations. Les auteurs ont suggéré que de travailler pour plusieurs entreprises faisait partie de la stratégie

d'avancement professionnel. Les emplois étaient essentiellement à temps plein (94,4 %) et peu ont connu une période sans emploi (3,3 %). La planification de la retraite a commencé en moyenne autour de 51 ans et l'âge prévu de la retraite était d'environ 62 ans. En moyenne, l'âge à la retraite était de 60 ans.

Le « steady part-time pathway » est caractérisé par des postes à temps partiel et occupés surtout par des femmes (des dix travailleurs, sept étaient des femmes). De ces travailleurs, 4,2 % ont connu une période sans emploi et ont travaillé en moyenne pour 1,7 organisation. L'âge moyen de la planification de la retraite était de 57,8 ans et l'âge prévu de la retraite était d'environ 61 ans. En moyenne, les personnes incluses dans cette catégorie ont pris leur retraite à 59 ans.

La dernière catégorie est l'« intermittent career pathway ». Toutes les personnes qui se sont retrouvées dans cette catégorie étaient des femmes. Cette catégorie est caractérisée par des carrières peu stables, en moyenne ces femmes ont travaillé pour 3,7 organisations et 15,7 % d'entre elles ont connu une période sans emploi. Cependant, la majorité des emplois étaient à temps plein (73,7 %). L'âge où a commencé la planification de la retraite était de 54,8 ans et l'âge prévu de la retraite était le plus élevé de tous avec 62,8 ans. L'âge moyen de la retraite a été aussi le plus élevé de toutes les catégories avec 60,4 ans.

À la lumière de ces résultats, les auteurs en sont venus à la conclusion que, tant pour l'âge prévu à la retraite que pour l'âge observé à la retraite, les différences observées entre les hommes et les femmes proviennent essentiellement du fait qu'ils n'ont pas le même cheminement professionnel.

Gustman et Steinmeier (mars 2000), quant à eux, ont utilisé les réponses des individus, nés entre 1931 et 1941, concernant leur perception à savoir s'ils se considéraient « retraités », « partiellement retraités », « pas à la retraite » et « ne s'applique pas », à partir des quatre vagues du « Health and Retirement Survey » (HRS) de 1992 à 1998. À partir de ces déclarations, ils ont observé que 71 % ont

déclaré être dans le même état à chaque vague. Pour les répondants ayant déclaré des changements dans leur statut, 11,4 % aurait diminué leur effort de travail en déclarant être soit passé de non retraité à partiellement retraité ou, de non retraité à retraité. Tandis que 6,1 % aurait plutôt augmenté leur effort de travail.

En ce qui concerne ceux et celles qui ont déclaré ne pas être retraités à la première vague, les auteurs ont identifié environ 80 combinaisons différentes à partir des quatre réponses possibles. Ils ont identifié 64 combinaisons différentes pour ceux et celles ayant déclaré être partiellement retraités à la première vague, 60 combinaisons différentes pour ceux et celles ayant déclaré être à la retraite à la première vague et 55 combinaisons différentes pour ceux et celles ayant déclaré que la question ne s'appliquait pas à eux à la première vague. Ces combinaisons ne portent que sur les répondants pour lesquels les données étaient complètes. Les auteurs n'ont cependant pas regroupé ces combinaisons en différentes catégories. Mais, l'intérêt de cette étude a été de souligner que chez les travailleurs âgés de plus de 50 ans, leur perception par rapport au marché du travail peut varier d'une année à l'autre et ce, même chez ceux qui se considéraient comme retraités au début de l'enquête.

Plus récemment, Pyper et Giles (2002) ont étudié les transitions des travailleurs canadiens âgés à partir du premier panel (1993 à 1999) de l'enquête longitudinale sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), la même enquête qui sera utilisée dans cette étude. Selon eux, les tendances générales observées chez les travailleurs âgés, comme l'incidence du travail à temps partiel chez les 55 ans et plus et les taux de participation sur le marché du travail, n'arrivent pas à faire la lumière sur comment ces travailleurs entrent et sortent du marché du travail et que pour cela, on doit avoir recours aux données longitudinales (Pyper et Giles, 2002, p.6).

Leur échantillon était composé d'individus âgés de 50 à 67 ans qui occupaient un emploi de carrière (un emploi occupé depuis au moins huit ans) qui s'est terminé quelque part entre 1993 et 1997. Ces personnes ont été observées durant les 24 mois

suivant la fin de leur emploi de carrière afin d'étudier les retours sur le marché du travail.

Il y avait quatre situations possibles à travers lesquelles les personnes pouvaient se déplacer : « sans-emploi », « employé à temps plein », « employé à temps partiel » et « ne sait pas ». Malgré ce suivi mensuel, les auteurs n'ont pas présenté le détail des séquences de transition, préférant aborder la question de la fréquence du retour à l'emploi selon diverses caractéristiques comme l'âge, le sexe, la catégorie de travailleur (salarié ou travailleur autonome) et l'aspect volontaire ou involontaire de la fin de l'emploi de carrière. L'objectif étant de montrer que la transition du monde du travail à la retraite complète pouvait être entrecoupée de périodes de travail.

Les auteurs ont observé que 52 % de ceux qui avaient quitté leur emploi de carrière étaient toujours sans emploi 24 mois plus tard. Près d'un tiers (31 %) ont recommencé à travailler à temps plein et 10 % ont recommencé à travailler à temps partiel. Leur étude a permis aussi de remarquer que le retour à l'emploi se faisait surtout dans les premiers mois suivant la fin de l'emploi de carrière. Pour les personnes qui sont retournées à l'emploi durant la période observée, elles ont passé en moyenne 5,6 mois sans emploi. Le nombre de mois sans emploi varie en fonction du groupe d'âge, les plus âgés étant plus susceptibles de passer plus de temps sans emploi, de 5 mois chez les 50 à 54 ans à 7 mois chez les 60 à 64 ans. Les femmes ont été plus susceptibles que les hommes de demeurer sans emploi, 59 % des femmes sont demeurées sans emploi comparativement à 49 % des hommes. De même, les travailleurs autonomes ont passé en moyenne moins de temps sans emploi que les travailleurs salariés (3 mois comparativement à 6,3 mois). De plus, les auteurs ont aussi remarqué que 37 % des individus qui avaient quitté leur emploi de carrière de façon volontaire étaient retournés à l'emploi, comparativement à 28 % chez ceux dont l'emploi de carrière s'est terminé de façon involontaire.

1.3 Les femmes et la retraite

Un autre point important qui ressort de la littérature est que cette main-d'œuvre en fin de vie active ne constitue pas un groupe homogène.

Voilà que les femmes connaîtront, leur nombre allant en augmentant avec les années, le phénomène de la retraite après avoir passé plusieurs années sur le marché du travail. Mais, cette transition en fin de vie active ne semble pas s'effectuer, ni être influencée, de la même façon que ce que l'on observe chez les hommes.

Depuis le début des années 70, le taux d'activité des femmes n'a cessé d'augmenter et ce, pour tous les groupes d'âge (figure 1.1). En 1971, 39 % de l'ensemble des femmes (âgées de 15 ans et plus) étaient sur le marché du travail. En 2002, c'était 61 % qui étaient sur le marché du travail (Enquête sur la population active¹⁰, 2003).

L'arrivée massive de ces femmes issues du baby-boom sur le marché du travail a suscité plusieurs questions relatives à la conciliation du travail et de la famille. Des questions toujours discutées aujourd'hui étant donné que les cohortes de femmes qui ont suivi ont maintenu des taux d'activité élevés. Cependant, cela ne s'arrête pas là. Les plus âgées des baby-boomers ont aujourd'hui franchi la barre des 55 ans et leurs années de travail leur donneront désormais droit à des pensions de retraite publiques et privées, chose que leurs aînées ont peu connue (King, 1995).

Maintenant, la question est de savoir comment ces femmes se comporteront lors de leur transition vers la retraite. La question est des plus pertinentes puisque la majorité des études qui se sont intéressées au départ à la retraite chez les deux sexes ont mentionné des différences spécifiques. Il ressort de ces études que les modèles de départ vers la retraite, qui portent encore majoritairement sur l'expérience des

¹⁰ Les données provenant de l'Enquête sur la population active ont été obtenues sur le site internet de Statistique Canada (http://www.statcan.ca/francais/Estat_f.html)

hommes, ne peuvent être appliqués à l'expérience des femmes sans tenir compte de leurs particularités.

1.3.1 L'expérience professionnelle

L'une des premières distinctions que l'on retrouve entre les hommes et les femmes provient de leur expérience professionnelle. C'était d'ailleurs un point qui ressortait de l'étude de Han et Moen (1999) que nous avons présentée un peu plus haut.

On s'attend à ce que les événements qui surviennent durant la vie active d'un individu aient des effets à long terme et influencent le déroulement de sa transition en fin de vie active. Cependant, certains événements semblent avoir un impact plus prononcé sur certains individus. C'est le cas avec les responsabilités familiales qui affectent plus spécifiquement l'expérience professionnelle des femmes (McDonald, Donahue et Moore, 1997).

En effet, les femmes semblent être plus sujettes aux interruptions de travail, aux emplois atypiques et au cumul d'emplois de même qu'aux professions moins bien rémunérées comparativement aux hommes. Des situations qui affectent grandement le montant des pensions et le niveau des avoirs sur lesquels ces femmes pourront compter durant leurs années de retraite, ce qui pourrait avoir comme effet de retarder leur départ du marché du travail.

Les interruptions de travail causées par les grossesses et les soins à apporter aux proches vont marquer l'expérience professionnelle des femmes et se traduiront en moins d'occasions d'avancement dans leur carrière et moins d'actifs accumulés en prévision de leur retraite (Levine, Mitchell et Phillips, 1999; McDonald, Donahue et Moore, 1997; Sunter 2001; Townson, 1995; Ware-Hargis, 2001).

Au Canada, d'après une étude de Li et Currie (1992), plus de la moitié des femmes qui ont déjà travaillé (58 %) ont connu une interruption de travail d'au moins un an

comparativement à 19 % des hommes. D'ailleurs, les femmes étaient moins susceptibles de retourner au travail après une interruption et étaient aussi moins susceptibles de trouver un emploi à temps plein que les hommes.

Les données de l'Enquête sociale générale (ESG) montrent qu'en 1994, les femmes âgées de 15 à 64 ans étaient encore trois fois plus susceptibles que leurs homologues masculins de travailler à temps partiel (Krahn, 1995). En 2003, selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA), près de 28 % des femmes âgées de 15 ans et plus travaillaient à temps partiel.

Malgré que ce type de travail est en mesure de fournir aux femmes un horaire flexible leur permettant de concilier, dans une certaine mesure, le travail et les responsabilités familiales (Marchand, 1993), le travail à temps partiel est moins susceptible d'inclure un plan de pension de l'employeur et de permettre d'économiser en prévision des années de retraite (Sunter, 2001). Même les femmes qui travaillent actuellement à temps plein, mais qui ont vécu des périodes de travail à temps partiel sont susceptibles d'en subir les conséquences financières durant leurs années de retraite (Townson, 1995).

De plus, contrairement à ce qui a été observé par le passé, aujourd'hui les femmes sont plus susceptibles de cumuler plusieurs emplois comparativement aux hommes (Krahn, 1995; Marshall, 2002, Sussman, 1998). Les femmes étant plus susceptibles de travailler dans des domaines où les taux de cumul d'emploi sont élevés comme dans les domaines de la santé, des services sociaux et de l'enseignement (Sussman, 1998) ou encore de combiner des emplois à temps partiel (Krahn, 1995; Marshall, 2002; Sussman, 1998).

Les professions, les secteurs et les types d'emploi occupés par les femmes n'ont pas connu de réelle diversification ces dernières années (Dailey, 1996; Marchand, 1993; McDonald, 2003). Ces emplois traditionnellement occupés par les femmes comportent des salaires moins élevés que ceux des hommes et fournissent rarement

des plans de pensions de la part de l'employeur (Townson, 1995; Ware-Hargis, 2001; McDonald, 2003). Sans oublier qu'encore aujourd'hui, les femmes reçoivent souvent une rémunération moins élevée que les hommes pour le même emploi (Dailey, 1996; Ware-Hargis, 2001). Selon l'Enquête sur la population active, en 2003, le salaire horaire moyen des hommes était de 19,78 \$ de l'heure alors que le salaire horaire moyen des femmes était de 16,27 \$ de l'heure.

1.3.2 Le revenu personnel

En 2002, les gains annuels moyens des femmes étaient de 25 300 \$ comparativement à 38 900 \$ chez les hommes, ce qui correspond à un ratio de gains des femmes aux hommes de 65 % (Enquête sur la population active, 2002). On estime qu'avec moins d'années travaillées et des revenus annuels moindres, leur capacité d'investir et le montant de leurs pensions leur réservent des moments financièrement contraignants une fois à la retraite (McDonald, Donahue et Moore, 1997; Sunter, 2001; Townson, 1995; Ware-Hargis, 2001).

1.3.3 Le revenu du ménage

Face à une telle situation, on estime que le revenu du ménage prend une importance considérable sur les décisions prises durant la transition vers la retraite chez les femmes de même que sur leur situation financière potentielle durant les années de retraite (McDonald, Donahue et Moore, 1997; Townson, 1995; Weaver, 1994).

Comme l'a résumé Townson (1995) : « It is evident that in comparison with a single woman with the same earnings, a married women has a much brighter financial future because of access to her spouse's retirement pension »¹¹.

¹¹ Townson, M. (avril 1995). *Women's financial futures: mid-life prospects for a secure retirement*. Ottawa, Ontario: Canadian Advisory Council on the Status of Women, p.13.

Dans une étude faite aux États-Unis par Levine, Mitchell et Phillips (1999), les auteurs ont observé qu'un couple marié typique pouvait espérer compter sur environ un demi million de dollars en actifs de retraite. Tandis qu'un homme non marié pouvait espérer avoir environ 190 000 \$ en actifs de retraite, une femme non mariée pouvait espérer compter sur 160 000 \$ environ. Ainsi, les hommes non mariés avaient environ 20 % de plus en actifs de retraite comparativement aux femmes non mariées. Encore plus frappant, lorsque ces actifs sont convertis en revenus annuels, l'espérance de vie plus élevée des femmes vient aggraver l'écart financier entre les sexes.

Au Canada, la situation semble similaire. Les femmes sont doublement désavantagées du fait qu'elles partent à la retraite plus tôt avec moins de revenus et qu'en plus elles devront vivre de ces revenus sur une plus longue période de temps (Townson, 1995). En 2003, l'espérance de vie à 65 ans était de 20,6 ans pour les femmes et de 17,1 ans pour les hommes (Statistique Canada, 2004). En 2001, l'espérance de vie en fonction de la santé à 65 ans, qui correspond au nombre d'années qu'une personne âgée de 65 ans peut s'attendre à vivre en bonne santé – étant donné les conditions courantes de morbidité et de mortalité –, était de 14,4 ans pour les femmes et de 12,7 ans pour les hommes (Statistique Canada, 2004).

1.3.4 Le statut matrimonial

Ainsi, si les revenus du ménage ont d'importantes répercussions sur la transition vers la retraite des femmes par conséquent, le statut matrimonial et le changement de statut matrimonial auront aussi d'importantes répercussions. Pour les générations de femmes qui ont précédé les générations du baby-boom, le mariage était la principale variable pour étudier le départ à la retraite (McDonald, 1996). Le mariage était le meilleur indicateur d'une retraite adéquate pour les femmes étant donné que, comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, elles étaient dépendantes des revenus de leur conjoint.

C'est ce qui explique, en grande partie, le manque d'étude sur le départ à la retraite des femmes avant le milieu des années 1990. La retraite de la femme était considérée comme le prolongement de la retraite de son conjoint, ce qui de toute façon n'altérait pas ses tâches de ménagère et donc ne représentait pas pour elle de réel changement (Dailey, 1996).

Quelles seront les conséquences sur la transition en fin de vie active d'un changement du statut matrimonial? Selon une étude de Townson (1995), les femmes mariées gagnent en moyenne moins que les autres femmes, et ce, même si elles sont employées à temps plein. De plus, les femmes sont plus susceptibles d'être divorcées durant la deuxième moitié de leur vie active (40 ans et plus) et d'être veuves vers la fin de leur vie active (Ware-Hargis, 2001). Ces changements de statut matrimoniaux sont susceptibles de causer des perturbations financières qui risquent d'influer sur leur transition en fin de vie active. C'est d'ailleurs chez les veuves, les divorcées et les séparées que les risques de pauvreté sont les plus élevés (McDonald, Donahue et Moore, 1997).

On s'attend à ce qu'il y ait de plus en plus de personnes veuves, séparées ou divorcées aux grands âges. En 2001, près de 16 % des femmes et 12 % des hommes des générations 1947 à 1951 étaient séparés ou divorcés (Carrière et Martel, 2003). En 2002, l'âge moyen des hommes qui ont divorcé était de 43,1 ans et celui des femmes de 40,5 ans (Statistique Canada, 2004). Le nombre de veufs et de veuves est aussi en croissance. Au Canada, en 2001, le nombre de veuves et de veufs âgés de 65 ans ou plus dépassait tout juste 1,2 million, en hausse de 6,4 % par rapport à 1996 selon les données du recensement. Il y avait quatre fois plus de veuves âgées que de veufs âgés. En fait, les veuves représentaient 45 % de toutes les femmes âgées de 65 ans et plus. Il va sans dire qu'avec l'augmentation de la durée de la vie humaine, ces femmes vivront vraisemblablement plus longtemps seules (Bess, 1999).

1.3.5 Le départ à la retraite du conjoint

Aujourd'hui, la plupart des familles peuvent compter sur deux revenus et on remarque désormais que la retraite relève d'une décision conjointe des partenaires (Gower, 1998). Il semble y avoir une forte association entre la probabilité du départ à la retraite d'un des conjoints et le statut sur le marché du travail du second (Blau, 1998; Gower, 1998; Gustman et Steinmeier, 2000).

Selon les résultats d'une étude de Blau (1998) aux États-Unis, chez les couples, le taux de sortie du marché du travail de la femme est 63 % plus élevé lorsque le mari ne travaille pas comparativement à lorsqu'il travaille. Même chose chez le mari, ce dernier est 53 % plus susceptible de quitter le marché du travail lorsque sa femme ne travaille pas comparativement à lorsqu'elle travaille.

Au Canada, d'après une étude de Gower (1998), le tiers (103 000) des couples qui ont pris part à l'Enquête sur les finances des consommateurs en avril 1997 ont pris leur retraite « ensemble » (à moins d'un an d'intervalle). De ce nombre, le tiers d'entre eux avaient quitté leur emploi au cours du même mois. Chez les couples qui ont pris leur retraite à au moins un an d'intervalle (les deux tiers des couples), la femme était quelque peu plus susceptible de cesser de travailler avant son conjoint, dans 37 % des cas comparativement à 30 % des cas où c'est le mari qui précède sa femme. Ce qui a fait dire à l'auteur que, toutes proportions gardées, les femmes semblent plus portées que les maris à tenir compte de la carrière et de la retraite de leur conjoint lorsqu'elles décident de prendre ou non leur retraite.

1.3.6 Les soins apportés aux proches

La famille est traditionnellement la principale source de soins informels et avec le nombre croissant de personnes âgées dans les prochaines années, conjugué au recul de l'investissement des institutions publiques dans les services offerts aux aînés, tout laisse croire que la famille verra son rôle s'intensifier.

Selon l'Enquête sociale générale de 2002 (cycle 16), il semblerait que fournir des soins à une personne âgée ait des conséquences plus marquées lorsque la personne qui fournit ces soins est une femme.

Au Canada, en 2002, des 2 064 000 fournisseurs de soins (âgées de 45 ans et plus) aux aînés (65 ans et plus), 52 % (environ 1 071 000) étaient des femmes. Malgré qu'il y ait un faible écart entre les sexes concernant le nombre de fournisseurs de soins âgés de 45 à 64 ans, 50,8 % de ces femmes ont signalé des répercussions sur leur emploi comparativement à seulement 32,5 % des hommes.

Ainsi, 20,5 % des femmes âgées de 45 à 64 ans ont dû modifier leurs habitudes de travail comparativement à 12,8 % des hommes ; 15,6 % des femmes ont vu leur nombre d'heures de travail diminuer comparativement à 10,6 % des hommes et par conséquent, 9,4 % des femmes ont subi des pertes de revenus comparativement à 6,7 % des hommes et 2,4 % d'entre elles ont démissionné de leur emploi (les chiffres concernant les démissions chez les hommes ne sont pas diffusés).

Il n'y a pas que les personnes âgées qui nécessitent de l'attention et des soins. Compte tenu de l'augmentation de l'âge à la première grossesse, de l'augmentation de l'espérance de vie, de la différence d'âge entre conjoints, etc., les femmes d'âge moyen sont susceptibles de devoir fournir des soins à un plus grand nombre de proches à l'intérieur du ménage (Ware-Hargis, 2001).

Comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, 2,4 % des femmes âgées de 45 à 64 ans, c'est-à-dire plus de 21 000 femmes, ont démissionné de leur emploi en raison des soins qu'elles devaient apporter à une ou des personnes âgées de plus de 65 ans (Enquête sociale générale, 2002). Cette situation rappelle les résultats d'une étude américaine de Talaga et Beerh (1995) qui a observé que le risque d'être retraité pour une femme augmentait sensiblement lorsqu'une personne dépendante s'ajoutait au ménage, alors que ce risque diminuait chez les hommes. Les auteurs expliquaient cette situation en partie par le maintien des rôles traditionnels chez les couples : un

homme continuera de travailler pour supporter financièrement les personnes dépendantes de son ménage tandis que la femme fournira le support physique et émotionnel en demeurant au foyer.

Reste à savoir si ces rôles traditionnels seront maintenus dans les prochaines générations et dans le cas où ils ne le sont pas, il sera intéressant d'observer comment cela affectera la décision du départ à la retraite chez les femmes de même que chez les hommes.

On saisit mieux, à la suite de cette revue de la littérature, toute la complexité entourant le phénomène de la retraite mais aussi, on saisit mieux toute son importance en ce qui concerne ses enjeux sociaux.

Avant d'aller plus loin, nous allons présenter les définitions théoriques que nous avons utilisées ainsi que nos hypothèses de recherche. Nos définitions ont été influencées par ce que nous avons trouvé dans la littérature, par les informations dont nous disposons dans l'EDTR et par le travail effectué auprès de l'équipe à Statistique Canada, sous la supervision de Leroy O. Stone.

2.1 Définitions

2.1.1 Retraite

Dans notre étude, l'« état » qu'est la retraite se distingue du « processus » de transition vers la retraite. Ici, la retraite est considérée comme un état qui est atteint lorsque l'individu est définitivement sorti du marché du travail et qu'il reçoit des revenus associés à la retraite. On estime que l'état de « retraité » a été atteint après que l'individu ait passé au moins un an hors du marché du travail, qu'il recevait des revenus associés à la retraite durant cette période et qu'il n'est pas retourné sur le marché du travail avant la fin de l'enquête. Il n'est pas possible de déterminer si cet état est bel et bien définitif à partir des données dont nous disposons. Mais, nous estimons qu'après au moins un an passé hors du marché du travail, la probabilité d'un retour au travail est beaucoup plus faible et que cette probabilité diminue aussi avec l'âge (Galarneau et Stratyckuk, 2001; Pyper et Giles, 2002).

La raison pour une telle définition est que, comme nous l'avons vu dans la littérature, même si un individu se déclare « retraité » une année donnée, il peut toujours maintenir un certain niveau d'activité sur le marché du travail. De même, il

peut retourner sur le marché du travail après une période d'inactivité. En spécifiant que l'individu doit être hors du marché du travail depuis au moins un an, nous voulons être en mesure de savoir, approximativement, quand et à quel âge cette activité rémunérée cesse. Il sera intéressant d'ailleurs de comparer les âges que nous avons observés à ceux calculés par l'enquête sur la population active pour la même période environ.

2.1.2 Transition vers la retraite

Dans la littérature, on retrouve rarement une définition explicite du concept de « transition vers la retraite ». La plupart des chercheurs ont surtout porté leur attention sur quelques aspects particuliers de cette transition comme : la retraite partielle, la fin d'un emploi de carrière, etc. À cet effet, ils ont utilisé certains indicateurs incluant seulement une ou deux variables liées à l'activité sur le marché du travail comme la baisse des revenus personnels, la baisse du nombre d'heures de travail, la fin d'un emploi occupé pendant plusieurs années, etc.

Cependant, afin de déterminer le point de départ de la transition vers la retraite, Stone et Nouroz (2004a) en sont venus à la conclusion qu'il fallait considérer un plus grand nombre d'aspects à l'intérieur d'un même indicateur. Un indicateur multidimensionnel qui tiendrait compte, non seulement des variations de l'activité sur le marché du travail mais, qui inclurait aussi d'autres aspects comme la réception de revenus associés à la retraite, l'apparition d'un problème de santé ou tout autre événement susceptible de modifier le comportement des individus. Il s'agit d'une méthode indirecte permettant d'évaluer si un individu a commencé sa transition vers la retraite. Il s'agit d'une méthode particulièrement utile lorsque l'enquête utilisée n'aborde pas directement les questions de planification, d'attitudes et d'attentes des individus vis-à-vis leur retraite.

La transition vers la retraite correspond à une période plus ou moins longue qui comprend les décisions, les étapes et les activités entreprises par les travailleurs. Il

s'agit d'une étape déterminante qui marque la fin de leur vie active sur le marché du travail. Cette transition peut débuter lorsque l'individu commence à planifier sa retraite, lorsque son ou sa conjoint(e) prend sa retraite, lorsqu'il diminue le nombre d'heures de travail ou change d'emploi ou encore, d'une manière plus involontaire, lorsque celui-ci perd son emploi ou tombe malade.

C'est à partir de l'aspect volontaire ou involontaire que nous avons décidé de classer les différents types de transition vers la retraite. La fin de la vie active est une étape importante pour l'ensemble des travailleurs et selon que cette étape s'effectue de façon volontaire ou involontaire, cela peut grandement influencer leurs comportements et leur satisfaction vis-à-vis leur situation. Précisons cependant qu'il s'agit d'une stratégie de classification parmi plusieurs autres (voir Abbott, 1995; Han et Moen, 1999; Stone et Nouroz, 2004b).

Par « trajectoire de transition vers la retraite », nous entendons le parcours, ou le cheminement, sur le marché du travail d'un individu identifié comme étant en transition vers la retraite. Nous avons tout d'abord divisé ces trajectoires en deux grands groupes : les trajectoires complétées et les trajectoires non complétées. Une trajectoire est complétée lorsque le répondant a atteint l'état de « retraité » avant la fin de la période d'observation, sinon elle est considérée comme incomplète.

Ensuite, à l'intérieur de ces deux grands groupes, nous avons déterminé trois sous-catégories : les trajectoires volontaires, les trajectoires involontaires et les trajectoires inconnues.

Une trajectoire volontaire signifie que le répondant n'a pas subi de changement d'emploi de nature involontaire ou n'a pas connu de période de chômage entre l'année où a débuté sa transition vers la retraite et l'année où il a atteint l'état de retraité ou encore, l'année où l'enquête s'est terminée.

Une trajectoire involontaire signifie que le répondant a subi un changement d'emploi de nature involontaire ou a connu une ou des périodes de chômage entre l'année où a débuté sa transition vers la retraite et l'année où il a atteint l'état de retraité ou encore, l'année où l'enquête a pris fin.

En ce qui concerne les trajectoires inconnues, il s'agit d'une catégorie résiduelle où se retrouvent les répondants qui ne se sont pas classés dans les catégories précédentes. C'est d'ailleurs pourquoi nous avons qualifié ces trajectoires d'« inconnues ». Avec les données de l'EDTR, il était possible de perdre de vue, en quelque sorte, certains individus sur une période plus ou moins longue lorsque ceux-ci s'absentaient du marché du travail. Par exemple, un travailleur en transition vers la retraite pouvait se retrouver dans ce type de trajectoire si à certains moments durant sa transition il ne travaillait pas (le nombre d'heures travaillées était égal à zéro), n'était pas au chômage et n'était pas inactif. Après un examen plus poussé, nous avons conclu qu'il pouvait s'agir d'individus qui étaient absents de leur travail durant une certaine période (congé maladie, année sabbatique, etc.) ou encore, qu'il pouvait être question d'une période entre deux contrats de travail, ou encore, qu'il pouvait être question de travailleurs familiaux non rémunérés comme dans le cas des femmes au foyer.

Notre définition se rapproche beaucoup plus de la représentation nord-américaine que l'on retrouve dans la littérature. Celle où la transition vers la retraite est perçue comme un processus qui se déroule dans le temps et qui implique un ou plusieurs mouvements à l'intérieur d'un ensemble de positions qui se traduisent par des variations dans l'activité sur le marché du travail et dont la dernière étape consiste en une sortie définitive du marché du travail. Il s'agissait aussi d'une définition beaucoup plus facile à appliquer avec les informations disponibles dans l'EDTR.

Notre premier objectif était d'arriver à identifier les événements ou les combinaisons d'événements susceptibles de déclencher le processus de transition vers la retraite une année donnée. Une fois que nous avons estimé ce processus

entamé, cela marquait l'entrée des répondants dans notre observation. Par la suite, il s'agissait d'estimer la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition à l'aide de la régression logistique.

2.1.3 Choix des variables indépendantes

Afin de discuter de la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition, le choix des variables indépendantes a surtout été influencé par ce que nous avons relevé dans la littérature. Ces variables forment deux grands groupes, les variables relatives au travail et à l'individu et les variables relatives à la famille et au ménage.

Les variables relatives au travail et à l'individu comprennent le niveau de scolarité, le nombre d'années d'expérience de travail, le revenu personnel, la catégorie de travailleur (syndiqué, non syndiqué, travailleur autonome) et la santé. Ce sont des variables que l'on retrouve souvent dans les études qui traitent le départ à la retraite chez les hommes. Mais, comme les femmes participent de plus en plus au marché du travail, ces caractéristiques sont aussi susceptibles d'influencer leur probabilité d'atteindre l'état de « retraité ».

L'autre groupe, les variables relatives à la famille et au ménage, sont des variables souvent présentes dans la littérature relative aux femmes. Il s'agit du statut matrimonial, la présence de parents ou d'enfants dans le ménage, la présence d'une personne qui souffre d'un problème de santé dans le ménage et le revenu du ménage. Le départ à la retraite du conjoint est également souvent mentionné dans la littérature. Cependant, comme cette information n'était pas disponible dans l'EDTR, nous lui avons substitué la présence d'une personne qui reçoit des revenus associés à la retraite dans le ménage. Ainsi, cette variable capterait plutôt l'effet de ces revenus additionnels dans le ménage sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » au lieu de considérer le statut de la personne qui les reçoit (un conjoint, un parent, etc.)

Les variables relatives à la famille sont moins présentes dans les études de la retraite chez les hommes. Mais puisqu'on considère de plus en plus la retraite comme un événement qui relève d'une décision conjointe des partenaires, il sera tout aussi intéressant de voir l'effet de ces variables sur la probabilité des hommes d'atteindre l'état de retraité.

Mentionnons aussi les deux variables de contrôle que sont le temps passé en transition (en année) et le groupe d'âge qui seront définis plus en détail dans le prochain chapitre.

2.2 Hypothèses de recherche

Nous allons effectuer nos analyses pour les hommes et pour les femmes séparément. Nous sommes venus à la conclusion, à la suite de la revue de la littérature et après quelques tests de régressions, que les hommes et les femmes étaient difficilement comparables à l'intérieur d'un même modèle étant donné des cheminements professionnels trop divergents. Ces différents cheminements pourraient faire en sorte que certaines variables n'aient pas le même impact sur leurs probabilités d'atteindre l'état de retraité et nous avons jugé que la meilleure façon de faire ressortir cette situation était de faire des modèles séparés. Nous verrons, à la lumière des résultats, s'il était justifié de faire une telle distinction.

2.2.1 La probabilité d'atteindre l'état de retraité chaque année

Nous avons émis l'hypothèse que la probabilité d'atteindre l'état de retraité serait plus élevée chez les femmes et ce, pour chaque année d'observation suivant l'année d'entrée en transition.

Cette hypothèse repose en grande partie sur les données canadiennes et les études publiées par Statistique Canada où on montre que les femmes atteignent la retraite en

moyenne plus tôt et en plus grand nombre comparativement aux hommes (Statistique Canada, 2003a).

2.2.2 Les trajectoires de transition vers la retraite

D'après une étude de Pyper et Giles (2002), qui utilisaient aussi les données de l'EDTR, on remarquait qu'une proportion légèrement plus élevée d'hommes que de femmes avait quitté leur emploi de façon involontaire (25 % comparativement à 23,5 % respectivement).

Cependant, dans notre étude, on s'attend à ce qu'une plus grande proportion d'hommes, qui ont connu une transition de type involontaire, n'ait pas complété leur trajectoire avant la fin de la période d'observation¹² comparativement aux femmes qui ont aussi connu ce type de transition.

Cette hypothèse repose sur l'idée que les hommes vont demeurer plus longtemps sur le marché du travail comparativement aux femmes, et ce, même s'ils subissent une perte d'emploi ou un changement d'emploi involontaire. D'ailleurs, une étude faite par Galarneau et Stratychuk (2001) a trouvé des résultats qui vont dans ce sens pour la probabilité d'un retour à l'emploi après une mise à pied. D'après leurs observations, être un homme âgé de 55 ans et plus diminuait les chances de trouver un nouvel emploi par rapport aux hommes plus jeunes (16 à 24 ans) et que ces chances diminuaient encore plus lorsqu'il s'agissait d'une femme âgée de plus de 55 ans. De plus, de façon générale, les chances des femmes de trouver un nouvel emploi étaient toujours plus faibles que chez les hommes, peu importe le groupe d'âge.

¹² Une trajectoire complétée signifie que le répondant a atteint l'état de retraité avant la fin de la période d'observation.

2.2.3 Les variables indépendantes

Dans l'ensemble, on s'attend à ce que les variables liées au travail et à l'individu aient plus d'impacts significatifs sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chez les hommes. D'après les résultats que l'on retrouve dans la littérature, on estime que le nombre d'années d'expérience de travail, le revenu personnel, la situation du travailleur sur le marché du travail et la santé sont des déterminants importants de la probabilité d'atteindre l'état de retraité chez les hommes (Blau, 1994; Fleury, 2003; George, Fillenbaum et Palmore, 1984; Han et Moen, 1999; Levine, Mitchell et Phillips, 1999; McBride, 1988;).

On estime que ces variables auront aussi des impacts sur la probabilité des femmes d'atteindre l'état de retraité. Mais, d'après la littérature qui porte sur la retraite chez les femmes, on s'attend à ce que les caractéristiques de la famille et du ménage soient déterminantes (Bess, 1999; Campione, 1987; Dailey, 1996; Han et Moen, 1999; Hatch et Thompson, 1992; King, 1995; McBride, 1988; McDonald, 1996; McDonald, 2003; McDonald, Donahue et Moore, 1997; Richardsdon, 1999; Vinick et Ekerdt, 1989; Ware-Hargis, 2001).

3.1 Présentation des données¹³

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), réalisée pour la première fois en 1993, est une source importante de données sur le revenu des individus, des familles et des ménages au Canada. Comparativement aux enquêtes traditionnelles, cette enquête est en mesure de fournir des renseignements sur les changements touchant des personnes ou des familles à travers le temps.

Le principal objectif de l'enquête est de comprendre le bien-être économique des Canadiens. L'enquête fournit aussi des renseignements sur une vaste série de variables de capital humain, d'expériences reliées au travail et de caractéristiques démographiques comme l'éducation, les liens entre les membres de la famille et la composition du ménage.

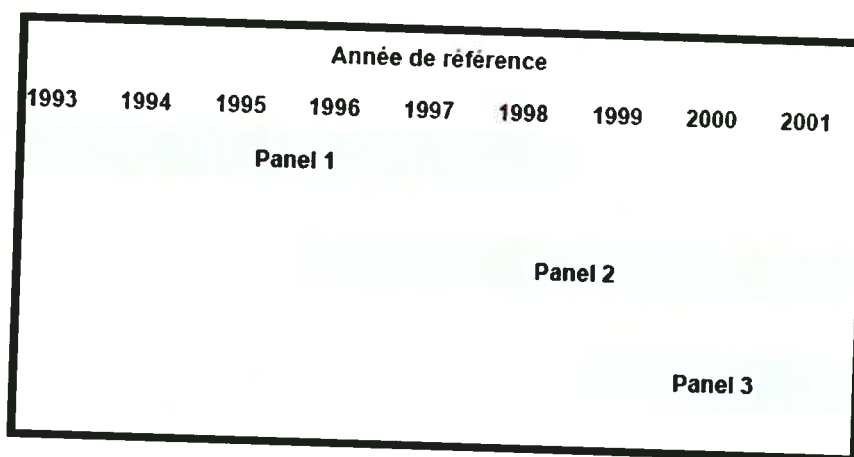
Les échantillons de l'EDTR sont sélectionnés à partir de l'Enquête sur la population active (EPA)¹⁴, une enquête mensuelle. Ainsi, l'EDTR et l'EPA partagent le même plan de sondage. L'échantillon de l'EPA est prélevé à partir d'une base aréolaire et se fonde sur un plan stratifié à plusieurs degrés qui s'appuie sur l'échantillonnage probabiliste. Chaque province est subdivisée en grandes strates géographiques. Le premier degré consiste à sélectionner des régions géographiques plus petites, appelées grappes, dans chacune des strates. Le second degré d'échantillonnage consiste à choisir le logement à l'intérieur de chacune des grappes sélectionnées.

¹³ Statistique Canada (juin 1998). *La Dynamique du travail et du revenu : Aperçu de l'enquête*. Ottawa : Statistique Canada, 8 pages.

¹⁴ Statistique Canada. *Guide de l'Enquête sur la population active* (no. 71-543-GIF au catalogue). http://stcwww.statcan.ca/francais/sdds/document/3701_D3_T1_V2_F.pdf

L'échantillon de l'EDTR est actuellement composé de deux panels (1993-1998; 1996-2001) et le troisième panel (1999-2004) devrait être bientôt disponible. Chacun de ces panels comprend deux groupes de renouvellement de l'EPA et couvre près de 15 000 ménages. Ce qui représente entre 30 000 et 40 000 individus, sur une période de six ans. Au milieu du cycle de vie d'un panel, un autre panel est recruté pour une période de six ans, mesure qui permet de doubler la taille de l'échantillon (figure 3.1). La fenêtre de chaque panel de répondants a été limitée à six ans afin de s'assurer que l'échantillon demeure représentatif.

Figure 3.1- Chevauchements des panels de l'EDTR



Source : Statistique Canada (août 2000). *Pondérations longitudinale et transversale de l'Enquête sur la Dynamique du travail et du revenu; année de référence 1997*. Ottawa : Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, p.11.

Les résidents du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, des pensionnaires d'un établissement institutionnel et des personnes vivant dans des réserves amérindiennes ne sont pas inclus dans l'enquête. Dans l'ensemble, ces exclusions représentent moins de 3 % de la population.

Les entrevues se font par téléphone et sont assistées par ordinateur. Les réponses par personnes interposées sont acceptées. Ainsi, un membre du ménage peut répondre au nom de n'importe quel autre membre du ménage, à condition qu'il soit bien informé.

Chaque ménage échantillonné est interrogé jusqu'à douze fois sur une période de six ans. Tous les ans, en janvier, sont recueillis les informations sur les expériences des répondants sur le marché du travail durant l'année civile précédente. Sont recueillis par la même occasion les renseignements sur les relations familiales et les activités éducatives.

En mai, des renseignements sur le revenu auprès des mêmes ménages échantillonnés sont collectés. Les questions sur le revenu sont reportées en mai pour tirer parti de la période de déclaration des revenus, moment où les répondants sont plus au fait de leur situation financière. La période de référence pour le revenu est l'année civile précédente. Pour réduire le fardeau de réponse, les répondants peuvent autoriser Statistique Canada à consulter leur déclaration de revenus.

Les données que nous avons utilisées portent sur le deuxième panel de l'enquête, soit celui des individus interrogés de 1996 à 2001. Nous avons retenu seulement les individus qui étaient les plus susceptibles d'être en transition vers la retraite, c'est-à-dire ceux et celles qui étaient âgés entre 50 et 69 ans chaque année de l'enquête et qui ont été jugés comme ayant débuté leur transition vers la retraite cette année-là grâce à une méthode d'évaluation élaborée par Stone et son équipe à Statistique Canada. Cette méthode sera présentée un peu plus loin. Avec cette méthode, nous avons sélectionné un total de 734 répondants, dont 330 femmes et 404 hommes.

3.2 Pondération

La pondération¹⁵ permet de calculer le poids de chaque répondant dans la population, permettant ainsi de rapporter les résultats à l'ensemble de la population.

¹⁵ Statistique Canada (août 2000). *Pondération longitudinale et transversale de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu : Année de référence 1997*. Ottawa : Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, 47p.

Dans l'EDTR, il existe deux catégories de poids associé aux répondants : les poids longitudinaux et les poids transversaux. Seuls les répondants longitudinaux possèdent un poids longitudinal.

La pondération longitudinale dans l'EDTR s'effectue selon six étapes : la détermination des poids initiaux, la classification des individus longitudinaux, la modélisation et l'ajustement pour la non-réponse, l'ajustement pour les valeurs influentes et la stratification a posteriori qui tient compte de la province, du sexe et du groupe d'âge. La dernière étape consiste à ajouter du bruit aux poids qui apparaissent sur les fichiers de microdonnées à large diffusion.

Mentionnons aussi qu'afin de procéder à des analyses qui tiennent compte du plan d'échantillonnage complexe de l'EDTR, nous avons eu recours aux poids bootstrap.

L'estimation de la variance à partir des poids bootstrap fonctionne sur le principe de « réplication » fondée sur le plan de sondage (Phillips, 2004; Statistique Canada, mai 2003). Cette méthode produit des échantillons synthétiques appelés « répliques », à partir de l'échantillon original. On construit les répliques en choisissant avec remise un échantillon d'unités primaires d'échantillonnage (UPE) dans chaque strate et en ajustant les poids d'échantillonnage originaux des unités dans les UPE sélectionnés pour refléter les probabilités du tirage dans le sous-échantillon. Si une unité ne figure pas dans la réplique de bootstrap, son poids bootstrap a la valeur zéro. Ce processus de tirage et de pondération est répété « x » fois afin d'obtenir « x » échantillons bootstrap, « x » poids bootstrap, et conséquemment « x » estimations par bootstrap.

Le poids d'échantillonnage est utilisé pour estimer le paramètre qui nous intéresse. Le poids bootstrap est utilisé afin de calculer l'erreur d'échantillonnage associé à ce paramètre. Tout comme le poids d'échantillonnage, un poids bootstrap peut être considéré comme le nombre d'individus dans la population observée représenté par une unité dans l'échantillon réduit (bootstrap).

Il n'y a pas de limite au nombre possible de sous-échantillons et plus il y en a, on estime que meilleure sera l'estimation de la variance pour le paramètre qui nous intéresse. Dans notre cas, nous avons utilisé les 1 000 poids bootstrap fournis par Statistique Canada pour le deuxième panel de l'EDTR.

3.3 Avantages et limites de l'EDTR

3.3.1 Les avantages de l'EDTR

En ce qui concerne notre projet de recherche, l'avantage premier de l'EDTR était avant tout son aspect longitudinal. Dans l'EDTR, l'accent est mis non pas tant sur les mesures statiques que sur toute la gamme des transitions, des durées et des occurrences multiples qui touchent la situation financière et d'emploi des personnes.

Combiné à cet aspect longitudinal, mentionnons la vaste gamme des variables disponibles. Ces variables touchent de très près notre sujet d'étude et sont regroupées sous les grands thèmes suivants : le travail, le revenu et certaines caractéristiques personnelles et familiales.

En effet, l'EDTR a été élaboré en fonction de sept grands thèmes de recherche dont 1) la dynamique de l'emploi et du chômage, 2) les transitions liées au cycle de vie observées sur le marché du travail, 3) la qualité des emplois, 4) la mobilité économique de la famille, 5) la dynamique du faible revenu, 6) les événements de la vie et les changements familiaux et 7) la poursuite des études et la combinaison travail-études. Ainsi, en fonction de l'angle adopté, l'EDTR permet d'utiliser comme unité d'analyse les personnes, les emplois ou les périodes.

Ajoutons à cela la fiabilité des réponses qu'on y retrouve. Puisque la collecte des données est assistée par ordinateur, cela contribue à l'amélioration de la qualité des données. Puisqu'il y a plusieurs questions dans l'EDTR qui demandent des

précisions sur les dates (les dates des périodes d'emploi, les dates des périodes sans emploi, les dates des interruptions de travail, etc.), l'entrevue assistée par ordinateur permet à la personne qui dirige l'entrevue de rappeler aux répondants les renseignements qu'ils ont fournis lors de l'entrevue précédente. Cette méthode rend aussi possible le rapprochement des entrevues fractionnées sur le travail et sur le revenu : le questionnaire informatisé permet de déceler les erreurs de cohérence logique entre les informations déclarées en janvier et celles déclarées en mai. Lorsqu'elle décèle une incohérence, la personne qui dirige l'entrevue peut immédiatement demander des précisions au répondant.

Et finalement, les personnes membres des ménages choisis lors de l'introduction d'un nouveau panel sont interrogées deux fois par année au cours des six années suivantes, et ce, même si elles quittent le ménage.

3.3.2 Les limites de l'EDTR

Nous avons choisi d'utiliser les données provenant du deuxième panel étant donné que certaines variables qui nous intéressaient, comme le nombre d'années d'expérience de travail à temps complet, n'étaient pas disponibles avant 1995. Cette situation ne nous permettait pas d'utiliser le premier panel et de le comparer au deuxième panel.

Une autre source de difficultés provient du fait que pour certaines variables, dont les variables relatives au travail, il est possible d'avoir les informations au mois près. Tandis que pour d'autres variables, comme les variables relatives au revenu et à la famille, ces informations sont annuelles (plus précisément, elles donnent l'information au 31 décembre de l'année de référence). Ceci peut représenter un casse-tête pour le chercheur lorsque vient le temps pour ce dernier de déterminer l'unité de temps à utiliser dans ses analyses.

Mais la principale limite en ce qui concerne notre étude était que l'EDTR n'a pas été spécifiquement construit pour l'étude de la transition vers la retraite. C'est-à-dire qu'il s'agit d'une enquête qui s'intéresse avant tout à la dynamique du travail chez les travailleurs de façon générale et non pas spécialement chez les travailleurs en fin de vie active.

D'ailleurs, on ne retrouve qu'une seule question dans le questionnaire sur le travail qui aborde la question de la retraite. Il s'agit de la question sur l'activité principale du répondant durant l'année de référence où l'un des choix de réponse possible est « être à la retraite »¹⁶. Ici, la définition de ce qu'est la retraite est laissée au répondant et à la perception qu'il a de sa situation par rapport au marché du travail. Ce n'est pas que cette question ne contient pas une information pertinente en elle-même, mais seulement que cette seule information n'est pas en mesure de rendre compte avec précision de la situation des travailleurs en fin de vie active et de leur passage vers la retraite.

Des questions directes sur les intentions des travailleurs concernant leur participation au marché du travail, l'âge auquel ils aspirent quitter le marché du travail, leur attitude face à la retraite, si la planification de leur retraite a déjà été abordée, auraient été autant de questions qui auraient facilité et enrichi notre étude.

Par conséquent, pour aborder l'étude de la transition vers la retraite, il fallait être en mesure de déterminer avec une certaine précision quand cette transition a débuté. Comparativement à d'autres études qui portent sur les transitions, il ne nous était pas possible de connaître la date précise, voire même l'année, avec les seules informations contenues dans l'EDTR. C'est pourquoi nous avons construit un indicateur annuel à partir d'une méthode élaborée par le Stone et son équipe à Statistique Canada. Cette méthode permet d'évaluer indirectement si une personne

¹⁶ Statistique Canada, Division de la statistique du revenu (avril 2001). *Questionnaire de l'interview sur le travail- janvier 2000 : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*. Ottawa : Statistique Canada, 131p.

est oui ou non entrée dans le processus de transition vers la retraite à partir des informations contenues dans l'EDTR une année donnée.

3.4 Méthodologie

3.4.1 Sélection des répondants qui auraient commencé leur transition vers la retraite

Stone et Nouroz ont débuté le travail sur ce sujet en 2003. Leur objectif était d'arriver à identifier les individus les plus susceptibles d'avoir débuté leur transition vers la retraite à l'intérieur des deux premières années de panel de l'EDTR afin d'observer leur trajectoire de transition vers la retraite (Han et Moen, 1998; Stone et Nouroz, 2004a).

Ils devaient donc construire un indicateur évaluant la probabilité d'avoir commencé cette transition à l'intérieur des deux premières années d'un panel à l'aide des informations portant sur les comportements et les événements marquants relatifs aux travailleurs âgés de plus de 45 ans qui étaient disponibles dans l'EDTR.

À partir de ce qu'ils ont relevé dans la littérature, ils ont établi la liste suivante des indices pouvant laisser croire qu'un travailleur se dirige vers la retraite :

- 1) la réception de revenus associés à la retraite (RPC/RRQ, pension privée ou retrait d'un RÉER),
- 2) être sur le marché du travail (employé, chômeur) au début de la première année du panel et avoir quitter le marché du travail à la fin de la deuxième année,
- 3) avoir quitté un emploi de longue durée pour un autre emploi,
- 4) une réduction du nombre d'heures de travail rémunérées,

- 5) une réduction des revenus qui ne peut s'expliquer que par un changement d'emploi ou une baisse du nombre d'heures de travail,
- 6) une longue période de chômage après une perte d'emploi,
- 7) un problème de santé qui survient ou un événement marquant comme une séparation, le décès d'un proche ou encore un changement de résidence (à la condition que ces événements soient conjugués avec au moins un des points précédents)

Ils ont accordé un certain poids à chacun des indicateurs partiels énumérés ci-dessus afin d'élaborer une échelle multidimensionnelle servant à mesurer la probabilité d'avoir débuté une transition vers la retraite à l'intérieur des deux premières années de panel.

Le poids de chacun des indicateurs partiels a d'abord été déterminé de façon arbitraire, c'est-à-dire en fonction de leur perception de leur ordre d'importance fondé sur certaines idées et résultats de recherche qu'ils avaient trouvé dans la littérature. Dans un deuxième temps, ils ont validé ces poids en utilisant ces indicateurs comme des variables indépendantes dans une régression logistique afin de voir dans quelle mesure ces indicateurs pouvaient prévoir qui seraient retraités quatre ans plus tard. Leur hypothèse était que la contribution statistique de chaque indicateur dans le modèle serait corrélée à leur capacité d'identifier quels répondants étaient les plus susceptibles d'être en transition vers la retraite au début du panel.

La probabilité d'avoir débuté la transition vers la retraite est estimée à partir de la somme des poids des indicateurs partiels. On pose l'hypothèse que plus la somme des poids est élevée, plus la probabilité d'avoir débuté cette transition est forte. Ils ont nommé cet indicateur TRANSCOR.

Dans le cadre de notre projet, nous avons utilisé cette échelle multidimensionnelle afin de sélectionner les répondants les plus susceptibles d'avoir débuté leur transition vers la retraite et de déterminer en quelle année cette transition a débuté. Cependant,

nous avons apporté de légères modifications à cet indicateur afin de nous permettre de l'utiliser dans nos analyses, nous l'avons nommé TRANSCOR2 (voir le détail en annexe A).

À l'origine, TRANSCOR servait à identifier les individus âgés de 45 à 64 ans, actifs sur le marché du travail au début de la première année du panel, et qui avaient commencé leur transition vers la retraite entre les deux premières années du panel.

La modification que nous avons apportée a été de considérer les indicateurs partiels à l'intérieur d'une seule année plutôt que sur deux années afin de construire un indicateur annuel. Ceci avait pour avantage de nous permettre de faire une analyse de survie à l'aide de régressions logistiques dont l'unité de temps correspondait à une année et d'identifier dans notre échantillon les individus qui commençaient leur transition vers la retraite chaque année de l'enquête afin d'avoir un échantillon plus volumineux. Aussi, mentionnons que nous nous sommes intéressés plus particulièrement aux individus âgés de 50 à 69 ans qui étaient actifs sur le marché du travail au début de chaque année de panel.

Stone et Nouroz avaient fixé la somme nécessaire des indicateurs partiels à 3,3 pour déterminer qui des répondants avaient débuté leur transition vers la retraite. Ainsi, un répondant qui obtenait un total supérieur ou égal à 3,3 était considéré comme ayant commencé sa transition vers la retraite. Pour notre étude, nous avons fixé ce seuil à trois avec l'accord de Stone et Nouroz puisque d'après leurs examens, cela n'entraînait pas d'impacts majeurs sur la sélection des individus et cela nous permettait d'avoir un plus grand nombre de répondants dans notre échantillon. Il est important de préciser que l'année d'entrée en transition correspond seulement à la première année où l'individu a obtenu un total de trois et plus pour TRANSCOR2. Ainsi, on évite de compter deux fois la même personne dans l'échantillon.

Comme nous l'avons déjà mentionné, chaque panel contient six années d'observation et le panel que nous avons utilisé porte sur les années 1996 à 2001.

Cependant, nous n'avons pas tenu compte de l'année 1996 étant donné qu'il s'agissait de la première année de l'enquête et que la méthodologie de TRANSCOR2 demandait de comparer l'année de référence avec l'année précédente pour certains indicateurs partiels. Comme nous n'avons pas les informations pour 1995, nous ne pouvions comparer l'année 1996 à aucune autre (voir le détail en annexe A).

Ce fut aussi le cas pour l'année 2001. L'année 2001 étant la dernière année du panel, il n'était pas possible de garder les individus qui avaient obtenu un total de trois et plus pour TRANSCOR2 cette année-là puisque nous n'avions pas d'information sur eux pour les années subséquentes. En effet, comme nous le verrons plus loin, d'après notre définition de l'état de « retraité », il n'était pas possible pour un individu d'atteindre cet état la même année qu'il avait amorcé sa transition vers la retraite puisqu'il devait avoir passé au moins un an hors du marché du travail.

C'est ainsi que nous avons obtenu un sous-échantillon de 734 répondants, composé de 330 femmes et de 404 hommes âgés de 50 à 69 ans.

Le tableau 3.1 résume la sélection de notre sous-échantillon pour chaque année de référence que nous avons considérée. Être « actif » au début de l'année signifie que le répondant était soit à l'emploi, soit au chômage au début de l'année de référence.

Tableau 3.1- Sélection des individus âgés entre 50 et 69 ans, actifs sur le marché du travail, qui ont obtenu un total égal ou supérieur à trois pour l'indicateur TRANSCOR2 pour chaque année de référence, selon le sexe

Année de référence	Total des 50 à 69 ans actifs au début de l'année	Total des 50 à 69 ans dont TRANSCOR2 est ≥ 3	Proportion des 50-69 ans sélectionnés %
1997			
Hommes	1841	129	7,01
Femmes	1372	96	7,00
Total	3213	225	7,00
1998			
Hommes	1903	106	5,57
Femmes	1429	90	6,30
Total	3332	196	5,88
1999			
Hommes	1905	81	4,25
Femmes	1434	66	4,60
Total	3339	147	4,40
2000			
Hommes	1999	88	4,40
Femmes	1524	78	5,12
Total	3523	166	4,71
Total		734	
Hommes		404	
Femmes		330	

On peut voir qu'en moyenne, environ 5,5 % des hommes et des femmes âgées de 50 à 69 ans auraient commencé leur transition vers la retraite chaque année, de 1997 à 2000. Soulignons que ceux et celles qui avaient commencé cette transition en 1997 ont pu être observés pour un maximum de quatre ans dans notre étude et ceux et celles qui avaient commencé cette transition en 2000 n'ont pu être observés qu'un an.

On remarque aussi qu'un plus grand nombre d'hommes que de femmes, âgés de 50 à 69 ans, étaient actifs sur le marché du travail au début de chaque année de référence (2^e colonne du tableau 3.1). Ce qui a eu pour effet, en terme d'effectif, qu'un plus grand nombre d'hommes ont été sélectionnés pour notre étude comparativement aux femmes, et ce, même si en moyenne, ces dernières étaient sélectionnées dans une plus grande proportion pour ces âges.

Il est certain qu'on peut critiquer cette méthode de sélection sur plusieurs aspects. D'abord, alors que l'indicateur élaboré par Stone et Nouroz à Statistique Canada (TRANSCOR) est encore très jeune et est encore susceptible d'être testé et amélioré, nous avons transformé cet indicateur pour les besoins de notre étude en posant l'hypothèse que ces modifications n'auraient pas d'impacts significatifs sur la sélection des individus.

Notons aussi que le choix du seuil est déterminant pour ce qui est de la sélection des répondants et mériterait d'être examiné de plus près. Par exemple, est-ce que le seuil de sélection devrait être le même pour les hommes et les femmes?

En résumé, la sélection des individus en transition vers la retraite était une étape cruciale de notre étude et, à notre connaissance, des indicateurs tels que TRANSCOR et TRANSCOR2 n'ont jamais été élaborés dans les recherches antérieures sur la retraite et ils n'ont donc pas pu être comparés à ce qui avait déjà été fait auparavant.

Cependant, c'est cet aspect nouveau qui fait, en grande partie, l'originalité de notre étude qui était de déterminer une année de départ à la transition vers la retraite afin d'étudier la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition.

3.4.2 Définition des variables¹⁷

3.4.2.1 Variable dépendante

La variable dépendante que nous avons définie est de nature dichotomique, elle indique si le répondant a oui ou non atteint l'état de retraité durant les années d'observation subséquentes à son entrée en transition vers la retraite. On estime que l'état de retraité est atteint après que l'individu ait passé une année complète hors du marché du travail (inactif), qu'il recevait des revenus associés à la retraite et qu'il n'est pas retourné sur le marché du travail avant la fin de la période d'observation. Il était possible de connaître le statut d'activité (à l'emploi, au chômage ou inactif) des individus au mois près dans l'EDTR pour chaque année de l'enquête.

En établissant cette définition, nous voulions considérer l'état de retraité comme un état définitif et non pas comme un état réversible. En plus d'un choix méthodologique, on évitait d'associer la retraite à une première sortie du marché du travail. Il existe un mouvement de va-et-vient sur le marché du travail chez les travailleurs âgés (Pyper et Giles, 2002) et nous ne voulions pas prendre le risque d'associer l'état de « retraité » à une période d'inactivité temporaire. C'est pourquoi nous estimons que l'état de retraité a été atteint seulement après que l'individu ait passé au moins un an hors du marché du travail, c'est-à-dire, au minimum un an après l'année de son entrée en transition. Associé à cette définition, on pose l'hypothèse que la probabilité d'un retour au travail est faible après un an passé hors du marché du travail et que cette probabilité diminue aussi avec l'âge (Pyper et Giles, 2002).

¹⁷ Voir le détail technique à l'annexe B.

3.4.2.2 Variables indépendantes

3.4.2.2.1 Les variables de contrôle

Le temps passé en transition

Notre étude s'apparente à l'analyse d'une table de mortalité où l'année d'entrée dans l'observation correspond à l'année d'entrée en transition vers la retraite (année « 0 »). Au lieu des décès, l'événement qui nous intéresse est si oui ou non l'état de « retraité » a été atteint. Comme nous disposons d'un maximum de quatre années d'observation, nous allons estimer la probabilité d'atteindre l'état de retraité pour chacune de ces années.

Lorsqu'on effectue une analyse de survie à partir d'une régression logistique, la première étape consiste à créer un fichier où il y aura autant de lignes par répondant que d'années d'observation :

*Each individual's survival history is broken down into a set of discrete time units that are treated as distinct observations. After pooling these observations, the next step is to estimate a binary regression model predicting whether an event did or did not occur in each time unit.*¹⁸

Ainsi, le temps devient donc une variable indépendante où il est possible d'estimer la probabilité d'atteindre l'état de retraité pour chaque année passée en transition. De plus, en créant ce type de fichier, ceci permet à certaines variables indépendantes de varier d'une unité de temps à l'autre comme le revenu, le statut matrimonial, l'âge, etc.

¹⁸Allison, P.D. (juin 2001). *Survival Analysis using the SAS System : A practical guide*. Cary, North Carolina : SAS Institute, Inc, p.292.

Le groupe d'âge

Dans l'EDTR, il était possible de connaître l'âge de la personne au 31 décembre de l'année de référence. À partir de cette variable, nous avons été en mesure de construire une variable de l'âge qui varie dans le temps et que nous avons découpé en 4 groupes : les 50 à 54 ans, les 55 à 59 ans, les 60 à 64 ans et les 65 ans et plus. L'avantage des variables qui varient dans le temps est qu'il est possible de connaître la valeur de ces variables au moment de l'événement. Ici, il est possible de connaître l'âge du répondant pour l'année où l'état de « retraité » a été atteint.

3.4.2.2.2 Les variables causales

En ce qui concerne les autres variables indépendantes, leur choix a été influencé par ce que nous avons relevé dans la littérature. Nous avons classé ces variables sous deux grands thèmes.

D'abord, les variables relatives au travail et à l'individu qui inclut le plus haut niveau de scolarité, le nombre d'années d'expérience de travail, les revenus personnels, la catégorie de travailleur et si le répondant a signalé souffrir d'une incapacité.

Ensuite viennent les variables relatives à la famille comme le statut matrimonial, la présence de parents ou d'enfants dans le ménage, la présence d'une personne dans le ménage qui a signalé souffrir d'une incapacité, la présence d'une personne dans le ménage qui reçoit des revenus associés à la retraite (RPC/RRQ, pension privée, retrait d'un RÉER) et finalement le revenu du ménage.

Le plus haut niveau d'éducation

Cette variable considère le plus haut niveau d'éducation atteint pour l'année où le répondant a commencé sa transition vers la retraite (année « 0 »).

Nous avons déterminé trois catégories pour cette variable : sans diplôme d'études secondaires (sans DES), possède un diplôme d'études secondaires (DES) et finalement, études postsecondaires, qui inclut aussi les études universitaires.

Le nombre d'années d'expérience de travail

Il s'agit d'une variable qui varie dans le temps qui fournit le nombre d'années d'expérience de travail (équivalent en années complètes à temps plein). Elle comprend tous les emplois (à temps plein et à temps partiel) depuis le premier emploi à temps plein. Une valeur « 0 » est attribuée aux personnes qui ont moins d'une année d'expérience complète à temps plein et à celles qui n'ont jamais travaillé à temps plein.

Le revenu personnel

Il s'agit aussi d'une variable dont la valeur peut varier dans le temps. Elle donne le total des revenus après impôt. Dans les analyses, nous avons divisé cette variable en quartiles, selon le sexe.

La catégorie de travailleur

On considère la situation du travailleur durant l'année où sa transition vers la retraite a débuté (l'année « 0 »). Le répondant pouvait être soit : un travailleur syndiqué, un travailleur non syndiqué ou encore, un travailleur autonome.

Si le répondant a signalé souffrir d'une incapacité

Il s'agit d'une variable dichotomique qui varie dans le temps et qui prend la valeur « 1 » lorsque, pour une année donnée, le répondant a mentionné souffrir d'une incapacité. Autrement, la variable prenait la valeur « 0 ».

Souffrir d'une incapacité signifie que la personne a de la difficulté à faire l'une ou l'autre des activités de la vie quotidienne, ou encore si elle a une condition physique ou une condition mentale ou un problème de santé qui réduit le nombre ou le genre d'activité qu'elle peut faire dans plusieurs types de situations.

Le statut matrimonial

Le statut matrimonial est une variable dichotomique qui varie dans le temps et qui prend la valeur « 1 » lorsque le répondant est en union et « 0 » lorsqu'il n'est pas en union. L'union inclut le mariage et l'union libre. Les individus qui n'étaient pas en union pouvaient être soit : séparés ou divorcés, veufs ou célibataires jamais mariés.

La présence d'un enfant ou d'un parent dans le ménage

Il s'agit aussi d'une variable dichotomique qui varie dans le temps et qui prend la valeur « 1 » lorsque le répondant a signalé qu'au moins un parent (excluant le conjoint) ou un enfant était présent dans le ménage durant l'année de référence. Sinon, la variable prend la valeur « 0 ».

La présence d'une personne dans le ménage qui a signalé souffrir d'une incapacité

Il s'agit aussi d'une variable dichotomique qui varie dans le temps. Cette variable prend la valeur « 1 » lorsque, pour une année donnée, il y avait une personne présente dans le ménage, autre que le répondant, qui a signalé souffrir d'une incapacité. Sinon, elle prenait la valeur « 0 ».

La présence d'une personne dans le ménage qui reçoit des revenus associés à la retraite

Cette variable dichotomique qui varie dans le temps prend la valeur « 1 » lorsqu'il y avait une personne, autre que le répondant, qui recevait des revenus associés à la retraite dans le ménage et prenait la valeur « 0 » dans le cas contraire.

Le revenu du ménage

Il s'agit aussi d'une variable dont la valeur peut varier dans le temps. Elle donne le total des revenus pour le ménage après impôt. Tout comme la variable qui porte sur le revenu personnel, le revenu du ménage a été divisé en quartiles selon le sexe dans nos analyses.

Avant de passer à la prochaine section, voici un tableau récapitulatif (tableau 3.2) de la distribution de notre échantillon, ramené à la taille de la population, par sexe, selon les diverses variables indépendantes prises à l'année « 0 », c'est-à-dire l'année où nous avons estimé que la transition vers la retraite des répondants a débuté.

Tableau 3.2- Portrait des répondants qui ont été sélectionné dans l'échantillon à l'année « 0 », par sexe, selon les variables indépendantes

	Hommes	Femmes %	Sexes réunis
Le groupe d'âge			
50 à 54 ans	14,2	20,3	17,0
55 à 59 ans	34,3	31,1	32,9
60 à 64 ans	29,0	31,7	30,2
65 à 69 ans	22,5	16,9	19,9
total	100,0	100,0	100,0
Le plus haut niveau d'instruction			
sans DES	37,2	31,9	34,8
DES	12,5	18,0	15,0
études postsecondaires	50,3	50,2	50,2
total	100,0	100,0	100,0
Le nombre d'années d'expérience de travail moyenne	37,51	23,15	31,04
Le revenu personnel moyenne (\$)	36 452	21 008	29 494
Catégorie de travailleur			
travailleur non-syndiqué	50,0	60,1	54,5
travailleur syndiqué	23,6	26,7	25,0
travailleur autonome	26,4	13,2	20,5
total	100,0	100,0	100,0
A signalé un problème de santé			
oui	25,1	26,6	25,8
non	74,9	73,4	74,2
total	100,0	100,0	100,0
L'état matrimonial			
en union	85,1	75,2	80,6
séparé/divorcé	5,7	7,1	6,3
veuf/veuve	4,5	11,1	7,5
célibataire jamais marié	4,8	6,5	5,6
total	100,0	100,0	100,0
Présence de parents ou d'enfants dans le ménage			
oui	33,6	27,9	31,0
non	66,4	72,1	69,0
total	100,0	100,0	100,0

Tableau 3.2- Portrait des répondants qui ont été sélectionnés dans l'échantillon à l'année « 0 », par sexe, selon les variables indépendantes (suite)

	Hommes	Femmes %	Sexes réunis
Présence d'une personne souffrant d'une incapacité dans le ménage			
oui	20,8	28,3	24,2
non	79,2	71,7	75,8
total	100,0	100,0	100,0
Présence d'une personne dans le ménage qui reçoit des revenus associés à la retraite			
oui	32,2	55,1	42,5
non	67,8	44,9	57,5
total	100,0	100,0	100,0
Le revenu du ménage			
moyenne (\$)	56 592	52 255	54 638

En comparant la distribution des hommes et des femmes à travers les différents groupes d'âge, on remarque surtout des contrastes aux groupes extrêmes. Environ 20 % des femmes comparativement à seulement 14 % des hommes avaient entre 50 et 54 ans à l'année « 0 ». Pour les groupes d'âge intermédiaires, la distribution est relativement similaire chez les hommes et les femmes, soit environ 30 %. Tandis que pour les 65-69 ans, on retrouve une plus grande proportion d'hommes dans cette catégorie que ce que l'on retrouve chez les femmes (environ 22 % et 17 % respectivement).

Concernant le plus haut niveau d'instruction, on remarque qu'une plus grande proportion d'hommes que de femmes n'avait pas de diplôme d'études secondaires à l'année « 0 » (37 % comparativement à 32 %). Environ 13 % des hommes et 18 % des femmes avaient obtenu un diplôme d'études secondaires et pour ce qui est des études postsecondaires, la proportion était la même chez les hommes et les femmes soit environ 50 %.

Le nombre d'années d'expérience de travail et le revenu personnel sont les deux variables dans lesquelles les contrastes entre la situation des hommes et des femmes

sont les plus frappants. Alors que pour les hommes, le nombre moyen d'années de travail à temps complet était de près de 38 ans à l'année « 0 », il n'était que de seulement 23 ans chez les femmes. Une différence de près de 15 ans. En ce qui concerne le revenu personnel, les hommes avaient en moyenne un revenu de 36 450 \$ comparativement à un revenu moyen de seulement 21 000 \$ chez les femmes.

Quant à la situation de ces individus sur le marché du travail à l'année « 0 », on voit qu'une plus grande proportion de femmes n'étaient pas syndiquées comparativement aux hommes (60 % contre 50 % respectivement). Cependant, environ une même proportion d'hommes et de femmes étaient syndiqués (24 % et 27 % respectivement). Le contraste se situe au niveau des travailleurs autonomes où 26 % des hommes contre seulement 13 % des femmes appartenaient à cette catégorie.

Soulignons qu'une même proportion d'hommes et de femmes ont signalé souffrir d'une incapacité à l'année « 0 » (25 % et 26 % respectivement).

Pour ce qui est de l'état matrimonial, on remarque que 85 % des hommes étaient en union contre 75 % des femmes, que 6 % des hommes et 7 % des femmes étaient séparés ou divorcés et que 5 % des hommes et 7 % des femmes étaient célibataires. Cependant, on remarque que 11 % de ces femmes étaient veuves comparativement à seulement 4 % des hommes.

Environ 34 % des hommes contre près de 28 % des femmes ont mentionné la présence d'un parent ou d'un enfant dans le ménage et 28 % des femmes comparativement à 21 % des hommes ont mentionné la présence d'une personne souffrant d'une incapacité dans le ménage.

Remarquons aussi le fait que 55 % des femmes habitaient avec au moins une autre personne qui recevait des revenus associés à la retraite contre seulement 32 % des hommes.

Pour terminer ce portrait, on remarque qu'il n'y avait pas de différence marquée entre le revenu moyen du ménage des hommes comparativement à celui des femmes (environ 56 600 \$ et 52 300 \$ respectivement).

3.4.3 L'analyse multivariée et la classification des trajectoires de transition vers la retraite

3.4.3.1 Première partie

La première partie de notre étude consiste à comparer les probabilités d'atteindre l'état de retraité chaque année passée en transition et le type de trajectoire emprunté chez les hommes et les femmes.

Nous allons d'abord voir, à l'aide d'une régression logistique, s'il y a une différence significative entre les hommes et les femmes pour ce qui est de la probabilité d'atteindre l'état de retraité pour chaque année passée en transition¹⁹. Si cette différence est statistiquement significative à un seuil acceptable, nous poursuivrons nos analyses en séparant les sexes dans les modèles.

Par la suite, nous allons présenter les résultats des régressions logistiques afin de voir comment s'exprime l'effet du groupe d'âge en fonction du temps passé en transition sur la probabilité d'atteindre l'état de retraité chez les hommes et les femmes.

¹⁹ Notez que pour faciliter l'utilisation des régressions dans SAS, chaque variable a été recodée sous une forme dichotomique (1 = oui, 0 = non).

La régression logistique de base se présente comme suit :

$$\text{logit}(p(X)) = \text{Ln} \left\{ \frac{P}{1-P} \right\} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_i X_i$$

β_0 = constante

β_i = coefficient estimé

X_i = variable indépendante

La régression logistique permet d'étudier la relation entre une variable à réponse binaire et plusieurs variables explicatives. En général, la variable binaire est représentée mathématiquement par une variable aléatoire « Y » qui prend la valeur « Y=1 » lorsqu'on observe l'événement qui nous intéresse et la valeur « Y=0 » lorsque l'événement n'a pas eu lieu. On note par $[p = P(Y=1)]$ la probabilité de « succès » ou encore, la probabilité d'observer l'événement qui nous intéresse et par $[P(Y=0) = 1-p]$ la probabilité de ne pas observer cet événement. Ainsi, lorsqu'on veut mettre en relation une variable explicative « X » à l'occurrence d'un événement en particulier (ici atteindre l'état de « retraité »), on tente d'estimer la probabilité que « Y=1 » pour une valeur donnée de « X ».

Avec cette régression, on obtient des coefficients estimés (β_i) qui correspondent aux changements dans le logit ($p(X)$) pour chaque unité de changement dans les variables indépendantes (X_i). Afin de faciliter l'interprétation des résultats, nous avons transformé les coefficients estimés en probabilités prédites d'atteindre l'état de retraité. Ces probabilités ont été calculées de la façon suivante :

$$p = P(Y = 1 | X_i) = \frac{e^Z}{1 + e^Z}$$

$$\text{où } Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_i X_i$$

β_0 = constante

β_i = coefficient estimé

X_i = variable indépendante

Enfin, pour conclure cette première partie, nous verrons, à l'aide d'un tableau croisé, comment se distribuent les hommes et les femmes à travers les différents types de trajectoires de transition vers la retraite que nous avons identifiés.

Rappelons d'abord ces types de trajectoire. Nous avons tout d'abord divisé ces trajectoires en deux grands groupes : les trajectoires complétées et les trajectoires non complétées. Une trajectoire est complétée lorsque le répondant a atteint l'état de retraité avant la fin de la période d'observation, sinon elle est considérée comme incomplète.

Ensuite, à l'intérieur de ces deux grands groupes, nous avons déterminé trois sous-catégories : les trajectoires volontaires, les trajectoires involontaires et les trajectoires inconnues.

Une trajectoire volontaire signifie que le répondant n'a pas subi de changement d'emploi de nature involontaire ou n'a pas connu de période de chômage entre l'année où a débuté sa transition vers la retraite et l'année où il a atteint l'état de retraité ou encore, l'année où l'enquête s'est terminée.

Une trajectoire involontaire signifie que le répondant a subi un changement d'emploi de nature involontaire ou a connu une ou des périodes de chômage entre l'année où a débuté sa transition vers la retraite et l'année où il a atteint l'état de retraité ou encore, l'année où l'enquête a pris fin.

En ce qui concerne les trajectoires inconnues, il s'agit d'une catégorie résiduelle où se retrouvent les répondants qui ne se sont pas classés dans les catégories précédentes.

En tout, nous obtenons six types de trajectoire de transition vers la retraite (tableau 3.3).

Tableau 3.3- Classification des types de trajectoires de transition vers la retraite

Trajectoires complétées		Trajectoires incomplètes	
1-	Volontaire	4-	Volontaire
2-	Involontaire	5-	Involontaire
3-	Inconnue	6-	Inconnue

3.4.3.2 Deuxième partie

La seconde partie de notre étude consiste à observer dans quelle mesure les différences observées chez les hommes et les femmes, concernant la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition et le type de trajectoire emprunté, peuvent être expliquées par les variables indépendantes que nous avons choisies.

Nous avons construit trois modèles de régressions logistiques que nous avons appliqués aux hommes et aux femmes séparément.

Le premier modèle (modèle 1) porte sur les variables liées au travail et à l'individu et inclus les variables suivantes : le temps passé en transition (en année), le groupe d'âge, le niveau de scolarité, le nombre d'années d'expérience de travail (découpé en quartiles), le revenu personnel (découpé en quartiles), la situation du travailleur (syndiqué, non syndiqué, travailleur autonome) et si le répondant souffrait d'une incapacité.

Le second modèle (modèle 2) porte sur les variables liées au ménage et est composé des variables suivantes : le temps passé en transition (en année), le groupe d'âge, le statut matrimonial (en union ou non), la présence d'un parent ou d'un enfant dans le ménage, la présence d'une personne dans le ménage qui a signalé souffrir d'une incapacité, la présence d'une personne dans le ménage qui reçoit des revenus associés à la retraite et le revenu du ménage (découpé en quartiles).

Le troisième modèle (modèle 3) regroupe les deux premiers modèles. Il s'agit du modèle complet. Soulignons que dans ce modèle, nous n'avons pas tenu compte du revenu personnel, préférant garder seulement le revenu du ménage pour des raisons théoriques et éviter un problème de redondance dans les variables.

Finalement, nous allons observer la distribution, par sexe, de nos répondants en fonction de ces variables indépendantes pour chaque type de trajectoire de transition vers la retraite. Ceci nous permettra de broser le portrait de ces individus qui se retrouvent dans l'une ou l'autre des trajectoires que nous avons identifiées.

Pour cette étape, nous allons avoir recours une fois de plus aux tableaux croisés puisque notre échantillon, déjà assez restreint, est fractionné par sexe et par type de trajectoire emprunté. Ce qui ne laissait pas un nombre suffisant pour nous permettre une utilisation efficace de la régression logistique.

CHAPITRE 4 ANALYSES DES PROBABILITÉS D'ATTEINDRE L'ÉTAT DE « RETRAITÉ » ET LES TYPES DE TRAJECTOIRES EMPRUNTÉS

4.1 Présentation des résultats

4.1.1 Les probabilités d'atteindre l'état de « retraité »

D'après nos résultats, près de 74 % des femmes et 61 % des hommes identifiés comme étant en transition vers la retraite ont atteint l'état de « retraité » avant la fin de la période d'observation.

Nous avons d'abord effectué une régression logistique avec seulement les variables relatives au temps passé en transition et au sexe afin de voir si la différence entre les hommes et les femmes concernant la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » était statistiquement significative. Ce premier résultat (tableau 4.1) montre que l'effet du sexe était statistiquement significatif au seuil de 1 % après avoir contrôlé pour l'effet du temps passé en transition. Ainsi, lors de la première année passée en transition, la probabilité des hommes d'atteindre l'état de « retraité » était de 50,5 % comparativement à 62,4 % chez les femmes. Il s'agit bien sûr d'un résultat préliminaire puisque nous n'avons pas encore inclus d'autres variables explicatives. Néanmoins, ce premier résultat montre un écart important entre les sexes pour ce qui est de la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » et les prochains résultats seront présentés pour les hommes et pour les femmes séparément afin de tenir compte de cette différence.

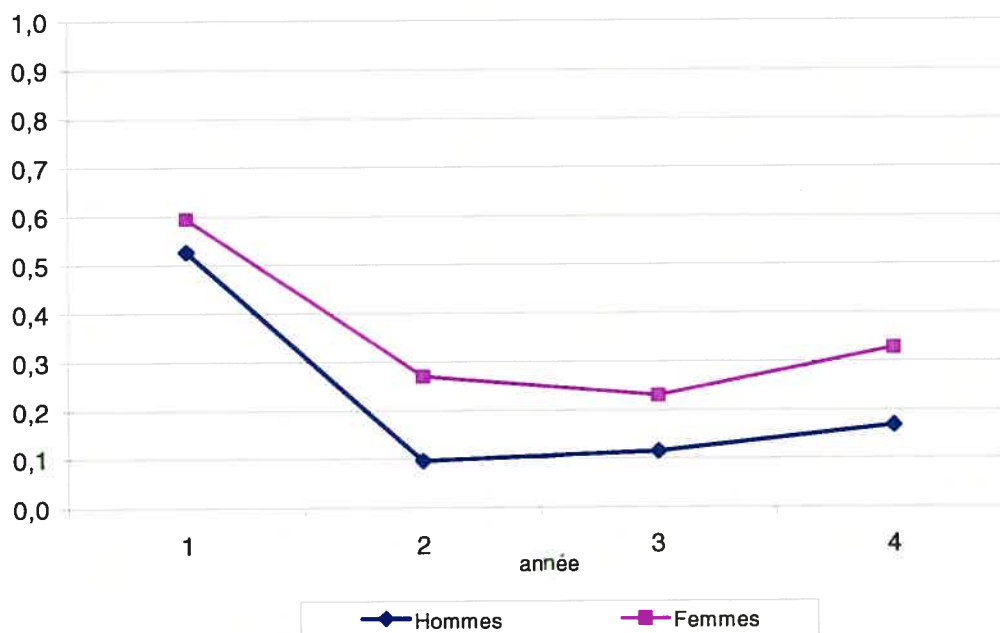
Tableau 4.1- Résultats de la régression logistique incluant le temps passé en transition et le sexe

Variables	Coefficient estimé (β)	Rapport de risque (e^β)	Probabilité estimée ¹
Constante	0,5054***		
Année			
(1)	0	1	0,6237
2	-1,8464***	0,1578	0,2073
3	-1,9054***	0,1488	0,1978
4	-1,4584*	0,2326	0,2783
Sexe			
homme	-0,4860**	0,6151	0,5048
(femme)	0	1	0,6237

⁰p>0,1; *p>0,05; **p>0,01; ***p>0,0001
¹ $\frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_i X_i)}{1 + (\exp(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_i X_i))}$
 note : les catégories de référence sont entre parenthèses

Nous avons effectué des régressions logistiques pour les hommes et pour les femmes, séparément, afin de connaître leurs probabilités respectives d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition (voir le tableau 4.1.1 en annexe). Ces probabilités sont résumées à la figure 4.1.

Figure 4.1- Probabilité d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition, selon le sexe



Premièrement, on peut voir que la probabilité conditionnelle d'atteindre l'état de retraité est beaucoup plus élevée durant la première année passée en transition (environ 52,8 % pour les hommes et 59,6 % pour les femmes). Par la suite, cette probabilité diminue beaucoup plus rapidement chez les hommes creusant l'écart avec les femmes qui maintiennent des probabilités nettement plus élevées chaque année. De façon générale, ces courbes laissent entrevoir que la transition vers la retraite est relativement de courte durée. En effet, pour 1 000 individus en transition vers la retraite, on s'attend à ce que plus de la moitié d'entre eux aient atteint l'état de « retraité » après la première année, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes (tableau 4.2).

Tableau 4.2- Tables d'extinction, hommes et femmes

Hommes				Femmes			
Durée	Effectif	Retraite	Probabilité	Durée	Effectif	Retraite	Probabilité
1	1000	527,5	0,5275	1	1000	596,1	0,5961
2	472,5	44,9	0,0951	2	403,9	109,6	0,2713
3	427,6	49,3	0,1154	3	294,3	68,0	0,2311
4	378,2	63,7	0,1684	4	226,3	74,3	0,3281
5	314,5	x	x	5	152,1	x	x
	total =	685,5			total =	847,9	
Intensité =		686 pour 1000		Intensité =		848 pour 1000	
Âge moyen à la retraite =		62,4 ans		Âge moyen à la retraite =		61,1 ans	
Âge médian à la retraite =		63 ans		Âge médian à la retraite =		61 ans	

L'intensité du phénomène correspond à la somme des événements attendus rapportés pour 1000 individus²⁰. Pour 1000 femmes qui ont commencé leur transition vers la retraite, on s'attend à ce que près de 848 d'entre elles atteignent l'état de « retraité » après quatre ans. Chez les hommes, on s'attend à ce qu'environ 686 d'entre eux atteignent l'état de « retraité » après quatre ans, ce qui correspond à presque 25% de moins. Déjà à la première année, on s'attend à ce qu'environ 596 femmes comparativement à environ 528 hommes aient atteint l'état de « retraité ». À la deuxième et troisième année, l'écart se creuse encore davantage. Finalement, après quatre ans, seulement 152 femmes sur 1 000 au départ n'auront pas encore

²⁰ $\{ \sum_{x=1} \text{événements}(x, x + 1) \}$

atteint l'état de « retraité » comparativement à 315 hommes, ce qui représente plus que le double.

Pour ce qui est des âges moyens et médians auxquels cet état est atteint, on remarque que les femmes étaient en général plus jeunes. En moyenne, les hommes ont atteint l'état de « retraité » à l'âge de 62,4 ans et l'âge médian était de 63 ans. Chez les femmes, l'âge moyen et l'âge médian étaient de 61 ans.

Lorsqu'on compare les âges moyens que nous avons obtenus aux âges moyens à la retraite calculés par l'Enquête sur la population active (EPA), de 1998 à 2001, on remarque des différences minimales en dépit des divergences au niveau des concepts. Pour les hommes, les âges moyens calculés par l'EPA variaient entre 61,6 ans et 62,3 ans entre 1998 et 2001, pour une moyenne de 62 ans. Ce qui est très près de l'âge moyen que nous avons obtenu pour les hommes, soit 62,4 ans. Chez les femmes, les âges moyens calculés par l'EPA variaient entre 59,8 ans et 60,3 ans pour la même période pour une moyenne de 60,2 ans. Ce qui représente tout de même un an de moins que ce que nous avons obtenu (61,1 ans).

Concernant les âges médians calculés par l'EPA, l'âge médian à la retraite des hommes variait entre 61,8 ans et 62,1 ans entre 1998 et 2001 pour une moyenne de 61,9 ans. Chez les femmes, cet âge variait entre 59,9 ans et 60,3 ans pour une moyenne de 60,1 ans. Tant pour les hommes que pour les femmes, ces âges médians représentent un an de moins que ce que nous avons obtenu, soit 63 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes.

Les résultats concernant les probabilités d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition selon le groupe d'âge, sont présentés, par sexe, au tableau 4.3. Ces probabilités ont été calculées à partir des résultats des régressions logistiques qui sont résumés au tableau 4.3.1 en annexe.

Tableau 4.3- Probabilité d'atteindre l'état de « retraité » selon le temps passé en transition et le groupe d'âge, par sexe

Année	Hommes				Femmes			
	50 à 54	55 à 59	60 à 64	65 et +	50 à 54	55 à 59	60 à 64	65 et +
1	0,2113	0,4171	0,5638	0,7527	0,3359	0,5180	0,6853	0,7827
2	0,0231	0,0595	0,1025	0,2120	0,1211	0,2265	0,3724	0,4953
3	0,0271	0,0692	0,1183	0,2401	0,0846	0,1641	0,2845	0,3968
4	0,0405	0,1012	0,1691	0,3239	0,1290	0,2394	0,3895	0,5135

Tout d'abord, on note une grande variation entre les différents groupes d'âge qui laisse entrevoir que l'âge a un impact déterminant sur la durée de la transition. Ainsi, à la première année passée en transition, la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » pour les hommes âgés de 50 à 54 ans était de 21 % comparativement à 75 % pour les hommes âgés de 65 ans et plus. Chez les femmes, pour la même année, la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » était de 33,6 % pour celles âgées entre 50 et 54 ans comparativement à 78,3 % pour celles âgées de 65 ans et plus.

De plus, pour tous les groupes d'âge (tableau 4.3), les femmes ont des probabilités nettement plus élevées que les hommes d'atteindre l'état de « retraité » et ce, pour chaque année passée en transition. On note que chez les hommes, les 65 ans et plus ont des probabilités qui se distinguent nettement des autres groupes d'âge tandis que chez les femmes, on remarque moins d'écart entre les groupes.

Afin de mieux illustrer notre propos, il serait préférable de regarder les courbes de probabilités par sexe, selon le temps passé en transition et le groupe d'âge (figures 4.2 et 4.3).

Figure 4.2- Probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chaque année, selon le groupe d'âge, hommes

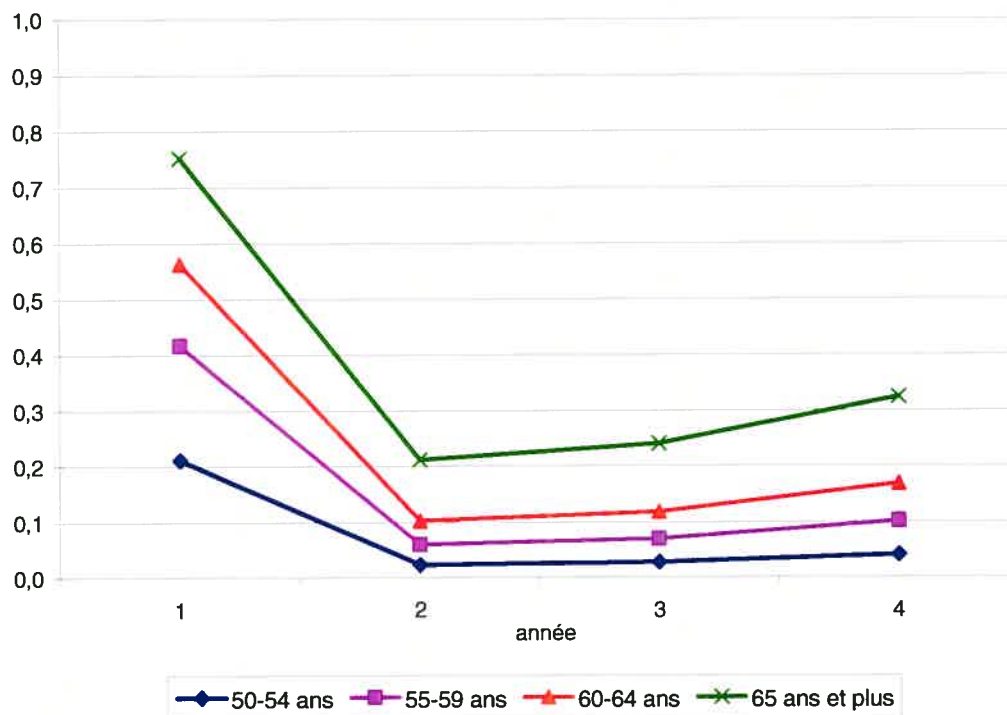
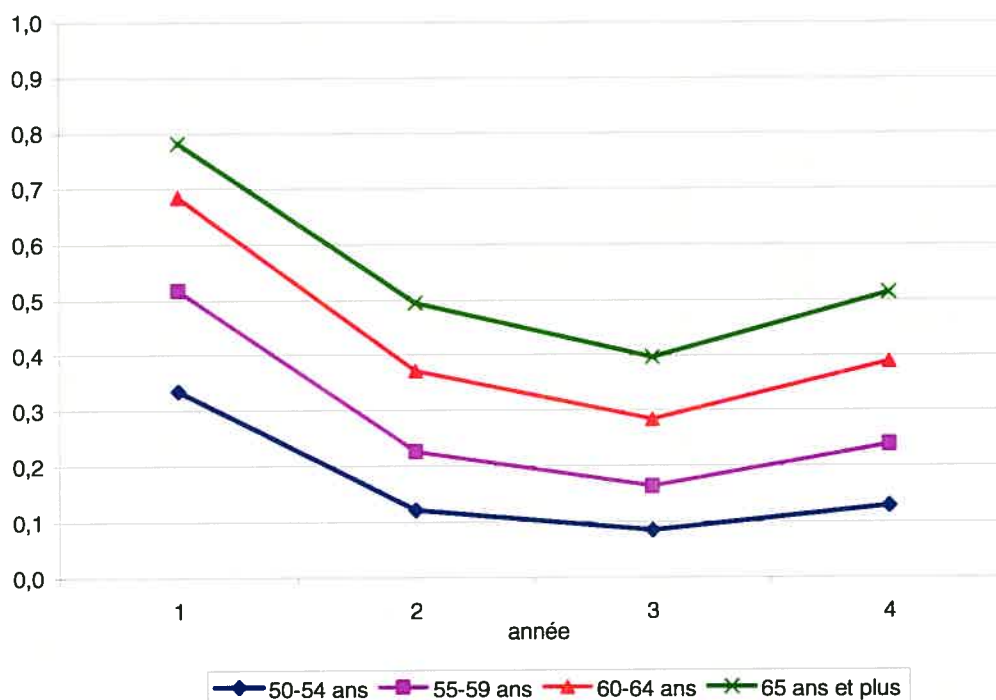


Figure 4.3- Probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chaque année, selon le groupe d'âge, femmes



Pour les hommes (figure 4.2), à la première année d'observation, les groupes des 55 à 59 ans, 60 à 64 ans et les 65 ans et plus se distinguent nettement du plus jeune groupe, les 50 à 54 ans, avec des probabilités beaucoup plus élevées d'atteindre l'état de retraité. Tandis que pour les années suivantes, seuls les 65 ans et plus se distinguent avec des probabilités plus élevées. Après la première année de transition, les probabilités pour les 55 à 59 ans et les 60 à 64 ans chutent pour se rapprocher du niveau des probabilités des 50 à 54 ans. Ainsi, chez les hommes, on peut voir une association plus prononcée entre un âge élevé et une probabilité élevée d'atteindre l'état de « retraité ».

Pour les femmes (figure 4.3), à la première année d'observation, on voit que le groupe des 50 à 54 ans se distingue des autres groupes avec la probabilité la plus faible d'atteindre l'état de retraité. Mais cette probabilité est tout de même 50 % plus élevée que ce que l'on retrouve chez les hommes pour le même groupe d'âge (34 % et 21 % respectivement). On remarque aussi que les probabilités des 55 à 59 ans et celles des 60 à 64 ans sont beaucoup plus élevées que celles que l'on retrouve chez les hommes. De plus, chez les femmes, les 60 à 64 ans ont des probabilités qui se rapprochent sensiblement de celles des 65 ans et plus alors que chez les hommes, on pouvait constater un écart plus marqué entre ces deux groupes. Ce qui laisse entendre que chez les femmes, l'effet de l'âge semble moins important que ce que l'on observe chez les hommes et semble moins vouloir se concentrer à l'intérieur d'un groupe d'âge en particulier.

4.1.2 Les types de trajectoires empruntés

D'après nos résultats, près de 52 % de l'ensemble des trajectoires étaient de types volontaires et ont été complétées avant la fin de la période d'observation. Ainsi, pour les individus en transition vers la retraite, la majorité d'entre eux auront atteint l'état de retraité sans avoir vécu un changement d'emploi involontaire ou une période de chômage. Seulement 14 % des trajectoires étaient de types volontaires incomplètes.

Environ 8 % des individus auraient connu une trajectoire de type involontaire complétée comparativement à près de 13 % qui auraient connu une trajectoire de type involontaire mais qui n'a pas été complétée avant la fin de la période d'observation.

Les trajectoires inconnues représentaient en tout près de 14 % de l'ensemble des trajectoires, 7 % complétées et environ 6,5 % incomplètes. Ces trajectoires correspondent à des cas particuliers puisqu'à certains moments durant leur transition, ces individus ne travaillaient pas, n'étaient pas au chômage et n'étaient pas inactifs. Après un examen plus poussé, nous avons conclu qu'il pouvait s'agir d'individus qui étaient absents de leur travail durant une certaine période (maladie, congé sabbatique, etc.) ou encore, qu'il pouvait être question de travailleurs familiaux non rémunérés comme dans le cas des femmes au foyer.

D'ailleurs, le tableau 4.4 résume la distribution par sexe des individus selon le type de trajectoire emprunté.

Tableau 4.4- Trajectoires de transition vers la retraite, par sexe

Trajectoires	Hommes %	Femmes
Complète		
volontaire	50,1	53,4
involontaire	5,7	10,4
inconnue	5,3	9,8
Incomplète		
volontaire	19,7	6,8
involontaire	16,0	9,2
inconnue	3,2	10,5
Total	100,0	100,0
Nombre de cas*	404	330

* Représente le nombre d'individus dans l'échantillon de départ alors que les proportions présentées proviennent des résultats de l'échantillon pondéré.

Dans l'ensemble, environ une même proportion d'hommes et de femmes en transition aurait connu une trajectoire de type volontaire complétée (50 % et 53 % respectivement). Mais, là semblent s'arrêter les ressemblances.

En ce qui concerne les trajectoires volontaires incomplètes, on remarque que près de 20 % des hommes, comparativement à seulement 7 % des femmes, ont connu une telle trajectoire. Ainsi, il semblerait que même si la trajectoire empruntée est de type volontaire, les hommes vont demeurer sur le marché du travail dans une plus grande proportion comparativement aux femmes.

Chez les femmes, près de 20 % d'entre elles auraient connu une trajectoire involontaire, 10 % complétées et environ 9 % incomplètes. Il semblerait donc, à première vue, que dans le cas des femmes, une période de chômage ou un changement d'emploi involontaire ne semble pas avoir d'impact explicite sur le fait que la trajectoire sera complétée ou non. Chez les hommes, près de 22 % d'entre eux auraient aussi connu ce type de trajectoire. Cependant, seulement 6 % des hommes ont complété cette trajectoire, comparativement à 16 % qui ne l'ont pas complété. Ainsi, dans l'ensemble, les hommes et les femmes ont connu dans une même proportion une trajectoire de type involontaire. Cependant, les hommes étaient presque trois fois plus susceptibles de ne pas avoir atteint l'état de « retraité » avant la fin de la période d'observation. Ce qui semble vouloir confirmer une de nos hypothèses de départ, à savoir que les hommes sont plus susceptibles de demeurer sur le marché du travail, même après avoir connu des événements qui pourraient avoir perturbé leurs activités sur le marché du travail.

Environ 20 % des femmes, comparativement à seulement 8 % des hommes, auraient connu une trajectoire de type inconnue. Ainsi, les femmes étaient 2,5 fois plus susceptibles de ne pas travailler et de n'être ni au chômage, ni inactives à certains moments durant leur transition vers la retraite. En résumé, environ 10 % de l'ensemble des femmes ont connu une trajectoire inconnue complétée comparativement à 5 % des hommes. De même, 10 % des femmes ont connu une trajectoire inconnue incomplète comparativement à seulement 3 % des hommes.

4.2 Conclusion partielle

Comme on pouvait s'y attendre d'après ce que nous avons trouvé dans la littérature, une plus grande proportion de femmes ont atteint l'état de retraité comparativement aux hommes (74 % et 61 % respectivement). Même en contrôlant l'effet du temps, cette différence était statistiquement significative au seuil de 1 % (tableau 4.1). Par conséquent, les femmes avaient des probabilités d'atteindre l'état de retraité chaque année nettement plus élevées, et ce, pour tout les groupes d'âge.

La probabilité d'atteindre l'état de « retraité » était nettement plus élevée durant la première année passée en transition, tant chez les hommes que chez les femmes. En effet, pour les hommes, la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » durant la première année passée en transition était de 52,8 % et de 59,6 % chez les femmes. Cependant, comme nous l'avons vu au tableau 4.4, cette probabilité va varier grandement en fonction du groupe d'âge. De plus, le fait que cette probabilité soit plus élevée durant la première année passée en transition proviendrait surtout de l'effet de la méthode de sélection des répondants qui a été utilisée. Ainsi, l'indicateur annuel que nous avons utilisé semble avoir identifié de manière efficace les hommes et les femmes en voie d'atteindre l'état de « retraité ».

En ce qui concerne l'âge moyen auquel on estime que l'état de « retraité » est définitivement atteint, les femmes atteignaient cet état en moyenne à 61,1 ans comparativement à 62,4 ans chez les hommes. Tandis que l'âge médian des hommes était de 63 ans comparativement à 61 ans chez les femmes.

Pour ce qui est des types de trajectoires empruntés, on remarque qu'environ une même proportion d'hommes et de femmes a connu une trajectoire de type volontaire complétée (50,1 % et 53,4 % respectivement). Aussi, qu'environ une même proportion d'hommes et de femmes ont connu une trajectoire de type involontaire (22 % et 20 % respectivement), mais qu'une plus grande proportion d'hommes n'ont pas complété cette trajectoire avant la fin de la période d'observation

comparativement aux femmes. Finalement, les femmes semblaient être 2,5 fois plus susceptibles que les hommes de ne pas travailler, de n'être ni au chômage, ni inactives à certains moments durant leur transition vers la retraite.

CHAPITRE 5 LES EFFETS DES VARIABLES RELATIVES AU TRAVAIL ET À LA FAMILLE

5.1 Présentation des résultats

5.1.1 L'impact des variables relatives au travail et à la famille sur les probabilités d'atteindre l'état de « retraité »

Nous avons voulu examiner trois modèles théoriques. Le premier modèle (modèle 1) contient des variables reliées au travail et à l'individu comme le plus haut niveau de scolarité, le nombre d'années d'expérience de travail, le revenu personnel, la catégorie de travailleur et si le répondant a signalé un problème de santé. Ce modèle fait référence aux types de modèles individuels surtout rencontrés dans la littérature relative à la retraite chez les hommes.

Le deuxième modèle (modèle 2) contient les variables relatives à la famille et au ménage. Ce modèle contient des variables comme être en union, la présence d'un parent ou d'un enfant dans le ménage, la présence d'une personne dans le ménage qui a signalé un problème de santé (autre que le répondant), s'il y a une personne dans le ménage (autre que le répondant) qui reçoit des revenus associés à la retraite et le revenu total pour le ménage. Il s'agit d'un modèle qui s'inspire des variables qu'on retrouve généralement dans les modèles explicatifs de la prise de la retraite chez les femmes.

Le troisième modèle (modèle 3) combine les deux précédents modèles (en excluant le revenu personnel) afin de composer un modèle plus global qui tient compte de la sphère du travail, des caractéristiques de l'individu, en plus celles de la famille et du ménage.

Le tableau 5.2 présente les probabilités estimées à partir des résultats des régressions logistiques pour les trois modèles, sexes séparés. Précisons que

l'individu de référence correspond à un individu, à la première année de transition, âgé de 50 à 54 ans, sans diplôme d'études secondaires, qui se situe dans le premier quartile pour ce qui est du nombre d'années d'expérience de travail, des revenus personnels et des revenus du ménage. Il n'était pas syndiqué, n'a pas signalé de problème de santé et n'était pas en union. De plus, il n'y avait pas d'enfants ou de parents présents dans le ménage, ni de personnes ayant signalé un problème de santé, ni d'autres personnes recevant des revenus associés à la retraite.

Les analyses séparées selon le sexe utilisent les mêmes caractéristiques pour l'individu de référence, à la différence près que les variables divisées en quartiles (années d'expérience de travail, revenu personnel et revenu du ménage) n'ont pas les mêmes valeurs selon le sexe. Ces valeurs sont résumées au tableau 5.1.

Tableau 5.1- Valeur des quartiles pour les variables du nombre d'années d'expérience de travail, du revenu personnel et du revenu du ménage, par sexe

	Hommes	Femmes
Nb. années d'expérience de travail		
1	≤ 33	≤ 13
2	[34, 38]	[14, 23]
3	[39, 44]	[24, 32]
4	>44	>32
Revenu personnel (\$)		
1	≤ 12 800	≤ 5 100
2	[12 900, 21 100]	[5 200, 11 700]
3	[21 200, 31 200]	[11 800, 20 000]
4	> 31 200	> 20 000
Revenu du ménage (\$)		
1	≤ 22 000	≤ 23 000
2	[22 100, 35 200]	[23 100, 36 500]
3	[35 300, 53 000]	[36 600, 53 500]
4	> 53 000	> 53 500

Tableau 5.2- Résultats des régressions logistiques, probabilités estimées¹

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Année						
(1)	0,0917	0,1539	0,1775	0,3466	0,1073	0,2917
2	0,0097***	0,0593*	0,0184***	0,1285**	0,0113***	0,1209*
3	0,013***	0,0343**	0,0192***	0,0874**	0,0131***	0,0779**
4	0,0202	0,066	0,0322	0,1330	0,0226	0,1338
Groupe d'âge						
(50 à 54)	0,0917	0,1539	0,1775	0,3466	0,1073	0,2917
55 à 59	0,3438**	0,3004	0,3416°	0,5377	0,3582**	0,4846
60 à 64	0,6529***	0,5605**	0,4768**	0,6941**	0,6492**	0,728**
65 ans et plus	0,8215***	0,6686**	0,6573**	0,8003**	0,8202***	0,8345**
Niveau de scolarité						
(sans DES)	0,0917	0,1539			0,1073	0,2917
DES	0,0646	0,1007			0,0603	0,2016
études postsecondaires	0,0784	0,1817			0,0765	0,3137
Années d'expérience de travail, quartiles						
(1)	0,0917	0,1539			0,1073	0,2917
2	0,0487°	0,1710			0,0540°	0,3226
3	0,0385°	0,1865			0,0460°	0,358
4	0,0466	0,1295			0,0490	0,2798
Revenu personnel, quartiles						
(1)	0,0917	0,1539				
2	0,1366	0,2844°				
3	0,1034	0,2524				
4	0,1131	0,2456				
Catégorie de travailleur						
(non-syndiqué)	0,0917	0,1539			0,1073	0,2917
syndiqué	0,5616**	0,4340**			0,6015**	0,6616**
travailleur autonome	0,0557	0,1489			0,0665	0,2989
Problème de santé						
(non)	0,0917	0,1539			0,1073	0,2917
oui	0,1277	0,0991			0,1607	0,2108
En union						
(non)			0,1775	0,3466	0,1073	0,2917
oui			0,1816	0,3263	0,1411	0,2523
Présence d'un enfant ou d'un parent						
(non)			0,1775	0,3466	0,1073	0,2917
oui			0,1464	0,2757	0,0887	0,2491
Présence d'une personne dépendante						
(non)			0,1775	0,3466	0,1073	0,2917
oui			0,131	0,3118	0,0724	0,2806
Autre personne qui reçoit des revenus associés à la retraite						
(non)			0,1775	0,3466	0,1073	0,2917
oui			0,3019*	0,4127	0,2017*	0,3420
Revenu du ménage, quartiles						
(1)			0,1775	0,3466	0,1073	0,2917
2			0,2133	0,2863	0,0978	0,2057
3			0,2279	0,2834	0,0978	0,1954
4			0,2296	0,435	0,1125	0,2821
Khi-deux de Wald (degrés de liberté)	92,6085*** (17)	43,8871*** (17)	93,7638*** (13)	46,0206*** (13)	96,7077*** (21)	44,9486** (21)

°p>0,1; *p>0,05; **p>0,01; ***p>0,0001

¹ $\exp(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_i X_i) / (1 + (\exp(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_i X_i)))$

note : les catégories de référence sont entre parenthèses

5.1.1.1 L'efficacité des modèles

Afin d'estimer si le modèle convient bien aux données observées, nous avons utilisé le Khi-deux de Wald²¹. Le Khi-deux de Wald teste l'hypothèse nulle que les coefficients sont égaux à zéro pour tous les termes du modèle. Ainsi, afin d'être en mesure d'évaluer si un modèle est significatif dans son ensemble, il faut obtenir un khi-deux qui rejette l'hypothèse nulle que tous ses coefficients sont égaux à zéro et cette différence doit être statistiquement significative à un seuil acceptable. Dans les trois modèles que nous avons proposés, les khi-deux étaient statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Habituellement, le Khi-deux de Wald n'est pas utilisé comme une mesure d'ajustement pour comparer la capacité d'explication des modèles mais, étant donné les limites imposées par l'utilisation des poids bootstrap, il s'agissait du seul outil disponible.

Premièrement, nous avons constaté que pour les trois modèles, les hommes obtenaient des khi-deux nettement supérieurs aux femmes. Ce qui laisserait sous-entendre que les variables choisies expliqueraient moins bien ce qui a été observé chez les femmes comparativement à ce qui a été observé chez les hommes.

Aussi, on remarque que, tant pour les hommes que pour les femmes, le modèle relatif à la famille (modèle 2) obtient des khi-deux légèrement supérieurs à ceux du premier modèle qui contient les variables relatives au travail.

En ce qui concerne le troisième modèle, les hommes ont obtenu un khi-deux supérieur aux deux précédents modèles, mais pas les femmes. Pour les femmes, le modèle qui possède le khi-deux le plus élevé correspond au modèle relatif à la famille (modèle 2). Ainsi, cela pourrait suggérer qu'on retrouve plus d'associations entre les variables relatives au travail et à la famille chez les femmes. Ce qui n'est peut-être pas surprenant étant donné que, comme nous l'avons vu dans la revue de la

littérature, chez les femmes, les sphères du travail et de la famille semblent plus interdépendantes que ce que l'on peut constater chez les hommes et par conséquent, il est peut-être plus difficile d'isoler leurs effets respectifs.

5.1.1.2 Le modèle relatif au travail et à l'individu (modèle 1)

Dans le premier modèle, la probabilité d'atteindre l'état de retraité durant la première année d'observation, pour l'individu de référence, est d'environ 9,2 % pour les hommes comparativement à 15,4 % chez les femmes. Ainsi, pour les hommes et les femmes appartenant au plus jeune groupe d'âge (50 à 54 ans), faisant partie des 25 % ayant le nombre d'années d'expérience de travail et le revenu personnel le moins élevé et sans problème de santé, la probabilité des femmes est environ 1,7 fois plus élevée que celle des hommes.

Dans ce modèle, on remarque que le temps passé en transition semble avoir un effet significatif chez les hommes et chez les femmes. Cependant, comme on peut le constater en comparant avec les résultats obtenus au chapitre précédent, la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » ne dépend pas que du temps écoulé depuis le début de la transition mais également des autres facteurs inclus dans le modèle. Toutefois, on peut encore voir que la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » est beaucoup plus élevée durant la première année passée en transition.

Lorsqu'on observe l'effet du groupe d'âge, on remarque que les probabilités augmentent fortement lorsque l'âge augmente. Mais, ces probabilités augmentent beaucoup plus rapidement chez les hommes que chez les femmes lorsqu'on contrôle pour les autres variables dans le modèle. Il semblerait que l'âge ait ici un impact plus marqué chez les hommes. Alors que pour le groupe de référence (50 à 54 ans) les femmes ont une probabilité plus élevée d'atteindre l'état de retraité (15,4 % comparativement à 9,2 %), cette situation s'inverse pour les autres groupes d'âge.

²¹ Précisons que le « Wald Chi-square Goodness-of-fit » était le seul test dont nous disposions pour évaluer l'efficacité des modèles avec l'utilisation des poids bootstrap voir : Statistique Canada, (mai

Chez les 55 à 59 ans, la probabilité est de 30 % pour les femmes et de 34,4 % pour les hommes et, pour ces derniers, l'effet est statistiquement significatif au seuil de 1 %. Chez les 60 à 64 ans, cette probabilité atteint 65 % chez les hommes comparativement à 56 % chez les femmes (statistiquement significatif à 0,01 % et 1 % respectivement). Pour le dernier groupe d'âge, les 65 ans et plus, cette probabilité atteint un sommet avec 82 % chez les hommes et 67 % chez les femmes (statistiquement significatif à 0,01 % et 1 % respectivement).

L'effet du nombre d'années d'expérience de travail, cumulé en années à temps plein, ne semble pas avoir un effet linéaire. De plus, cet effet non linéaire diffère selon le sexe. Alors que chez les hommes, la probabilité d'atteindre l'état de retraité diminue jusqu'au troisième quartile, passant de 9,2 % à 4 %, pour ensuite légèrement augmenter au quatrième quartile (5 %), on observe la situation inverse chez les femmes. Dans l'ensemble, les femmes ont des probabilités nettement plus élevées à chaque quartile. On peut voir que les probabilités augmentent dans les trois premiers quartiles, passant de 15,4 % à 18,7 %, pour ensuite diminuer à environ 13 % au quatrième. Cependant, l'effet du nombre d'années d'expérience de travail ne semble pas avoir un effet statistiquement significatif chez les femmes. En effet, l'écart entre les différents quartiles et le groupe de référence n'est pas très prononcé. Tandis que chez les hommes, l'effet du nombre d'années d'expérience de travail est statistiquement significatif au seuil de 10 % pour les deuxième et troisième quartiles. Ainsi, chez les hommes, jusqu'à un certain niveau, le fait de cumuler un plus grand nombre d'années de travail aurait pour effet de diminuer la probabilité d'atteindre l'état de « retraité ».

Pour ce qui est de l'effet du revenu personnel, on remarque qu'il n'est statistiquement pas significatif chez les hommes et qu'il y a peu de variations entre les différents quartiles. Quant aux femmes, on remarque une coupure plus importante entre le premier quartile et les autres niveaux, de 15,4 % au premier à près de 25 % au dernier. Chez les femmes, avoir un revenu qui se situe dans le deuxième quartile

augmente la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » et son effet est statistiquement significatif au seuil de 10 %.

Chez les hommes, comme chez les femmes, être syndiqué fait bondir la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » à 56 % et 43 % respectivement et cette différence est statistiquement significative au seuil de 1 % dans les deux cas. Pour les hommes comme pour les femmes, être un travailleur autonome n'était pas statistiquement différent d'être un travailleur non-syndiqué. Ainsi, être syndiqué vient grandement augmenter le risque d'atteindre l'état de « retraité », autant chez les hommes que chez les femmes.

Finalement, on note que le niveau de scolarité, de même que d'avoir mentionné un problème de santé, ne semblent pas avoir un impact statistiquement significatif sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » et ce, tant chez les hommes que chez les femmes.

5.1.1.3 Modèle relatif à la famille et au ménage (modèle 2)

Dans le deuxième modèle, pour l'individu de référence, la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » durant la première année passée en transition est de 35 % chez les femmes comparativement à environ 18 % chez les hommes. Ainsi, pour les femmes âgées de 50 à 54 ans, durant la première année passée en transition, sans conjoint, sans parents, sans enfants, sans la présence d'une personne dépendante dans le ménage et sans autre personne recevant des revenus associés à la retraite et appartenant au groupe dont les revenus du ménage étaient les moins élevés, elles étaient tout de même presque deux fois plus susceptibles d'atteindre l'état de retraité comparativement aux hommes.

Comme dans le précédent modèle, on remarque que l'effet du temps est statistiquement significatif pour les deux sexes et que la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » est toujours plus élevée durant l'année suivant l'entrée en transition

(année « 1 »). Aussi, on remarque que pour chaque année, les probabilités sont plus élevées que dans le modèle précédent. Ce qui pourrait laisser sous-entendre que le temps passé en transition pourrait inclure les effets d'autres variables qui ne sont pas présentes dans le modèle.

Contrairement au précédent modèle, les probabilités augmentent beaucoup plus rapidement chez les femmes en fonction du groupe d'âge que chez les hommes. Dans ce modèle, l'âge semble avoir un impact plus prononcé sur les probabilités des femmes d'atteindre l'état de retraité. Chez ces dernières, la probabilité passe de 35 % chez les 50 à 54 ans à 80 % chez les 65 ans et plus. Tandis que pour les hommes, cette probabilité passe de 18 % chez les 50 à 54 ans à près de 66 % chez les 65 ans et plus. Mentionnons aussi que l'effet du groupe d'âge est statistiquement significatif chez les hommes et les femmes, comme dans le précédent modèle.

La présence d'une autre personne dans le ménage qui reçoit des revenus associés à la retraite a pour effet de faire augmenter les probabilités d'atteindre l'état de « retraité » chez les hommes et les femmes. Mais, cette variable a un effet statistiquement significatif (au seuil de 5 %) seulement chez les hommes. Chez les femmes, cette probabilité est passée de 35 % chez celles où il n'y avait pas d'autres personnes recevant des revenus associés à la retraite à seulement 41 % chez celles où il y aurait au moins une personne dans le ménage qui reçoit de tels revenus. Tandis que chez les hommes, cette probabilité est passée de 18 % à 30 %. Ainsi, le fait qu'il y ait au moins une autre personne dans le ménage qui reçoit des revenus associés à la retraite semble avoir un impact plus prononcé sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chez les hommes comparativement aux femmes.

Concernant les autres variables explicatives dans le modèle comme l'union, la présence d'un parent ou d'un enfant dans le ménage, la présence d'une personne dépendante dans le ménage et le total des revenus du ménage, elles ne semblent pas influencer de façon statistiquement significative le risque des hommes et des femmes d'atteindre l'état de « retraité ».

5.1.1.4 Le modèle complet (modèle 3)

Dans le dernier modèle, la probabilité d'atteindre l'état de retraité durant la première année passée en transition pour l'individu de référence est d'environ 11 % chez les hommes et de 29 % chez les femmes. Ainsi, en combinant les deux précédents modèles, il en résulte que les femmes étaient presque trois fois plus susceptibles que les hommes d'atteindre l'état de « retraité » pour ce groupe de référence en particulier.

Chez les deux sexes, le temps passé en transition semble toujours avoir un effet statistiquement significatif. Aussi, l'effet est toujours aussi prononcé pour la première année passée en transition. Cependant, lorsqu'on compare ces résultats à ceux obtenus au chapitre précédent (figure 4.1), on constate que ce qui était attribué à l'effet du temps passé en transition appartenait en grande partie à d'autres variables. Malgré cela, l'indicateur annuel TRANSCOR2 semble avoir réussi à identifier les répondants qui étaient en voie de quitter le marché du travail puisque la plupart ont atteint l'état de « retraité » avant la fin de la période d'observation. Cet indicateur a donc réussi à capter des changements de comportements ou d'activités sur le marché du travail qui ont mené à l'état de « retraité » chez des travailleurs âgés de 50 ans et plus, hommes et femmes.

L'effet du groupe d'âge sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » est hautement significatif pour les deux sexes. Cependant, on peut voir que l'effet de l'âge augmente les probabilités d'atteindre cet état beaucoup plus rapidement chez les femmes. Pour ces dernières, la probabilité d'atteindre l'état de retraité se situait déjà près de 50 % pour les 55 à 59 ans et près de 73 % chez les 60 à 64 ans, ce qui signifie que très peu d'entre elles atteindront l'âge de 65 ans avant de quitter le marché du travail. Chez les hommes, on remarque qu'il semble plus rare pour eux d'atteindre l'état de « retraité » avant 60 ans. Ainsi, comme nous l'avons déjà mentionné au chapitre précédent, il semblerait qu'il y ait une plus forte association entre un âge élevé et l'état de « retraité » chez les hommes.

Le niveau des probabilités est demeuré sensiblement le même pour ce qui est de l'effet du nombre d'années d'expérience de travail chez les hommes. De même que pour les niveaux de significativité qui sont toujours au seuil de 10 % pour les deuxième et troisième quartiles. Chez les femmes, la combinaison des deux modèles a fait augmenter grandement le niveau des probabilités pour chaque quartile mais l'effet n'est toujours pas statistiquement significatif. Par conséquent, contrairement aux femmes, cumuler un plus grand nombre d'années de travail vient, jusqu'à un certain niveau, diminuer la probabilité des hommes d'atteindre l'état de « retraité ».

Concernant la variable « catégorie de travailleur », on remarque que pour les hommes, la probabilité a légèrement augmenté pour la catégorie « syndiqué ». Elle est passée de 56 % au premier modèle à 60 % au troisième modèle et son effet est toujours statistiquement significatif au seuil de 1 %. Pour les autres catégories, le niveau des probabilités n'a pas tellement changé et la différence entre être un travailleur autonome comparativement à un travailleur non-syndiqué est demeurée non significative. Chez les femmes, les niveaux ont sensiblement augmenté. Pour la catégorie « syndiqué », la probabilité est passée de 43 % à 66 % du premier au troisième modèle et son effet est demeuré statistiquement significatif au seuil de 1%. Même si les probabilités ont augmenté, il n'y a toujours pas de différence statistiquement significative entre être une travailleuse autonome et une travailleuse non-syndiquée. Encore une fois, on constate qu'être syndiqué vient grandement augmenter la probabilité d'atteindre l'état de retraité et ce, chez les deux sexes.

La différence est demeurée statistiquement significative au seuil de 5 % entre les hommes qui habitaient et ceux qui n'habitaient pas avec une personne qui reçoit des revenus associés à la retraite. Ainsi, les hommes qui habitaient avec au moins une autre personne recevant de tels revenus voyaient leur probabilité d'atteindre l'état de « retraité » augmenter de façon significative. Tandis que chez les femmes, il n'y a toujours pas d'effet statistiquement significatif pour cette variable, même si la probabilité tend à vouloir augmenter une fois qu'il y a présence d'une autre personne qui reçoit de tels revenus.

Même après avoir combiné les deux précédents modèles, les variables comme le niveau de scolarité, avoir un problème de santé, être en union, la présence d'un parent ou d'un enfant, la présence d'une personne dépendante et le revenu total pour le ménage ne semblent toujours pas avoir d'impacts statistiquement significatifs sur la probabilité des hommes et des femmes d'atteindre l'état de « retraité ».

Comme nous l'avons déjà souligné précédemment, l'indicateur que nous avons utilisé pour identifier les répondants qui avaient commencé leur transition vers la retraite (TRANSCOR2) a déjà capté de manière efficace plusieurs des caractéristiques majeures qui conduisent les travailleurs vers l'état de « retraité ». C'est ce qui expliquerait pourquoi on observe de nombreux répondants qui atteignent l'état de « retraité » durant la première année passée en transition. C'est aussi une des raisons pour lesquelles les variables que nous avons sélectionnées ont, dans l'ensemble, peu d'effets statistiquement significatifs sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » puisque cette probabilité semble d'abord et avant tout liée au fait d'avoir été identifié comme étant en transition. Toutefois, il est intéressant de constater que, malgré cela, nos résultats montrent que chez les hommes, le temps passé en transition, le groupe d'âge, le nombre d'années d'expérience de travail, être syndiqué et la présence d'une autre personne dans le ménage qui reçoit des revenus associés à la retraite font varier la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » de manière statistiquement significative. Alors que chez les femmes, on constate que seulement le temps passé en transition, le groupe d'âge et le fait d'être syndiqué ont des impacts statistiquement significatifs.

5.1.2 Portrait des individus, d'après les variables indépendantes, selon le type de trajectoire emprunté

Nous avons observé que chaque catégorie de trajectoire de transition présentait un profil particulier mais qu'en plus, ce profil variait beaucoup en fonction du sexe.

Rappelons qu'une trajectoire complétée signifie que le répondant a atteint l'état de retraité avant la fin de l'enquête sinon, elle est considérée comme étant incomplète. De même, une trajectoire volontaire signifie que le répondant n'a pas subi de changement d'emploi involontaire, ni de période de chômage. Dans le cas contraire, cette trajectoire est considérée comme étant involontaire. Les trajectoires de type « inconnue » forment une catégorie résiduelle où, à certains moments durant leur transition, les individus n'étaient ni à l'emploi, ni au chômage, ni inactifs.

Les résultats sont résumés dans le tableau 5.3, par sexe, selon le type de trajectoire emprunté.

Tableau 5.3- Caractéristiques des individus par type de trajectoire emprunté

Trajectoires complétées

	Volontaire		Involontaire		Inconnue	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Distribution (%)	53,4	46,6	40,3	59,7	39,8	60,3
Âge moyen	62,6	61,9	63,7	59,3	59,2	58,6
Niveau de scolarité (%)						
sans DES	42,4	27,9	x	x	x	x
DES	9,9	18,5	x	x	x	x
études postsecondaires	47,6	53,6	49,4	47,9	51,8	48,4
Nb. moyen d'années d'expérience de travail	38,4	24,8	40,0	19,3	33,3	22,0
Revenu personnel moyen (\$)	28 976	16 198	20 374	10 947	15 180	23 173
Catégorie de travailleur (%)						
non-syndiqué	42,8	48,8	87,4	71,3	x	64,6
syndiqué	36,2	35,5	x	x	54,6	18,9
travailleur autonome	21,0	15,7	x	x	x	16,5
Problème de santé (%)	27,4	25,4	36,5	26,1	38,1	30,4
En union (%)	85,2	75,9	100,0	60,0	100,0	81,6
Présence enfant/parent (%)	26,8	23,1	30,5	12,8	0,0	27,0
Présence personne dépendante (%)	19,9	32,2	38,7	15,3	0,0	14,5
Autre personne avec revenus de retraite (%)	46,4	68,5	61,2	54,5	51,8	62,2
Revenu moyen du ménage (\$)	48 493	41 967	44 571	32 800	33 152	62 741
Nombre de cas dans l'échantillon*	200	172	25	30	18	31

Trajectoires incomplètes

	Volontaire		Involontaire		Inconnue	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Distribution (%)	78,0	22,0	67,9	32,1	26,8	73,2
Âge moyen	60,4	60,2	59,2	59,7	59,0	57,3
Niveau de scolarité (%)						
sans DES	23,2	x	41,2	26,2	x	x
DES	18,5	x	12,1	41,5	x	x
études postsecondaires	58,3	55,3	46,7	32,3	60,0	49,1
Nb. moyen d'années d'expérience de travail	38,9	25,4	36,3	22,6	36,7	20,1
Revenu personnel moyen (\$)	27 226	21 078	28 787	19 887	18 524	6 249
Catégorie de travailleur (%)						
non-syndiqué	35,8	64,5	85,1	100,0	40,1	64,2
syndiqué	0,0	x	4,1	x	x	19,1
travailleur autonome	64,2	x	10,8	x	x	16,7
Problème de santé (%)	26,6	25,7	43,1	25,3	46,2	40,1
En union (%)	81,7	89,1	76,4	65,8	100,0	100,0
Présence enfant/parent (%)	38,0	24,2	25,1	0,0	0,0	54,4
Présence personne dépendante (%)	28,5	43,1	29,5	33,3	0,0	54,4
Autre personne avec revenus de retraite (%)	34,0	67,3	26,4	51,1	46,8	44,1
Revenu moyen du ménage (\$)	50 382	47 576	45 494	43 034	39 791	73 237
Nombre de cas dans l'échantillon*	76	29	70	27	15	41

* Représente le nombre d'individus dans l'échantillon de départ alors que les résultats présentés proviennent de l'échantillon pondéré.

x = certains pourcentages n'ont pu être divulgués afin de protéger la confidentialité des répondants

5.1.2.1 Trajectoires complétées

Rappelons d'abord qu'en moyenne près de 52 % des trajectoires observées étaient de type volontaire complété, 8 % étaient de type involontaire complété et 7 % de type inconnu complété.

On remarque une certaine asymétrie concernant la distribution selon le sexe dans les trois catégories de trajectoires complétées. Alors que dans la catégorie volontaire on note une proportion légèrement plus élevée d'hommes que de femmes (53 % et 47 % respectivement), il y a un net déséquilibre dans les catégories involontaire et inconnue. En effet, ces catégories sont composées à 60 % de femmes.

La catégorie des trajectoires volontaires complétées regroupe près de 50 % des trajectoires observées chez les hommes et 53 % de celles observées chez les femmes, ce qui en fait le type de trajectoire le plus emprunté chez les deux sexes. Au niveau des ressemblances, on note que l'écart entre les sexes concernant l'âge moyen auquel l'état de « retraité » est atteint n'est que d'un an (63 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes). Tant pour les hommes que pour les femmes, cela représente un an de plus que l'âge moyen calculé pour l'ensemble des hommes et des femmes qui ont atteint l'état de « retraité » (tableau 4.2). De plus, on note que la distribution à travers les différentes catégories de travailleurs est relativement similaire, les hommes étant toutefois quelque peu plus susceptibles d'être des travailleurs autonomes. Finalement, moins de 30 % d'entre eux ont signalé un problème de santé (27 % et 25 % respectivement). Cependant, malgré ces similitudes, on remarque des caractéristiques très différentes entre les sexes concernant les autres variables liées au travail et la situation familiale.

Premièrement, au niveau du nombre d'années d'expérience de travail (cumulé en années complètes à temps plein), les hommes avaient cumulé en moyenne 38 ans et les femmes, 25 ans en moyenne. Malgré cela, pour ces dernières, cela représente un

nombre relativement élevé lorsqu'on le compare à celui des femmes dans les autres catégories de trajectoires complétées.

On remarque aussi un écart important entre les sexes au niveau du revenu personnel moyen. Lorsqu'elles ont atteint l'état de « retraité », les femmes avaient en moyenne 13 000 \$ de moins en revenu personnel comparativement aux hommes. Lorsqu'on regarde le revenu moyen pour le ménage, l'écart entre les sexes diminue et se situe à environ 6 500 \$.

Au niveau de la famille et du ménage, on remarque que la grande majorité des hommes et des femmes étaient en union (85 % et 76 % respectivement). Chez les hommes, on remarque qu'ils étaient légèrement plus susceptibles que les femmes d'avoir signalé la présence d'un enfant ou d'un parent dans le ménage (27 % comparativement à 23 %). Tandis que chez les femmes, elles étaient nettement plus susceptibles d'avoir signalé la présence d'une personne dépendante dans le ménage (32 % contre 20 %) et de vivre avec au moins une autre personne recevant des revenus associés à la retraite (69 % contre 46 %).

Dans cette catégorie, les hommes et les femmes avaient presque un an de plus que l'âge moyen calculé pour l'ensemble des hommes et des femmes qui ont atteint l'état de « retraité ». De plus, la répartition à travers les différentes catégories de travailleurs semble relativement similaire et on peut avancer que ces hommes et ces femmes ont cumulé un nombre d'années d'expérience de travail assez élevé lorsqu'on les compare aux autres catégories de trajectoires complétées. Ce qui suggère une situation relativement stable sur le marché du travail chez les deux sexes.

Cependant, les hommes ont tout de même cumulé près de 14 ans d'expérience de travail de plus que les femmes et leur situation financière personnelle est nettement supérieure. C'est pourquoi, en général, on accorde beaucoup d'importance à la situation de la famille et du ménage chez les femmes. D'ailleurs, on a remarqué que

le revenu moyen pour le ménage des femmes se rapprochait de celui des hommes et qu'elles étaient beaucoup plus susceptibles de vivre avec au moins une autre personne qui recevait des revenus associés à la retraite. De même, elles étaient plus susceptibles d'avoir signalé la présence d'une personne dépendante dans le ménage.

Dans la catégorie des trajectoires involontaires complétées, on constate des contrastes encore plus frappants. D'abord, rappelons que cette catégorie regroupe environ 6 % des trajectoires observées chez les hommes et environ 10 % chez celles observées chez les femmes (tableau 4.4). Ce qui ne représentait que seulement 30 femmes et 25 hommes dans notre échantillon de départ (avant pondération). Lorsqu'on observe l'âge moyen auquel l'état de « retraité » est atteint, cela vient renforcer l'une de nos hypothèses de départ, à savoir qu'une trajectoire involontaire aura pour effet de prolonger la participation des hommes sur le marché du travail et aura pour effet, au contraire, de précipiter la fin de cette participation chez les femmes.

En effet, l'âge moyen de ces hommes était presque de 64 ans lorsqu'ils ont atteint l'état de « retraité ». Cela représente deux ans de plus que la moyenne calculée pour l'ensemble des hommes qui ont atteint l'état de « retraité » et il s'agit de l'âge moyen le plus élevé de toutes les catégories de trajectoires. À l'opposé, chez les femmes, l'âge moyen est de 59 ans, soit deux ans de moins que l'âge moyen calculé pour l'ensemble des femmes qui ont atteint l'état de « retraité ».

Un point qui caractérise cette catégorie est que la très grande majorité des travailleurs, hommes et femmes, étaient non-syndiqués. Sinon, les hommes et les femmes présentent des situations très différentes. Alors que les hommes ont atteint un âge où les probabilités d'atteindre l'état de « retraité » sont très élevées et qu'ils présentent une situation financière relativement saine, on note une situation beaucoup plus précaire chez les femmes. Au niveau du revenu personnel, les hommes disposaient en moyenne de près de 10 000 \$ de plus et près de 12 000 \$ de plus au niveau du revenu pour le ménage. En plus de cette situation financière plus

fragile, on peut voir que 40 % des femmes de cette catégorie n'étaient pas en union. Sinon, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir signalé un problème de santé, d'avoir signalé la présence d'un parent ou d'un enfant dans le ménage, d'avoir indiqué la présence d'une personne dépendante dans le ménage et de vivre avec au moins une personne qui recevait des revenus associés à la retraite.

Alors que la catégorie des trajectoires inconnues complétées regroupait environ 10 % des trajectoires observées chez les femmes, elle ne regroupait que 5 % de celles observées chez les hommes. Dans l'échantillon de départ (avant pondération), cela ne correspondait qu'à 18 hommes comparativement à 31 femmes. Il s'agit donc d'une situation peu fréquente pour ces derniers. Chez les hommes, il s'agit de la seule catégorie où l'âge moyen est inférieur à 60 ans (59 ans). Cependant, on peut voir que 38 % d'entre eux ont signalé un problème de santé et que plus de la moitié d'entre eux étaient syndiqués (55 %). Ce qui pourrait expliquer, dans une certaine mesure, pourquoi certains d'entre eux se sont absents du marché du travail avant d'atteindre l'état de « retraité ». Chez les femmes, elles étaient plus susceptibles d'être non-syndiquées (65 %) et moins susceptibles d'avoir signalé un problème de santé (30 %). Cependant, on remarque que leur situation financière, personnelle et celle du ménage, est particulièrement élevée. Ainsi, il se peut que ces femmes, à certains moments, aient préféré s'absenter du marché du travail, sans nécessairement passer par une période de chômage, étant donné cette situation financière avantageuse. De plus, environ 82 % d'entre elles étaient en union et 62 % d'entre elles vivaient avec au moins une autre personne qui recevait des revenus associés à la retraite.

5.1.2.2 Trajectoires incomplètes

D'abord, rappelons que les trajectoires volontaires incomplètes représentent 14 % de l'ensemble des trajectoires, 13 % pour les trajectoires involontaires incomplètes et 6 % pour les trajectoires inconnues incomplètes.

À première vue, on remarque encore une fois une nette asymétrie entre les sexes. Pour les catégories volontaire et involontaire, elles sont composées à près de 78 % et à près de 68 % d'hommes respectivement. Alors qu'en ce qui concerne la catégorie inconnue, elle est composée à 73 % de femmes.

Dans la catégorie des trajectoires volontaires incomplètes, elle ne regroupait qu'environ 7 % de l'ensemble des trajectoires chez les femmes comparativement à près de 20 % chez les hommes. Dans l'échantillon de départ (avant pondération), cela ne représentait que 29 femmes comparativement à 76 hommes. L'âge moyen des hommes et des femmes est de 60 ans. Ils ont cumulé un nombre d'années d'expérience de travail assez élevé, 39 ans en moyenne chez les hommes et 25 ans chez les femmes. De plus, on note un faible écart entre les sexes quant au revenu personnel moyen de même qu'au niveau du revenu pour le ménage. Cependant, la grande majorité de ces hommes étaient des travailleurs autonomes (64 %) contrairement aux femmes qui étaient majoritairement non-syndiquées (64 %). Ce qui pourrait laisser entendre qu'étant donné leur âge, leur situation financière et professionnelle, ces hommes et ces femmes pourraient encore demeurer un certain temps sur le marché du travail.

Comme ce qu'on pouvait voir dans la catégorie volontaire complétée, les hommes sont plus susceptibles d'avoir signalé la présence d'un enfant ou d'un parent alors que les femmes sont plus susceptibles d'avoir indiqué la présence d'une personne dépendante dans le ménage de même qu'elles sont plus susceptibles de vivre avec au moins une personne qui reçoit des revenus associés à la retraite.

Ainsi, ce qui distingue la catégorie des trajectoires volontaires incomplètes de celle complétée pourrait se situer au niveau de l'âge, des revenus (pour les femmes) et de la catégorie de travailleur.

Quant à la catégorie qui regroupe les trajectoires involontaires incomplètes, elle représente 16 % de l'ensemble des trajectoires chez les hommes comparativement à

9,2 % chez les femmes. Dans l'échantillon de départ (avant pondération), cela ne représentait que 27 femmes comparativement à 70 hommes. L'âge moyen des hommes n'est que de 59 ans et de 60 ans pour les femmes. Encore une fois, on constate que la très grande majorité des hommes et des femmes étaient non-syndiqués. Chez les hommes inclus dans cette catégorie, on remarque que 43 % d'entre eux ont signalé un problème de santé et que seulement 76 % d'entre eux étaient en union. Chez les femmes, seulement 66 % d'entre elles étaient en union et 51 % d'entre elles vivaient avec au moins une autre personne qui recevait des revenus associés à la retraite. De plus, 33 % d'entre elles ont signalé la présence d'une personne dépendante dans le ménage.

Ainsi, ces hommes se distinguent surtout de ceux de la catégorie des trajectoires involontaires complétées par un âge plus jeune, qui présente une probabilité plus faible d'atteindre l'état de « retraité », et par une proportion moins élevée d'hommes en union. Alors que chez les femmes, elles se distinguent surtout par un nombre plus élevé d'années d'expérience de travail, par de meilleurs revenus (personnel et ménage) et par une proportion plus élevée ayant signalé la présence d'une personne dépendante dans le ménage.

Finalement, en ce qui concerne la catégorie qui regroupe les trajectoires inconnues incomplètes, l'âge moyen des hommes est de 59 ans et de 57 ans chez les femmes. Cependant, cette catégorie ne regroupe que 3 % des trajectoires observées chez les hommes comparativement à 10 % de celles observées chez les femmes. Dans l'échantillon de départ (avant pondération), cela ne représentait que 15 hommes comparativement à 41 femmes. Chez les hommes, ils se distinguent de la catégorie complétée surtout par le fait qu'une plus grande proportion était non-syndiquée et aussi par une plus grande proportion ayant signalé un problème de santé. Chez les femmes, elles se distinguent par un revenu personnel moyen beaucoup plus faible, par une proportion plus élevée ayant signalé la présence d'un parent ou d'un enfant, par une proportion plus élevée ayant signalé la présence d'une personne dépendante

dans le ménage et aussi par une proportion plus faible de femmes vivant avec au moins une autre personne qui reçoit des revenus associés à la retraite.

5.2 Conclusion partielle

Nous avons tenté de voir dans quelles mesures les caractéristiques que nous avons sélectionnées et qui portaient sur le travail, l'individu, la famille et le ménage auraient des effets statistiquement significatifs sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chez les hommes et les femmes identifiés comme étant en transition vers la retraite. De même que nous avons cherché à savoir ce qui caractérisait les hommes et les femmes qui se retrouvaient dans les différents types de trajectoires de transition que nous avons identifiés.

Nos résultats montrent que chez les hommes, le temps passé en transition, le groupe d'âge, être syndiqué et vivre avec au moins une personne qui reçoit des revenus associés à la retraite fait augmenter la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » de manière significative. Alors que le nombre d'années d'expérience de travail fait, jusqu'à un certain niveau, diminuer cette probabilité.

Chez les femmes, les résultats montrent que le temps passé en transition, le groupe d'âge et être syndiquée augmentent la probabilité d'atteindre cet état de façon significative. Chez ces dernières, aucune des variables liées à la famille et au ménage ne faisait varier cette probabilité de façon statistiquement significative.

Les femmes atteignent l'état de « retraité » dans une plus grande proportion comparativement aux hommes mais elles sont aussi plus susceptibles que ces derniers de connaître différents types de trajectoires de transition vers la retraite. En effet, lorsque les hommes atteignent l'état de « retraité », ils semblent avant tout plus susceptibles d'avoir connu un type de trajectoire en particulier, le type volontaire.

Cependant, la catégorie des trajectoires volontaires complétées regroupe tout de même 53 % des trajectoires observées chez les femmes et 50 % de celles observées chez les hommes. Dans l'ensemble, ces hommes et ces femmes sont demeurés sur le marché du travail un an de plus que la moyenne (63 ans et 62 ans respectivement). Le nombre cumulé d'années d'expérience de travail est assez élevé dans les deux cas et leur répartition à travers les différentes catégories de travailleurs est assez similaire. Cependant, ces femmes avaient cumulé en moyenne 14 ans de moins que les hommes en années d'expérience de travail et elles avaient en moyenne environ 13 000 \$ de moins en revenus personnels. Lorsqu'on considère les valeurs au niveau du revenu moyen pour le ménage, on remarque que l'écart entre les sexes diminue de moitié. De plus, ces femmes étaient plus susceptibles d'avoir signalé la présence d'une personne dépendante dans le ménage et de vivre avec au moins une personne qui recevait des revenus associés à la retraite.

Dans l'ensemble, les catégories de trajectoires involontaires (complétées et incomplètes) regroupent en majorité des travailleurs non-syndiqués. Chez les hommes qui ont complété ce type de trajectoire, ils se distinguent des femmes par un âge moyen élevé (64 ans) et une situation financière plus confortable. Ils sont aussi plus susceptibles d'avoir mentionné un problème de santé, la présence d'un enfant ou d'un parent, de même que la présence d'une personne dépendante et ils sont aussi plus susceptibles de vivre avec au moins une personne qui reçoit des revenus associés à la retraite. Les femmes sont beaucoup plus jeunes (59 ans) et elles se situent au deuxième quartile quant à leur situation financière (revenu personnel moyen et revenu moyen du ménage). Elles étaient aussi beaucoup plus susceptibles de ne pas être en union.

Dans le cas des trajectoires de transition inconnues, les hommes étaient rarement sujets à se retrouver dans ce type de trajectoire comparativement aux femmes. Chez ces dernières, la majorité d'entre elles étaient non-syndiquées. Celles qui ont complété ce type de trajectoire se distinguent de celles qui ne l'ont pas complété par un revenu personnel moyen nettement plus élevé et elles sont aussi plus susceptibles

de vivre avec au moins une personne qui reçoit des revenus associés à la retraite. Chez celles qui n'ont pas complété ce type de trajectoire, on remarque qu'une plus grande proportion a signalé un problème de santé et que plus de la moitié ont signalé la présence d'un enfant, d'un parent ou d'une personne dépendante dans le ménage.

Cette dernière partie de nos résultats montre à quel point les différentes catégories de trajectoires de transition vers la retraite présentent des situations différentes entre les hommes et les femmes. Mais aussi, il est intéressant de voir des situations très variées lorsqu'on compare les hommes entre eux et les femmes entre elles. Cela permet de constater les conditions dans lesquelles ils entreprennent leurs années de retraite et pour certains, ces conditions apparaissent nettement plus difficiles.

CONCLUSION GÉNÉRALE

L'objectif général de notre étude était de voir, à partir de données longitudinales, s'il existait des différences particulières entre la transition vers la retraite des hommes et celle des femmes.

Nous avons d'abord émis l'hypothèse que la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » serait plus élevée chez les femmes pour chaque année passée en transition et que cette différence serait statistiquement significative. Dans l'ensemble, nos résultats sont venus appuyer cette hypothèse. En effet, 74 % des femmes comparativement à 61 % des hommes identifiés comme étant en transition ont atteint l'état de « retraité » avant la fin de l'enquête et cette différence est statistiquement significative au seuil de 1 %. La probabilité d'atteindre cet état chez les femmes était effectivement plus élevée que chez les hommes pour chaque année passée en transition. Ce qui signifie que le rythme de passage à la retraite est beaucoup plus rapide chez ces dernières. D'après les tables d'extinction que nous avons calculées, on estime que seulement 152 femmes sur 1 000 au départ n'auront pas encore atteint l'état de « retraité » après quatre années passées en transition comparativement à 314 hommes.

Les probabilités que nous avons calculées selon le groupe d'âge montrent que chez les hommes, les 65 ans et plus ont des probabilités élevées qui se distinguent nettement des autres groupes d'âge. Alors que chez les femmes, on remarque moins d'écart entre les groupes d'âge. Ce qui laisse entendre que chez les hommes, il y a une forte association entre un âge élevé et l'état de « retraité » alors que chez les femmes, cette association est moins marquée, les femmes étant plus susceptibles d'atteindre cet état plus jeune. Les hommes avaient en moyenne 62,4 ans lorsqu'ils ont atteint l'état de « retraité » et l'âge médian était de 63 ans. Chez les femmes, l'âge moyen et l'âge médian étaient de 61 ans.

Dans l'ensemble, environ une même proportion d'hommes et de femmes en transition aurait connu une trajectoire de type volontaire complétée (50 % et 53 % respectivement). Ainsi, la plupart auront atteint l'état de « retraité » sans avoir vécu un changement d'emploi involontaire ou une période de chômage. Cependant, chez les femmes qui ont atteint l'état de « retraitée », il était plus fréquent d'observer des trajectoires de transition vers la retraite autres que celles de type volontaire comparativement aux hommes.

Environ une même proportion d'hommes et de femmes aurait connu une trajectoire involontaire (22 % et 20 % respectivement). Cependant, les hommes étaient presque trois fois plus susceptibles que les femmes de ne pas avoir atteint l'état de « retraité » avant la fin de l'enquête. Ce qui vient appuyer notre deuxième hypothèse à savoir qu'une plus grande proportion d'hommes qui connaissent un changement d'emploi involontaire ou une période de chômage durant leur transition vont demeurer plus longtemps sur le marché du travail comparativement aux femmes. Aussi, les femmes étaient 2,5 fois plus susceptibles que les hommes de se retrouver dans une trajectoire de type inconnue. Ce qui signifie qu'elles étaient beaucoup plus sujettes à s'absenter du marché du travail à certains moments durant leur transition. Dans l'ensemble, cela peut vouloir dire que ces femmes ont moins d'attachement vis-à-vis le marché du travail mais, cela peut vouloir dire aussi qu'elles rencontrent plus de difficultés pour demeurer sur ce marché comparativement aux hommes.

Les résultats des régressions logistiques montrent que chez les hommes, le temps passé en transition, le groupe d'âge, être syndiqué et vivre avec au moins une personne qui reçoit des revenus associés à la retraite fait augmenter la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » de manière statistiquement significative. Alors que le nombre d'années d'expérience de travail fait, jusqu'à un certain niveau, diminuer cette probabilité. Tandis que chez les femmes, les résultats montrent que le temps passé en transition, le groupe d'âge et être syndiqué augmentent la probabilité d'atteindre cet état de façon statistiquement significative. Chez ces dernières, aucune

des variables liées à la famille et au ménage ne faisait varier cette probabilité de façon statistiquement significative. D'après ce que nous avons trouvé dans la littérature, nous avons estimé que les caractéristiques de la famille et du ménage seraient déterminantes sur leur probabilité d'atteindre l'état de « retraitée ». Mais cela ne fut pas observé dans le cadre de notre étude. En revanche, notre dernière hypothèse s'est vérifiée en partie chez les hommes puisqu'il semblerait que la présence d'une personne qui reçoit des revenus associés à la retraite, une caractéristique liée au ménage, ait aussi influencé la transition vers la retraite en plus des caractéristiques liées au travail.

Un autre point important que nous avons pu constater a été que, tant chez les hommes que chez les femmes, être syndiqué faisait grandement augmenter la probabilité d'atteindre l'état de « retraité ». En effet, au Canada, de nombreuses conventions collectives contiennent des clauses concernant les travailleurs qui approchent de la retraite (Fourzly et Gervais, 2002). En plus de participer à une caisse de retraite, les travailleurs syndiqués bénéficient, en général, de mesures spécifiquement conçues pour faciliter leur transition vers la retraite comme : des programmes de préparations à la retraite, des programmes de retraite échelonnée et des congés de préretraite. Sans compter que, prolonger la vie active au-delà de l'âge de 65 ans peut avoir des répercussions sur leurs régimes d'avantages sociaux et ce, tant sur le plan des cotisations et de l'accès aux régimes qu'en ce qui concerne le salaire cotisable qui servira de base au revenu pendant les années de retraite (Fourzly et Gervais, 2002).

Finalement, cette étude a aussi fait ressortir les différentes conditions, financières et familiales, dans lesquelles les hommes et les femmes entreprennent leurs années de retraite. Du même coup, elle met en évidence l'importance de ne pas s'arrêter à vouloir seulement estimer le nombre d'hommes et de femmes en transition qui vont atteindre l'état de « retraité », mais aussi de s'attarder aux conditions dans lesquelles ces hommes et ces femmes vont quitter ou encore, vont demeurer sur le marché du travail. Il s'agit d'une information essentielle pour l'élaboration et la gestion de

programmes sociaux qui devraient être en mesure de cibler les besoins distincts des hommes et des femmes. Des besoins distincts qui semblent provenir avant tout de leurs différents cheminements professionnels, de la composition et du partage des responsabilités au sein de la famille et du ménage.

BIBLIOGRAPHIE

ABOTT, A., (1995). Sequence analysis: New methods for Old Ideas. *Annual Review of Sociology*, 21: 93-113.

ALLISON, P. D. (juin 2001). *Survival Analysis using the SAS System: A practical guide*. Cary, North Carolina : SAS Institute inc., 292 pages.

ATCHLEY R. C., (1982). The process of retirement: comparing women and men. Dans, M. Szinovacz (éd.), *Women's retirement: Policy implications of Recent Research*. Beverly Hills, CA.: Sage : 153-168.

BELGRAVE, L. L. (printemps 1989). Understanding Women's Retirement. *Generations, Journal of the American Society on Aging* : 49-52.

BESS, I. (été 1999). Les veuves qui vivent seules. *Tendances sociales canadiennes*, no. 53 : 2-5.

BLAU, D. M. (1994). Labour Force Dynamics of Older Men. *Econometrica*, 62(1): 117-156.

BLAU, D. M. (1998). Labot Force Dynamics of Older Married Couples. *Journal of Labor Economics*, 16(3) : 595-629.

CAMPIONE, W. A. (1987). The Married Woman's Retirement Decision : A Methodological Comparison. *Journal of Gerontology*, 42(4): 381-386.

CARRIERE, Y. et MARTEL, L. (printemps 2003). L'aide apportée aux personnes âgées veuves ou divorcées au Canada : peut-on compter sur les enfants ? *Cahiers québécois de démographie*, 32(1) : 139-154.

CONNIDIS, I. (août 1986). The relationship of work history to self-definition of employment status among older women. *Work and Occupations*, 13(3): 348-358.

DAILEY, N. (1996). *Women & Retirement: The retirement experience of "Baby Boom" Women*. Thèse de doctorat, American University, Washington, D.C., 197 pages.

FLEURY, C. (automne 2003). La santé, un facteur déterminant de la retraite anticipée? *Cahiers québécois de démographie*, 32(2): 201-221.

FOURZLY, M. et GERVAIS, M. (mars 2002). *Les conventions collectives et les travailleurs âgés au Canada*. Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail, 249 pages (<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/pdf/caowc-dftacc-fr.pdf>).

GAFFNEY, S. et SMYTH, P., (mars 1999). *Trajectory clustering with mixtures of regression models*. Irvine : Rapport n. 99-15, Department of Information and Computer Science, University of California, 19 pages (<http://www.ics.uci.edu/~sgaffney/papers/trtraj.pdf>).

GALARNEAU, D. (automne 1991). Femmes à l'approche de la retraite. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada*, 3(3) : 30-42.

GALARNEAU, D. et STRATYCHUK, L. M. (octobre 2001). Après la mise à pied. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada*, 2(10) : 21-32.

GEORGE, L. K., FILLENBAUM, G. G. et PALMORE, E. (1984). Sex Differences in the Antecedents and Consequences of Retirement. *Journal of Gerontology*, 39(3) : 364-371.

GOGNALONS-NICOLET, M., GAULLIER, X. et BLOCHET, A. B. (1996). Fin de la vie professionnelle et passages à la retraite : un défi pour les dispositifs suisses? *Revue suisse de sociologie*, 22(2) : 305-328.

GOWER, D. (automne 1998). La retraite chez les couples qui travaillent. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada*, 10(3) : 28-32.

GUILLEMARD, A-M., (1995). Les transformations de la transition entre activité et retraite en Europe : de nouveaux enjeux pour la protection sociale. *Cahiers québécois de démographie*, 24 (2) : 171-204.

GUILLEMARD, A-M., TAYLOR, P. et WALKER, A. (1996). Managing an aging workforce in Britain and France. *The Geneva papers on risk and insurance: issues and practice*, 81: 478-501.

GUSTMAN, A. L. et STEINMEIER, T. L. (2000). Retirement in Dual-Career Families: A Structural Model. *Journal of Labor Economics*, 18(3): 503-545.

GUSTMAN, A. L. et STEINMEIER, T. L. (mars 2000). *Retirement outcomes in the Health and Retirement study* (Working paper 7588). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 47 pages (<http://www.dartmouth.edu/~agustman/Retflow11.PDF>).

HAN, S-K. et MOEN, P. (juillet 1999). Clocking out: Temporal Patterning of Retirement. *The American Journal of Sociology*, 105 (1): 191-236.

HALPIN, B. (mars 2003). *Tracks through time and Continuous Processes : Transitions, sequences, and social structure*. Papier présenté lors de la conférence sur les « Frontiers in Social and Economic Mobility », Université Cornell, mars 27-29, 18 pages (<http://www.inequality.com/events/papers/Halpin2.pdf>).

HATCH, L. R. et THOMPSON, A. (1992). Families Responsibilities and Women's Retirement. Dans M. Szinovacz, D. J. Ekerdt et B. H. Vinick (éds.), *Families and Retirement*. Beverly Hills, CA. : Sage : 99-113.

HONIG, M. et REIMERS, C. (1987). Retirement, Re-entry, and Part-time Work. *Eastern Economic Journal*, 13: 361-371.

HOSMER, D. W. Jr. et LEMESHOW, S. (1999). *Applied survival analysis: regression modeling of time to event data*. New-York: John Wiley & Sons, 393 pages.

KIERAN, P. (septembre 2001). Retraite anticipée : tendances. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada*, 2(9) : 7-15.

KING, B. A. S. (août 1995). *Predictors of retirement timing for women*. Thèse de doctorat, Université du Nebraska, Lincoln, Nebraska, 239 pages.

KRAHN, H. (hiver 1995). Accroissement des régimes de travail atypiques. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada*, 7(4) : 39-47.

LÉGARÉ, J. (été 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.

LEVINE, P. B.; MITCHELL, O. S. et PHILLIPS, J. W. (juillet 1999). *Worklife determinants of retirement income differentials between men and women* (Working paper 7243). Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research, 38 pages.

LI, P. S. et CURRIE, D. (1992). Gender differences in work interruptions as unequal effects of marriage and childrearing: Findings

from a Canadian National Survey. *Journal of comparative family studies*, 23(2): 219-229.

MACKENZIE, A. et DRYBURGH, H. (printemps 2003). La vague de départ à la retraite. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada*, 15(1) : 42-49.

MATTHEWS, A. M. et BROWN, K. H. (décembre 1987). Retirement as a critical life event: The differential experiences of women and men. *Research on Aging*, 9(4) : 548-571.

MARCHAND, O. (1993). L'activité professionnelle des femmes au début des années 1990. *Population*, 6 : 1947-1960.

MARSHALL, K. (avril 2002). Durée du cumul d'emplois. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada*, 3(4) : 5-12.

MARSHALL, V. W. (juillet 2001). *Canadian research on older workers*. Papier présenté dans le cadre du symposium « Problems of Older Workers » lors de l' « International Association on Gerontology conference », Vancouver, Colombie-Britannique, Canada, 20 pages.

MARTEL, L. et LEGARE, J. (février 1994). *Passage de la vie active à la retraite : vers une plus grande autonomie des personnes âgées ?* Montréal, Qc. : Université de Montréal, département de démographie, 100 pages.

MCBRIDE, T. D., (décembre 1988). *Women's retirement behavior : Implications for future policy*. Washington, D.C: Research Associate, The Urban Institute, 26 pages.

MCDANIEL, S. A., (octobre 1995). Work, retirement in later life. Dans, E. M. Gee et G. M. Gutman (éds.), *Rethinking retirement*. Vancouver, B-C.: Gerontology Research Center: 75-91.

MCDONALD, L., (1996). *Transitions into retirement : A time for retirement*. Toronto, Ont.: Centre for Applied Social Work Research, Faculty of Social Work, University of Toronto, 166 pages.

MCDONALD, L.; DONAHUE, P. et MOORE, B., (juin 1997). *Widowhood and retirement: Women on the margin*. Toronto, Ont.: Centre for Applied Social Research, 95 pages.

MCDONALD, L., (2003). *Gendered Retirement: The Welfare of Women and the "New" Retirement*, papier présenté lors du Symposium

sur les nouvelles perspectives de la retraite, Ottawa, Ontario, 5-6 septembre.

MOEN, P.; ROBISON, J. et FIELDS, V. (1994). Women's work and caregiving roles : a life course approach. *Journal of Gerontology : Social Sciences*, 49(4): 176-186.

OCDE. (1995). La transition de l'emploi à la retraite. *Études de politiques sociales*, no. 16, 133 pages.

OCDE. (1998). *Préserver la prospérité dans une société vieillissante*. Paris: Les Éditions de l'OCDE, 151 pages

OCDE. (2000). *Des réformes pour une société vieillissante*. Paris: Les Éditions de l'OCDE, 229 pages

PHILLIPS, O. (automne 2004). Comment utiliser les poids bootstrap avec Wes et Var et SUDAAN. *Le Bulletin technique et d'information des Centres de données de recherche*, 1(2) : 6-15.

POLD, H. (été 1995). Famille et cumul d'emplois. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada*, 7(2) : 8-9.

POLD, H. (printemps 2004). Le taux d'approche de la retraite. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada*, 16(1) : 75-79.

PYPER, W. et GILES, P. (septembre 2002). À l'approche de la retraite. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada*, 14(4) : 9-17.

QUINN, J. (1980). Labor-Force Participation Patterns of Older Self-Employed Workers. *Social Security Bulletin*, 43(4) : 17-28.

REDAY-MULVEY, G. (2000). Employment and Retirement : Gradual Retirement in Europe. *Journal of Aging and Social Policy*, 11(2/3): 49-60.

REDAY-MULVEY, G. et DELSEN, L. (1996). Gradual retirement in the OECD countries, a summary of the main results. *The Geneva papers on risk and insurance: issues and practice*, 81: 502-523.

RICHARDSON, V. E., (1999). Women and retirement. *Journal of Women and Aging*, 11(2/3): 49-66.

RUHM, C. J. (1990). Bridge jobs and partial retirement. *Journal of Labor Economic*, 8(4): 482-501.

RUHM, C. J. (printemps 1995). Secular Changes in the Work and Retirement Patterns of Older Men. The *Journal of Human Resources*, 30(2): 363-385.

SETTERSTEN, R. A. Jr. (1998). Time, Age, and the Transition to Retirement: New evidence on life-course flexibility? *International Journal of Aging and Human Development*, 47(3): 177-203.

STATISTIQUE CANADA (juin 1998). *La dynamique du travail et du revenu : Aperçu de l'enquête*. Ottawa, Ont. : Statistique Canada, 8 pages.

STATISTIQUE CANADA (août 2000). *Pondérations longitudinales et transversales de l'Enquête sur la Dynamique du travail et du revenu; année de référence 1997*. Ottawa, Ont. : Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, 47 pages.

STATISTIQUE CANADA (mars 2001). Projections démographiques: de 2000 à 2026. *Le Quotidien*: 3-5.

STATISTIQUE CANADA, (septembre 2003a). Fiche : la retraite. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE*, Statistique Canada, 4(9), 8 pages.

STATISTIQUE CANADA, (septembre 2003b). *Enquête sociale générale 2002, cycle 16 : vieillissement et soutien social – tableaux*. Ottawa, Ont. : Statistique Canada, Division de la statistique sociale, du logement et des familles, 50 pages (http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-583-XIF/tables_f.htm).

STATISTIQUE CANADA, (février 2003). *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique (1990-2000)*. Ottawa, Ont. : Statistique Canada, 137 pages.

STATISTIQUE CANADA, (mai 2003). *Bootmac8.SAS v13.15 : User's Guide*. Ottawa, Ont. : Statistique Canada, 223 pages.

STATISTIQUE CANADA, (mai 2004). Divorces, 2001 et 2002. *Le Quotidien*, 6 pages.

STEIN, D. (2000). *The New Meaning of Retirement*. ERIC digest, document no. 215 (<http://www.ericdigests.org/2001-1/retirement.html>).

STONE, L. O., ROSENTHAL, C. et CONNIDIS, I. A. (1998). *Les échanges de soutien entre les parents et les enfants et l'équité intergénérationnelle*. Ottawa, Ont. : Ministère de l'industrie, 159 pages.

STONE, L. O. (2003). Déterminants des trajectoires de transition à la retraite de toutes sortes de travail : une analyse empirique préliminaire. Dans J. Véron, S. Pennec et J. Légaré (éds.), *Âges, générations et contrat social*. Paris : Les cahiers de l'INED, no. 153, INED, 332 pages.

STONE, L. O. et NOUROZ, H. (2004a). *A New Comprehensive Measure to Identify Whether a Person is Engaged in a Transition to Retirement*. Non publié, Ottawa, Ont : Statistique Canada, 47 pages.

STONE, L. O. et NOUROZ, H. (2004b). *A New perspective on Trajectories of Transition to Retirement in Canada*. Non publié, Ottawa, Ont : Statistique Canada, 35 pages.

SUNTER, D. (février 2001). Démographie et marché du travail. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada, 2(9) : 30-43.*

SUSSMAN, D. (été 1998). Cumuler des emplois : une habitude bien ancrée. *L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, Statistique Canada, 10(2) : 25-33.*

SZINOVACZ, M. (1982). Conclusion: service needs of women retirees. Dans, M. Szinovacz (éd.), *Women's retirement: Policy implications of Recent Research*. Beverly Hills, CA.: Sage: 221-233.

SZINOVACZ, M. et WASHO, C. (1992). Gender differences in exposure to life events and adaptation to retirement. *Journal of Gerontology, 47(4): 191-196.*

TALAGA, J. A. et BEEHR, T. A., (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology, 80(1): 16-28.*

TOWNSON, M. (avril 1995). *Women's financial futures : mid-life prospects for a secure retirement*. Ottawa, Ont.: Canadian Advisory Council on the Status of Women, 75 pages.

VINICK, B. H. et EKERDT, D. J. (printemps 1989). Retirement and the Family. *Generations : Journal of the American Society on Aging: 53-56.*

WARE-HARGIS, M. (décembre 2001). *Women, Work, and Retirement: Issues and Questions for Policy and Practice*. Thèse de doctorat, University of Tennessee, Knoxville, 193 pages.

WEAVER, D. A., (printemps 1994). The work and retirement decisions of older women: a literature review. *Social Security Bulletin*, 57(1): 3-24.

WECKERLE, J. R. et SHULTZ, K. S. (1999). Influences on the bridge employment decision among older USA workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71: 317-329.

YUNG-PIN, C. (1996). The role of the fourth pillar in the redesign of social security. *The Geneva papers on risk and insurance: issues and practice*, 81: 469-477.

ZIMMERMAN, L., MITCHELL, B., WISTER, A. et GUTMAN, G. (2000). Unanticipated Consequences: A comparison of expected and actual retirement timing among older women. *Journal of Women and Aging*, 12(1/2): 109-128.

ANNEXE A

Détails techniques pour la construction d'un indicateur annuel : TRANSCOR2

TRANSCOR2

L'objectif était de construire un indicateur annuel qui serait en mesure de capter les événements ou plutôt, les combinaisons d'événements susceptibles de marquer le début de la transition vers la retraite (voir Stone et Nouroz, 2004a).

Voici la liste des événements retenus :

- 1) La première année de réception de revenus associés à la retraite
- 2) Actif sur le marché du travail au début de l'année mais, inactif à la fin de l'année en plus d'un problème de santé ou d'une séparation ou d'un décès dans la famille
- 3) Actif sur le marché du travail au début de l'année mais, inactif à la fin de l'année
- 4) Fin d'un emploi de longue durée ou un changement d'emploi
- 5) Une réduction du nombre d'heures de travail
- 6) Une réduction des revenus
- 7) Une période de chômage
- 8) Un changement de résidence

Un poids a été associé à chaque événement. On estime que plus la somme de ces poids est élevée, plus le risque d'être entré en transition vers la retraite est élevé. Précisons qu'il s'agit des mêmes poids utilisés par Stone et son équipe. Nos modifications se sont restreintes à faire de TRANSCOR un indicateur annuel. Précisons aussi qu'on ne peut associer qu'une seule année d'entrée en transition à chaque individu. L'année d'entrée en transition correspond à la première année où la somme de ces poids était égale ou supérieure à trois.

Nous allons voir comment ces poids ont été attribués pour chacun des huit événements identifiés plus haut. Nous avons programmé huit variables correspondant aux huit événements retenus et ce, pour chaque année de l'enquête. La

somme de ces variables donne le total pour TRANSCOR 2 pour chaque année de l'enquête.

1- La première année de réception de revenus associés à la retraite

Les revenus associés à la retraite comprennent les prestations du RPC/RRQ (les variables cpqpp42_1996 à cpqpp42_2001), d'une pension privée (les variables pen42_1996 à pen42_2001) ou des revenus provenant du retrait d'un RÉER (les variables rspwi42_1996 à rspwi42_2001).

Afin d'identifier la première année où un individu commence à recevoir de tels revenus, nous avons programmé une boucle permettant de comparer chaque année de l'enquête avec l'année précédente. Cependant, comme on ne peut comparer l'année 1996 à aucune autre année, notre étude ne tiendra pas compte de ceux et celles qui recevaient déjà des revenus associés à la retraite durant la première année de l'enquête.

Donc, on compare 1997 à 1996, 1998 à 1997 et ainsi de suite. Si en 1997 un individu recevait des revenus associés à la retraite et qu'il n'avait pas de tels revenus en 1996, il obtenait 2,5 points pour 1997.

2- Actif sur le marché du travail au début de l'année mais, inactif à la fin de l'année en plus d'un problème de santé ou d'une séparation ou d'un décès dans la famille

L'EDTR fournit des informations sur le statut d'activité des répondants pour chaque mois de l'année (les variables ml01v28 à ml12v28 pour chaque année) et des informations annuelles concernant l'état de santé des répondants (disabs26_1996 à disabs26_2001) et la situation familiale (led26_1996 à led26_2001; les26_1996 à les26_2001).

Ainsi, les répondants qui étaient actifs en janvier de l'année « i » et inactifs en décembre de l'année « i » et qui sont sortis du marché du travail durant l'année « i » et qui ont mentionné un problème de santé durant cette année ou une séparation ou encore un décès dans la famille, ont obtenu le maximum de points pour cette année, soit 2 points.

Ceux et celles qui étaient actifs en janvier de l'année « i » et inactifs en décembre de l'année « i » et qui ne sont pas sortis du marché du travail durant l'année mais, qui ont mentionné un problème de santé durant cette année ou une séparation ou encore un décès dans la famille, ont obtenu un total de 1,3 points pour cette année.

3- Actif sur le marché du travail au début de l'année mais, inactif à la fin de l'année

On reprend la même programmation que dans la section précédente. Les répondant qui étaient actifs en janvier de l'année « i » et inactifs en décembre de l'année « i », sans problème de santé et sans séparation ou décès dans la famille, et qui sont sortis du marché du travail durant l'année « i », ont obtenu le maximum de points, soit 1,7 points pour cette année.

Ceux et celles qui étaient actifs en janvier de l'année « i » et inactifs en décembre de l'année « i », sans problème de santé et sans séparation ou décès dans la famille, et qui ne sont pas sortis du marché du travail durant l'année « i », ont obtenu un total de 0,7 point pour cette année.

4- Fin d'un emploi de longue durée ou un changement d'emploi

Il était possible de savoir si les répondants avaient un emploi durant l'année « i » (jobid), la durée de cet emploi (jobdur1_1996-jobdur1_2001), si cet emploi a pris fin durant l'année « i » (ended1_1996 à ended1_2001) et si le répondant a changé d'emploi durant l'année « i » (chjob28_1996 à chjob28_2001).

Si un répondant occupait un emploi de longue durée (dix ans pour les hommes et cinq ans pour les femmes) et que cet emploi a pris fin durant l'année « i » ou que le répondant a changé d'emploi durant l'année « i », il obtenait un total de 1,5 points pour cette année.

5- Une réduction du nombre d'heures de travail

Il était possible de connaître le nombre d'heures travaillées durant l'année (alhrwk28_1996 à alhrwk28_2001). En divisant le nombre d'heures de travail pour l'année « i » par le nombre d'heures de travail pour l'année précédente (année « i-1 »), nous pouvions savoir si le nombre d'heures de travail avait augmenté ou diminué.

Ainsi, les répondants obtenaient un total de 0,8 point pour l'année « i » lorsqu'ils avaient réduit leur nombre d'heures de travail en passant de 30 heures par semaine (temps-plein) à moins de 30 heures semaine (temps-partiel) comparativement à l'année précédente. Ou encore, s'ils avaient réduit leur nombre d'heures de travail de l'ordre de 40 % s'ils travaillaient toujours à temps plein (plus de 30 heures par semaine). Encore une fois, comme on ne peut comparer l'année 1996 à l'année précédente, les répondants n'obtenaient aucun point pour cette année.

6- Une réduction des revenus

Il était possible de connaître les revenus provenant des salaires (wgsal42_1996 à wgsal42_2001; semp42_1996 à semp42_2001).

Encore une fois, cette section implique de comparer l'année en cours avec l'année précédente. Donc, pour 1996, les répondants obtenaient automatiquement zéro pour cette année.

Les répondants obtenaient un total de 0,5 point lorsqu'ils subissaient une diminution de leur salaire total de l'ordre de 50 % et qu'ils n'avaient totalisé aucun point pour les événements 2 à 5 présentés plus haut.

Ils obtenaient un total de 0,4 point lorsqu'ils subissaient une diminution de leur salaire total de l'ordre de 50% et qu'ils avaient obtenu des points pour les événements 2 à 5 présentés plus haut.

7- Une période de chômage

Comme nous disposions des informations sur le statut d'activité des répondants pour chaque mois de l'année (ml01v28 à ml12v28), il était possible de savoir si les répondants avaient connu des périodes de chômage durant l'année et ce, pour chaque année de l'enquête.

Les répondants obtenaient un total de 0,3 point s'ils étaient à l'emploi en janvier de l'année « i » et au chômage en décembre de l'année « i » et qu'ils avaient connu au moins un autre mois de chômage cette année-là.

8- Un changement de résidence

Les répondants obtenaient un total de 0,1 point lorsqu'ils avaient changé de résidence durant l'année de référence (movst29_1996 à movst29_2001). Ces changements de résidence pouvaient impliquer une institutionnalisation, un déménagement après une séparation ou un déménagement de ménage.

La dernière étape consistait à programmer une boucle qui fait la somme des points accumulés pour chaque année de l'enquête. Précisons que nous n'avons pas retenu les répondants qui avaient obtenu pour la première fois un total de 3 et plus pour 1996 étant donné qu'il s'agissait de la première année de l'enquête et qu'il n'était pas possible de comparer cette année avec l'année précédente. Aussi, nous n'avons

pas retenu les répondants qui avaient obtenu pour la première fois un total de 3 et plus pour 2001 étant donné qu'il s'agissait de la dernière année de l'enquête.

Ainsi, un répondant pouvait avoir obtenu un total de 0 en 1996, 2,5 en 1997 et 3,3 en 1998. Pour ce répondant, s'il était âgé entre 50 et 69 ans, on estime qu'il aurait débuté sa transition vers la retraite en 1998 et qu'il pourra être observé durant trois ans (de 1999 à 2001) s'il ne sort pas de l'observation avant la fin de l'enquête.

ANNEXE B

Détails techniques des variables

Variable dépendante : l'état de « retraité »

Nous avons commencé par créer une variable qui identifie l'année où le répondant aurait atteint l'état de retraité. Avec les informations mensuelles sur le statut d'activité (ml01v28 à ml12v28) pour chaque année de l'enquête, on pouvait identifier les mois où le répondant était inactif. De plus, on pouvait savoir, durant les années où le répondant était inactif, s'il recevait des prestations du RPC/RRQ (cpqpp42_1997 à cpqpp42_2001), de pensions privées (pen42_1997 à pen42_2001) ou encore s'il avait retiré des RÉER (rspwi42_1997 à rspwi42_2001).

À titre d'exemple, si un répondant était actif en janvier et février 1997 et inactif à chaque mois pour le reste de l'année 1997 et pour le reste de l'enquête, et qu'il recevait des revenus associés à la retraite durant cette période d'inactivité, on estime que l'état de retraité a été atteint en 1998.

Par la suite, nous avons transformé cette variable en une variable dichotomique lorsque nous avons transformé notre fichier de données pour avoir autant de lignes par répondant que d'années d'observation, lesquelles correspondent au nombre d'années passées en transition.

Par exemple, un répondant qui est entré en transition en 1997 et qui a atteint l'état de retraité en 1999 aura deux lignes dans le fichier. Ce qui signifie qu'il aura passé deux ans en transition vers la retraite (1998 et 1999) avant d'atteindre l'état de retraité. Un répondant qui est entré en transition en 1997 et qui n'a pas atteint l'état de retraité avant la fin de l'enquête aura quatre lignes dans le fichier. Ce qui signifie qu'il aura passé quatre ans en transition, sans atteindre l'état de retraité durant la période d'observation.

Variables indépendantes

Le temps

Il s'agit en fait du temps passé en transition et dont l'unité de temps correspond à une année. Le maximum d'années que les répondants pouvaient passer en transition était de quatre ans et le minimum d'un an.

On a d'abord créé une variable qui donnait le total d'années passé en transition pour chaque répondant. On obtenait ce total en soustrayant l'année de sortie - l'année où l'événement a eu lieu ou l'année de la fin de l'enquête - de l'année d'entrée en transition. Un répondant qui était entré en transition en 1997 et qui a atteint l'état de retraité en 1998 aura passé un an en transition (1998-1997).

Lorsque nous sommes passés d'un fichier à une ligne par répondant à un fichier à plusieurs lignes par répondant, chaque ligne correspondait à une année passée en transition

Le groupe d'âge

Nous avons les informations sur l'âge des répondant au 31 décembre de l'année de référence pour chaque année de l'enquête (age26_1996 à age26_2001).

Il était possible de connaître l'âge du répondant pour chaque année passée en transition. Par la suite, nous avons créé quatre groupes d'âge : les 50 à 54 ans, les 55 à 59 ans, les 60 à 64 ans et les 65 ans et plus.

Ainsi, un répondant qui est entré en transition à l'âge de 54 ans, qui a passé trois ans en transition avant d'atteindre l'état de retraité, avait 57 ans à la dernière ligne d'observation et faisait partie du 2^e groupe d'âge (les 55 à 59 ans).

Le plus haut niveau d'éducation

On considère le plus haut niveau d'éducation atteint à l'année d'entrée en transition. Par exemple, on considère le plus haut niveau d'éducation en 1997 pour ceux et celles qui sont entrés en transition en 1997, et ainsi de suite.

Les informations sur l'éducation proviennent des variables `hleved18_1997` à `hleved18_2000`. Nous avons séparé les informations contenues dans ces variables en trois catégories : sans diplôme d'études secondaires (sans DES), avec diplôme d'études secondaires (DES) et études postsecondaires.

La première catégorie, sans DES, regroupe les catégories un à cinq de la variable `hleved18`. Ces catégories sont : 1) n'a jamais fréquenté l'école, 2) un à quatre ans d'études primaires, 3) cinq à huit ans d'études primaires, 4) neuf à dix ans d'études primaires et 5) 11 à 13 ans d'études primaires et secondaires (sans diplôme).

La deuxième catégorie, avec DES, inclue seulement la catégorie 6 de la variable `hleved18` soit : 6) études secondaires terminées.

La dernière catégorie, études postsecondaires, inclut les catégories 7 à 15 de la variable `hleved18`. Ces catégories sont : 7) études postsecondaires non universitaires partielles (sans certificat), 8) études universitaires partielles (sans certificat), 9) certificat postsecondaire non universitaire, 10) certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat, 11) baccalauréat, 12) certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat mais sous la maîtrise, 13) maîtrise, 14) premier grade professionnel en droit ou diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie.

Le nombre d'années d'expérience de travail

Il s'agit d'une variable qui varie dans le temps, comme c'est le cas avec l'âge. La variable « yrxfte11 » dans l'EDTR permet de connaître le nombre d'années de travail cumulé à temps plein pour chaque année de l'enquête depuis le premier emploi occupé à temps plein. Ainsi, il était possible de connaître le nombre d'années d'expérience de travail à chaque année passée en transition. Un répondant qui était entré en transition et qui avait à ce moment 30 ans de travail à son actif, pouvait passer deux ans en transition et durant ces deux années cumuler une année de travail de plus. Lorsqu'il a atteint l'état de retraité, il avait cumulé 31 ans de travail à temps complet.

Nous avons procédé à quelques ajustements pour cette variable. Premièrement, étant donné le caractère cumulatif de cette variable, pour une année donnée où l'information était manquante ou inconnue, nous avons attribué à cette année le nombre d'années d'expérience de travail de la dernière année connue. Par exemple, si le nombre d'années d'expérience de travail était manquant ou inconnu en 1998, mais connu en 1997, on a supposé que le nombre d'années d'expérience de travail de 1998 était égal à celui de 1997.

Deuxièmement, il pouvait arriver que le nombre d'années d'expérience de travail soit inconnu chaque année. C'est-à-dire, qu'à chaque année de l'enquête, le répondant a mentionné qu'il ne savait pas le nombre d'années de travail qu'il avait cumulé. Dans ces rares cas, si le répondant avait travaillé à l'année « 0 », nous lui avons donné la moyenne selon le sexe et le groupe d'âge.

Finalement, lorsque le nombre d'années d'expérience de travail avait la mention « non applicable », nous lui avons donné « 0 ».

Le revenu personnel

La variable « atinc42 » de l'EDTR donnait le total des revenus personnels après impôts. Pour cette variable, nous devons éliminer les répondants qui obtenaient un total de 99999995 comme le suggère Statistique Canada. Cependant, aucun des répondants de notre échantillon n'a obtenu une telle valeur pour cette variable.

La catégorie de travailleur à l'année « 0 »

Nous avons créé une variable à catégories en combinant plusieurs variables de l'EDTR. Ces catégories sont : travailleur syndiqué, travailleur non syndiqué et travailleur autonome.

Dans l'EDTR, il était possible de savoir si une personne était assujettie à une convention collective ou à un contrat de travail négocié par un syndicat pour chaque année de référence (uncoll1_1996 à uncoll1_2001). De même qu'on pouvait savoir si la personne était un travailleur autonome pour une entreprise constituée en société (fsein28_1996 à fsein_2001) ou un travailleur autonome pour une entreprise non constituée en société (fseui28_1996 à fseui28_2001). On pouvait aussi connaître la catégorie de travailleur pour un emploi durant l'année de référence (clwkr1_1996 à clwkr1_2001) : employé, travailleur familial non rémunéré, entreprise constituée en société avec aide rémunérée, entreprise constituée en société sans aide rémunérée, entreprise non constituée en société avec aide rémunérée et entreprise non constituée en société sans aide rémunérée.

Ainsi, lorsqu'un répondant était employé (clwkr1=1) et qu'il était assujetti à une convention collective ou à un contrat de travail négocié par un syndicat (uncoll1=1 ou 2), le répondant était considéré comme un travailleur syndiqué.

Lorsqu'un répondant était un travailleur autonome pour une entreprise constituée en société ($fsein28 = 1$) ou pour une entreprise non constituée en société ($fseui28 = 1$), le répondant était considéré comme un travailleur autonome.

Lorsqu'un répondant n'était ni considéré comme un travailleur syndiqué, ni comme un travailleur autonome, il se retrouvait dans la catégorie des travailleurs non syndiqués.

Si le répondant a signalé souffrir d'une incapacité

Il s'agit d'une variable qui peut varier dans le temps et qui est dérivée de la variable « $disabs26$ » dans l'EDTR. Il s'agit d'un indicateur sur les incapacités pour l'année de référence. On demande si la personne a de la difficulté à faire l'une ou l'autre des activités de la vie quotidienne, et encore si elle a une condition physique ou une condition mentale ou un problème de santé qui réduit le nombre ou le genre d'activité qu'elle peut faire dans plusieurs types de situations.

Lorsque, pour une année donnée, la variable « $disabs26$ » prenait la valeur 7, signalant que le répondant « ne sait pas », nous lui avons attribué la valeur « 0 » en supposant que ce répondant ne souffrait d'aucune incapacité pour cette année.

Le statut matrimonial

L'EDTR fournit l'état matrimonial détaillé d'une personne au 31 décembre de l'année de référence qu'on retrouve dans la variable « $marsd26$ ». À partir de cette variable, nous avons construit une variable à catégories dont la valeur pouvait varier dans le temps. Ces catégories étaient : en union (marié et union libre), séparé ou divorcé, veuf et célibataire jamais marié.

Cependant, nous avons été dans l'obligation de regrouper les catégories autres qu'en union, étant donné que 80% des hommes et des femmes étaient en union. Ce

qui ne laissait que quelque 20 % fractionné dans les autres catégories résultant en un nombre insuffisant de répondants dans chacune de ces catégories pour nos analyses.

Ainsi, la variable du statut matrimonial est devenue une variable dichotomique qui prend la valeur « 1 » lorsque l'individu est en union ou « 0 » lorsque l'individu n'est pas en union.

La présence de parents ou d'enfants dans le ménage

Cette variable a été construite à partir de plusieurs variables de l'EDTR. Il était possible de connaître la situation familiale des répondants au 31 décembre de l'année de référence.

Entre autres, on pouvait savoir si le répondant habitait avec un ou plusieurs de ses enfants (naissance, du conjoint, adopté, d'accueil) avec la variable « fslch26 ». Aussi, s'il habitait avec un ou plusieurs parents autres que leur époux, enfants, mère ou père avec la variable « fslor26 ». Ou encore, si le répondant habitait avec sa mère ou son père avec la variable « fslpa26 ».

Ainsi, si la personne avait répondu affirmativement à l'une ou l'autre de ces trois variables de l'EDTR, il obtenait la valeur « 1 » signifiant la présence d'au moins un parent ou d'un enfant dans le ménage.

La présence d'une personne dans le ménage qui a signalé souffrir d'une incapacité

Cette variable a été construite à partir de la combinaison de deux variables de l'EDTR. Il y avait d'abord la variable « nbdis27 » qui donnait le nombre de membres de la famille âgés de 16 ans et plus ayant une incapacité et la variable « disabs26 » qui est l'indicateur sur les incapacités du répondant pour l'année de référence.

Lorsque le nombre de membres de la famille ayant une incapacité était égal à 1 membre (« nbdis27 » = 1), le répondant devait avoir signalé ne pas souffrir d'une incapacité (« disabs26 » = non). Ainsi, on évitait que la personne ayant une incapacité soit le répondant.

Dans les cas où le répondant avait signalé souffrir d'une incapacité, le nombre de membres de la famille ayant une incapacité devait être égal au moins à 2 membres pour que notre variable prenne la valeur « 1 », autrement elle prenait la valeur « 0 ».

La présence d'une personne dans le ménage qui reçoit des revenus associés à la retraite

Comme nous l'avons déjà mentionné, les revenus associés à la retraite comprennent les prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, les pensions de retraite privées et les retraits d'un RÉER. Cependant, dans l'EDTR, il est possible d'avoir ces informations au niveau des individus (« cpqpp42 », « pen42 », « rspwi42 ») et aussi au niveau du ménage (« cpqpp25 », « pen25 », « rspwi25 »).

Ainsi, notre variable prenait la valeur « 1 » lorsque la somme des revenus associés à la retraite dans le ménage était supérieure à la somme des revenus associés à la retraite pour le répondant.

Le revenu du ménage

Cette variable provient de la variable « atinc25 » dans l'EDTR et qui donne le total pour le ménage des revenus après impôts. Pour cette variable, nous devions aussi éliminer les répondants qui obtenaient un total de 99999995 comme le suggère Statistique Canada. Cependant, aucun des répondants de notre échantillon n'a obtenu une telle valeur pour cette variable.

ANNEXE C

Tableaux complémentaires

Tableau 4.1.1- Résultats des régressions logistiques incluant le temps passé en transition, par sexe

Variables	Hommes		Femmes	
	Coefficient estimé (β)	Rapport de risque (e^β)	Coefficient estimé (β)	Rapport de risque (e^β)
Constante	0,1100		0,3893**	
Année				
(1)	0	1	0	1
2	-2,3626***	0,0942	-1,3775***	0,2522
3	-2,1469***	0,1168	-1,5914***	0,2036
4	-1,7072	0,1814	-1,1063	0,3308
°p>0,1; *p>0,05; **p>0,01; ***p>0,0001				
note : les catégories de référence sont entre parenthèses				

Tableau 4.3.1- Résultats des régressions logistiques incluant le temps passé en transition et le groupe d'âge, par sexe

Variables	Hommes		Femmes	
	Coefficient estimé (β)	Rapport de risque (e^β)	Coefficient estimé (β)	Rapport de risque (e^β)
Constante	-1,3173**		-0,6817°	
Année				
(1)	0	1	0	1
2	-2,4259***	0,0884	-1,3002**	0,2725
3	-2,2648***	0,1039	-1,7003**	0,1826
4	-1,8487	0,1574	-1,2277	0,293
Groupe d'âge				
(50 à 54)	0	1	0	1
55 à 59	0,9825*	2,6712	0,7536	2,1246
60 à 64	1,5739**	4,8254	1,4598**	4,3053
65 ans et plus	2,4302***	11,361	1,9633**	7,1225
°p>0,1; *p>0,05; **p>0,01; ***p>0,0001				
note : les catégories de référence sont entre parenthèses				

Tableau 5.2.1- Résultats des régressions logistiques, coefficients estimés (β)

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Constante	-2,2935	-1,7040	-1,5336	-0,6339	-2,1184	-0,8870
Année	0	0	0	0	0	0
(1)	0	0	0	0	0	0
2	-2,3293***	-1,0597*	-2,4432***	-1,2803**	-2,3522***	-1,0968*
3	-2,0353***	-1,6327**	-2,4010***	-1,7115**	-2,2035***	-1,5839**
4	-1,5873	-0,9459	-1,8683	-1,2406	-1,6475	-0,9809
Groupe d'âge	0	0	0	0	0	0
(50 à 54)	0	0	0	0	0	0
55 à 59	1,6472**	0,8586	0,8776°	0,7849	1,5353**	0,8252
60 à 64	2,9255***	1,9472**	1,4407**	1,4534**	2,7339**	1,8717**
65 ans et plus	3,8198***	2,4058**	2,1849**	2,0223**	3,6362***	2,5047**
Niveau de scolarité	0	0			0	0
(sans DES)	0	0			0	0
DES	-0,3799	-0,4856			-0,6275	-0,4895
études postsecondaires	-0,1714	0,1988			-0,3731	0,1040
Années d'expérience de travail, quartiles	0	0			0	0
(1)	0	0			0	0
2	-0,6783°	0,1254			-0,7445°	0,1453
3	-0,9241°	0,2308			-0,9131°	0,3030
4	-0,7241	-0,2017			-0,8464	-0,0587
Revenu personnel	0	0				
(1)	0	0				
2	0,4499	0,7812°				
3	0,1340	0,6184				
4	0,2337	0,5816				
Catégorie de travailleur	0	0			0	0
(non-syndiqué)	0	0			0	0
syndiqué	2,5412**	1,4386**			2,5300**	1,5576**
travailleur autonome	-0,5364	-0,0389			-0,5228	0,0343
Problème de santé	0	0			0	0
(non)	0	0			0	0
oui	0,3720	-0,5029			0,4655	-0,4332
En union			0	0	0	0
(non)			0	0	0	0
oui			0,0283	-0,0911	0,3121	-0,1992
Présence d'enfant ou d'un parent			0	0	0	0
(non)			0	0	0	0
oui			-0,2299	-0,3318	-0,2117	-0,2166
Présence d'une personne dépendante			0	0	0	0
(non)			0	0	0	0
oui			-0,3588	-0,1579	-0,4314	-0,0546
Autre personne qui reçoit des revenus associés à la retraite			0	0	0	0
(non)			0	0	0	0
oui			0,6952*	0,2809	0,7429*	0,2328
Revenu du ménage, quartiles			0	0	0	0
(1)			0	0	0	0
2			0,2285	-0,2794	-0,1036	-0,4640
3			0,3135	-0,2939	-0,1039	-0,5286
4			0,3229	0,3723	0,0529	-0,0471
Khi-deux de Wald (degrés de liberté)	92,6085***	43,8871***	93,7638***	46,0206***	96,7077***	44,9486**
	(17)	(17)	(13)	(13)	(21)	(21)

°p>0,1; *p>0,05; **p>0,01; ***p>0,0001

note : les catégories de référence sont entre parenthèses

