



Enjeux-Retraite

Extraits de résultats de recherche et de discussions sur des questions publiques ou d'entreprise

Direction des études analytiques, Division de l'analyse du travail non rémunéré No 1 Décembre 2001

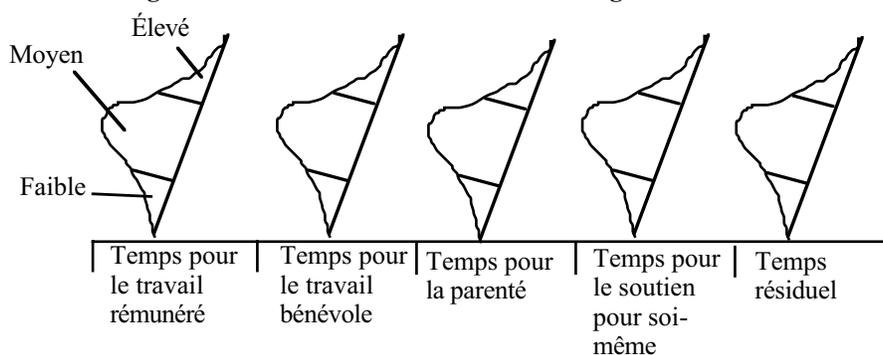
Dans ce numéro...

Points saillants	1
Diversité des transitions vers la retraite	2
Sécurité du revenu de retraite : menaces et possibilités	2
Restructuration du lieu de travail en fonction d'une population active vieillissante	3
La retraite selon le sexe	5
Références	6
Études en cours sur la retraite	7
Événements à venir liés à la retraite	7
Nouvelles au sujet de la Conférence 2003 : « Nouvelles perspectives sur la retraite »	8

Points saillants

- Dans une étude de cas menée auprès des employés de la Sun Life, près de 60 % des employés étaient favorables à la suggestion de réduire les heures de travail (de plein temps à temps partiel) pendant les deux dernières années de travail.
- La protection en matière de pension des jeunes travailleurs (hommes) âgés de 25 à 34 ans a diminué, de 1986 à 1996, par rapport à celle des travailleurs de 35 à 54 ans. La protection pour les femmes s'est améliorée.
- La décision d'une organisation de mettre au point des moyens efficaces de contrer la barrière de l'âge est influencée par trois facteurs : la situation présente de l'économie et du marché du travail, les changements de la politique gouvernementale et la culture organisationnelle.
- « Le système suédois et son régime de retraite partiel a favorisé le travail à temps partiel chez les hommes âgés. [...] les réductions actuarielles de la pension doivent être considérables pour les inciter à poursuivre le travail. »
- « En 1986, un peu plus de 1 % des hommes âgés de 50 à 54 ans avaient un profil de travail qui combinait du « temps de travail à faible rémunération », du « temps peu élevé consacré aux proches » et du bénévolat auprès d'organismes. Lorsque cette cohorte a atteint les âges de 62 à 66 ans en 1998, le pourcentage correspondant était de 9 %. Les chiffres visant les cohortes âgées en 1998 laissent supposer que le pourcentage pourrait atteindre près de 12 % en 2004 lorsque cette cohorte d'hommes aura entre 68 et 72 ans. »

Figure 1: Sources de variations dans les organisations de travail



Source : Stone, 2000.

Rédacteur en chef : Leroy O. Stone
 Chef de production : Catherine Pelletier
 Conception : Catherine Pelletier
 Adjointe à la rédaction : Jean Randhawa
 Comité consultatif : à venir.

Enjeux-Retraite est un bulletin occasionnel destiné aux dirigeants préoccupés par des questions étroitement liées à l'institution sociale appelée « retraite » et aux chercheurs dont les travaux portent sur ces questions et sur d'autres sujets. Chaque numéro donne un bref aperçu des résultats de recherche choisis, des points clés tirés de documents de travail sur des sujets théoriques et stratégiques, des listes de conférences et autres événements à venir dans lesquels la retraite occupera une place déterminante, de même que des sujets de recherche en cours dans des universités et ailleurs. Des références bibliographiques complètes sur les sources citées figurent plus loin dans le présent document. Téléchargez une version électronique en accédant au site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca). Choisissez le titre « Nos produits et services », puis « Publications gratuites » et ensuite « Travail ». Courriel : stone@statcan.ca.
 © Statistics Canada 2001.

Diversité des transitions vers la retraite

Plus grande variété des modèles de transition

Selon Marshall (1995), l'institution de la retraite évolue rapidement. Il est de plus en plus question de retraite progressive, d'emplois transitoires et de travail à temps partiel. Dans une étude de cas menée auprès des employés de la Sun Life, Marshall indique que près de 60 % des employés étaient favorables à la réduction des heures de travail (de plein temps à temps partiel) pendant les deux dernières années de travail. Il ajoute qu'aux États-Unis, près de 33 % de tous les emplois prennent fin avant l'âge de 60 ans et qu'ils sont suivis d'un ou de plusieurs emplois « transitoires » souvent dans un autre poste ou un autre secteur. On peut accéder au rapport final de cette étude de cas par l'entremise du *Information Center of the University of North Carolina (UNC) Institute on Aging* à l'adresse suivante : www.aging.unc.edu/infocenter/resources/1995/sunlife.pdf.

McDaniel (1995) en arrive à la conclusion que la transition de l'emploi vers la retraite pour les Canadiens âgés n'est pas aussi facile qu'on voudrait bien le croire. Selon lui, au lieu de constituer un événement unique, la retraite entraîne habituellement plusieurs transitions vers le marché du travail et hors du marché du travail. Ces événements qui mènent à la retraite varient énormément selon le sexe.

La hausse des pertes d'emploi chez les travailleurs âgés contribue à la grande diversité des modèles de transition

Chan and Stevens (1999) arrivent toujours à la même conclusion, soit que « la fréquence des pertes d'emploi chez les travailleurs de plus de 50 ans s'est accentuée démesurément ces dernières années. » (p.34) Les résultats de leur étude ont démontré que les travailleurs qui avaient perdu leur emploi à 50 ans ou plus étaient plus susceptibles d'occuper plusieurs postes de courte durée et de quitter la population active complètement. « Une fois réembauchés, ces travailleurs courent plus de risques que la moyenne de quitter leur nouvel emploi, en raison des déplacements additionnels et des départs « volontaires » ou des non-déplacements. [...] L'écart entre les taux d'emploi des hommes déplacés et non déplacés est d'au moins 10 points pendant une période minimum de sept ans après la perte d'un emploi. » (p. 34)

Les données de cette étude sont tirées du *Health and Retirement Survey (HRS)* de 1992, 1994 et 1996. Dans l'enquête de 1992, les renseignements recueillis visaient tout emploi détenu depuis cinq ans ou plus avant 1992, de même que tout départ involontaire avant la période de l'enquête. L'étude portait principalement sur des pertes d'emploi survenues entre 1984 et 1996.

Sécurité du revenu de retraite : menaces et possibilités

La détérioration de la protection en matière de pension des hommes plus jeunes soulève des questions de revenu de retraite pour les récentes cohortes d'hommes

Selon Morissette et Drolet (1999), la protection en matière de pension des jeunes travailleurs (hommes) de 25 à 34 ans a diminué par rapport à celle des travailleurs de 35 à 54 ans. Durant la période allant de 1986 à 1996, la proportion des hommes de 25 à 34 ans qui participaient à des régimes de retraite avait diminué tandis que celle des femmes du même groupe d'âge était restée constante. Dans un groupe d'âge supérieur (35-54), la proportion des hommes qui participaient à des régimes de retraite était plutôt stable, mais celle des femmes avait augmenté sensiblement entre 1986 et 1996.

Le document se penche sur trois facteurs associés à la protection en matière de pension : « les changements dans la répartition de l'emploi par secteur d'activité, les changements dans les compétences requises par les emplois (approximées par le taux de rémunération horaire) et les changements du taux de syndicalisation. » (p.19) Morissette et Drolet associent la diminution de la protection en matière de pension des jeunes hommes au déclin du taux de syndicalisation et à la mouvance de l'emploi vers des secteurs à faible protection. Ils associent l'augmentation de la protection en matière de pension chez les femmes de 35 à 54 ans au fait qu'elles occupent davantage de postes mieux rémunérés et aussi des postes hautement spécialisés qui sont plus susceptibles d'offrir une protection en matière de pension. Ils notent cependant que la diminution du taux de syndicalisation neutralise en partie cette tendance.

« Nos résultats soulèvent une question connexe : est-ce que la baisse de la protection de type RPA observée parmi les jeunes hommes aura des effets à long terme

(c.-à-d. sur leur revenu de retraite)? Dans l'affirmative, est-ce que cette baisse de revenu de retraite sera neutralisée en partie par l'accroissement du revenu de retraite des conjoints, parmi les jeunes couples d'aujourd'hui constitués de deux conjoints qui travaillent? » (p. 19)

Morissette et Drolet (1999) ont tiré leurs données de sources administratives et de sondages. Les sources administratives comprennent la base de données Régimes de pensions au Canada et la banque de données administratives longitudinales (DAL). Morissette et Drolet (1999) ont eu recours aux fichiers de microdonnées tirés de l'Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, des Enquêtes sur l'activité du marché de 1986 à 1990 et de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 1993 à 1996.

La hausse des emplois transitoires soulève des questions de sécurité du revenu de pension de vieillesse

Marshall (1995) émet comme hypothèse que « la hausse des emplois transitoires a des répercussions sur la sécurité du revenu de retraite. » (p. 40) Il n'entre pas dans les détails, mais selon d'autres articles du livre *Rethinking Retirement*, il y aura une plus grande précarité des revenus de retraite en raison de la proportion élevée d'emplois transitoires qu'occupent les personnes qui ont quitté involontairement leur emplois.

Restructuration du lieu de travail en fonction d'une population active vieillissante

Attributs et déterminants des bonnes pratiques d'emploi en présence d'un effectif vieillissant

Walker & Taylor (1999) présentent la définition générale suivante de ce qui constitue une bonne pratique d'emploi des travailleurs âgés. « [Elle] consiste à combattre la barrière de l'âge, directement ou indirectement, et à offrir un milieu dans lesquels chaque personne soit en mesure de réaliser son potentiel sans être désavantagée par son âge. Pour atteindre cet objectif, il n'est pas nécessaire d'étiqueter les politiques en fonction des « travailleurs âgés » – il peut y avoir des stratégies générales en matière de ressources humaines (RH) qui avantagent spécialement les employés d'âge mûr. » (pp. 64-65)

D'après Walker & Taylor (1999), trois facteurs influenceraient la décision d'une organisation de mettre au point des moyens efficaces de contrer la barrière de l'âge. La situation actuelle de l'économie et du marché du travail dans laquelle l'organisation exerce son activité constitue le premier facteur. Le deuxième facteur comprend des changements de la politique gouvernementale, comme la fin progressive des subventions visant les départs anticipés, ou les subventions de formation spéciale, de même que le soutien à la création d'emplois. Comme troisième facteur, il y a la culture organisationnelle, qui peut soit encourager la mise en place de bonnes pratiques, soit, au contraire, maintenir la barrière de l'âge. Walker & Taylor mentionnent que des études antérieures sur la barrière de l'âge au sein des organisations tendent à démontrer l'existence de mesures discriminatoires de la part des cadres hiérarchiques.

Une grande variabilité du dépérissement lié à l'âge représente un défi à relever et une occasion à saisir

Les possibilités offertes par les programmes de formation judicieusement adaptés sont mises en évidence par des remarques contenues dans une étude de Hansson et al. (1997). « Les chercheurs ont fait d'immenses progrès dans l'établissement des trajectoires moyennes du changement ou du dépérissement lié à l'âge sur le plan physiologique, sensoriel, cognitif et social. Cependant, pour la plupart de ces aptitudes, des recherches longitudinales ont indiqué qu'il existe une grande variabilité dans les trajectoires habituelles du changement lié à l'âge. [mise en évidence du rédacteur en chef] On peut attribuer une certaine partie de cette variabilité à la pathologie. Une autre partie reflète l'influence de facteurs externes auxquels on pourrait peut-être remédier. [...] De nombreux adultes âgés ne connaissent de dépérissement important que lorsqu'ils sont très vieux; c'est-à-dire qu'ils semblent mieux vieillir que la majorité des gens. » (pp. 208-209)

« Des approches conceptuelles au vieillissement réussissent à converger vers plusieurs thèmes fondamentaux : a) élaboration de stratégies d'adaptation psychologique à la perte de capacité ou de statut; b) prévention ou report du dépérissement habituel par l'exercice d'un certain contrôle sur le style de vie, le soutien social et l'exposition à des milieux nocifs; c) recours à des mesures correctives ou de rééducation pour retrouver les capacités perdues;

d) découverte de moyens significatifs de compenser les dépérissements inévitables liés à l'âge. » (pp. 208-209)

La Suède réussit à renverser la tendance à la baisse des taux de participation des travailleurs âgés au marché du travail

Dans une étude comparative des expériences et politiques au Danemark, en Finlande, aux Pays-Bas et en Suède, Delsen (1996) discute du rôle que « les emplois à temps partiel pour les employés âgés peuvent jouer dans la réduction du nombre de [retraites] anticipées, allégeant ainsi le futur fardeau financier d'assurer le revenu [d'une population vieillissante]. » (p. 55)

Après avoir examiné certains aspects des régimes de retraite et de l'expérience de la population active dans les pays sélectionnés, Delsen (1996) a conclu que seul le système suédois s'est avéré une réussite. Le système suédois et son régime de retraite partiel a favorisé le travail à temps partiel parmi les hommes âgés, ce qui a également permis à ces travailleurs de choisir les heures qui leur conviennent le mieux.

« Nous pourrions conclure que des pensions souples et partielles combinées à des taux de remplacement variables peuvent changer le choix des travailleurs rémunérés entre la retraite hâtive ou tardive et entre consacrer plus ou moins d'efforts au travail. L'abolition d'options financièrement attrayantes pour une retraite anticipée complète a également largement influencé le nombre de retraités à temps partiel. L'expérience suédoise a également démontré que les réductions actuarielles de la pension doivent être considérables pour inciter les gens à poursuivre le travail. La politique d'intervention sur le marché du travail et l'attitude positive des syndicats, des employeurs et des gouvernements à l'égard du travail à temps partiel ont également contribué au succès du modèle suédois. L'expérience hollandaise a également démontré qu'en offrant une retraite anticipée à temps partiel, on réduisait considérablement le nombre de demandeurs d'indemnités d'invalidité et de personnes prenant une retraite anticipée complète. » (p. 55)

L'Allemagne ne réussit pas à ralentir le rythme des retraites anticipées

Le rapport de Naegele (1999) porte sur la nouvelle loi qui, depuis 1996, en Allemagne a essayé de promouvoir la retraite progressive et le travail à temps

partiel pour les travailleurs âgés afin de ralentir le rythme des retraites anticipées. Toutefois, dans sa conclusion, Naegele fait remarquer que depuis 1999, cette loi n'a entraîné que peu de changements.

Naegele (1999) déclare que l'échec de la retraite progressive en Allemagne est attribuable au fait que cette notion ne tient pas exactement compte de la situation du marché du travail en Allemagne. Naegele laisse entendre que dans un marché du travail dans lequel les perspectives d'emploi des travailleurs âgés ne sont pas bonnes et dans lequel les incitations à la retraite anticipée continuent d'être offertes par les entreprises, la notion de retraite progressive n'est pas bien accueillie.

Nécessité de changer le comportement des entreprises et des employés âgés

Naegele (1999) suggère que, pour être efficace, la politique exige des changements fondamentaux du comportement des entreprises allemandes typiques et des employés âgés, de même que « seule une perspective à long terme offre la chance de stimuler l'emploi parmi les travailleurs âgés d'ici 2010-2015. » (pp. 89-90) Naegele souligne qu'il reste trois tâches importantes à accomplir pour entraîner ce changement d'attitude parmi les travailleurs allemands âgés : 1) promouvoir la santé au travail, notamment les efforts en vue d'humaniser les conditions de travail; 2) promouvoir des façons d'aider à améliorer les conditions de travail en raison des changements du rendement attribuables au processus de vieillissement, comme porter une attention spéciale à l'ergonomie, à la conception du lieu de travail, aux heures de travail, à la planification à long terme du personnel en fonction de l'âge, etc.; 3) introduire des mesures gouvernementales afin de promouvoir et de maintenir le rendement professionnel. La planification des cours et des *méthodes* [mise en évidence du rédacteur en chef] de formation doit tenir compte de la diversité de la population active de demain (nombre plus élevé de travailleurs âgés, davantage de femmes, de même que de migrants). Naegele fait ressortir le fait que les entreprises allemandes n'apporteront de tels changements que si des mesures incitatives sont mises en place à l'échelle nationale.

La retraite selon le sexe

La priorité que les femmes accordent aux soins de la famille crée un important écart entre les sexes pour ce qui est des perceptions et des transitions liées à la retraite

Dans des entrevues qualitatives menées auprès de travailleurs sans emploi âgés de 45 à 64 ans, McDaniel (1995) a découvert que « les femmes ne vivent pas les changements de situation du marché du travail comme les hommes. [...] Certaines [femmes] mentionnent qu'elles réussissent mieux le passage de l'emploi à l'absence d'emploi que les hommes. Les hommes, davantage que les femmes, ressentent une espèce de « culpabilité » par rapport à leur situation. Ils sont très préoccupés par le fait que leur rôle de soutien de famille est compromis par suite du passage de l'emploi à l'absence d'emploi. Les femmes, quant à elles, qui ont eu des enfants, privilégient leurs responsabilités à l'égard de leurs enfants plutôt que leur rôle social et leur statut. » (p. 84)

Les entrevues qualitatives renforçaient également un « modèle de similarité entre les femmes célibataires et les hommes, trouvé dans les analyses des tables de survie des données des enquêtes sur l'activité du marché, [...]. Parmi les répondantes célibataires, on trouvait un thème récurrent (comme chez les hommes) selon lequel le travail était le centre de leur vie. » (p. 84)

En conclusion, McDaniel (1995) souligne que les recherches futures sur la retraite devraient accorder une plus grande attention aux femmes en tant que membres d'une famille et de la population active. De nombreuses présomptions qui existent sur l'emploi des femmes plus âgées, de même que des questions d'identité concernant l'emploi des femmes sont inexactes.

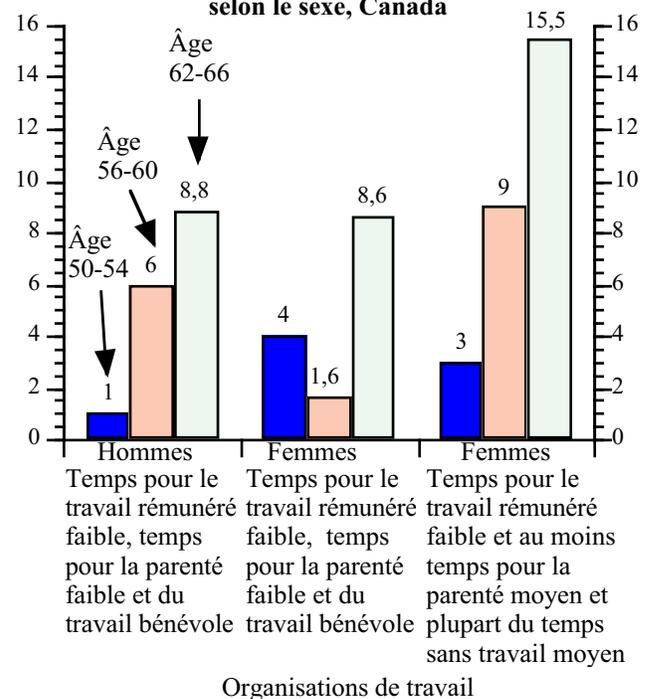
Maintien de la répartition des profils de travail selon le sexe dans le travail non rémunéré pour combler le temps qui n'est plus consacré au travail rémunéré pendant les transitions vers la retraite complète

Il y a des similitudes dans la répartition selon le sexe des activités dans le travail rémunéré lorsqu'on étudie la façon différente dont les hommes et les femmes utilisent le temps qui n'est plus consacré au travail rémunéré pendant la transition vers l'arrêt de toute forme de travail qui crée des produits utilisés par

d'autres. Dans Stone et Harvey (2001), on appelle ce type d'arrêt de travail « retraite totale ». Notant la forte chute, après 1986, du temps alloué au travail rémunéré dans les cohortes de 50 à 54 ans et de 55 à 59 ans en 1986, Stone (2000) examine dans quelle mesure cette importante baisse du temps alloué au travail rémunéré est associée à des hausses accentuées des profils de travail qui comportent du travail non rémunéré pour s'occuper des parents et des amis ou du bénévolat auprès d'organismes.

Selon Stone (2000), une des trois catégories choisies de profil de travail qui comprenait du « temps moyen ou élevé consacré aux proches » indiquait que chez les hommes qui diminuent brusquement leurs heures de travail rémunérées, il y a une augmentation des heures passées à aider parents et amis entre 1986 et 1998. Également, dans une des trois catégories choisies de profils de travail qui comportait du bénévolat auprès d'organismes, la participation des hommes aux activités bénévoles augmentait de manière constante. » En 1986, un peu plus de 1 % des hommes âgés entre 50 et 54 ans avaient un profil de travail qui combinait du « temps de travail à faible rémunération », du « temps peu élevé consacré aux proches » et du travail bénévole auprès d'organismes. Lorsque cette cohorte a atteint les âges de 62 à 66 ans en 1998, le pourcentage correspondant était de 9 % (voir Graphique 1). Les chiffres visant les cohortes

Graphique 1. Pourcentages pour des organisations de travail choisies, Cohorte âgée de 50-54 en 1986, selon le sexe, Canada



Source: Stone, 2000.

plus âgées en 1998 laissent supposer que le pourcentage pourrait atteindre près de 12 % en 2004 lorsque cette cohorte d'hommes aura entre 68 et 72 ans.

Des données comparables pour les femmes révèlent un profil beaucoup plus distinct dans lequel le temps qui n'est plus consacré au travail rémunéré est utilisé pour faire différents types de tâches non rémunérées. Ce changement est visible, même si les femmes passaient déjà un nombre d'heures assez élevé à l'accomplissement de tâches non rémunérées au début des années de transition. Parmi les cohortes de femmes plus jeunes (entre 50 et 54 et entre 55 et 59 ans en 1986), la diminution de la proportion du temps de travail rémunéré entraîne des augmentations de la proportion des divers types de tâches non rémunérées. Par exemple, les hausses des catégories de profil de travail qui comprennent « du travail à faible rémunération » et « temps moyen ou élevé consacré aux proches » sont plus courantes chez les cohortes de jeunes femmes que chez les cohortes de jeunes hommes.

Parmi les profils de travail des cohortes de femmes, il y a une proportion assez importante de profils qui combinent du « temps moyennement rémunéré » et du temps « moyen ou élevé consacré aux proches ». Avec l'âge, il y a une diminution perceptible de la proportion de ces profils de travail, mais cette baisse n'est pas spectaculaire dans le cas des femmes. En 1992, la proportion était toujours supérieure à 10 % dans la cohorte des femmes âgées de 65 à 69 ans en 1986. La proportion des cohortes d'hommes correspondantes pour cette catégorie de profil de travail n'a jamais dépassé 10 % et la proportion d'un peu plus de 5 % des cohortes de jeunes hommes en 1986 a rapidement baissé pour atteindre 2 % ou moins en 1992.

En bref, les données suggèrent l'hypothèse selon laquelle les années de transition vers la retraite d'un travail rémunéré pour les femmes sont principalement des années dans lesquelles les femmes renouent avec les profils de comportement qui découlent d'un conditionnement continu voulant qu'elles soient les principales responsables des soins dans la société.

Références

- Chan, S. et Stevens, A.H. (1999). *Job Loss and Retirement Behavior of Older Men*. (Document de travail no 6920.) Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, Inc. Série de documents de travail.
- Delsen, L. (1996). Gradual Retirement: Lessons from the Nordic Countries and The Netherlands. *European Journal of Industrial Relations*, 22 (1), 55-67.
- Hansson, R.O., DeKoekkoek, P.D., Neece, W.M. et Patterson, D.W. (1997). Successful Aging at Work: Annual Review, 1992-1996: The Older Worker and Transitions to Retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 202-233.
- Marshall, V.W. (1995). Rethinking Retirement: Issues for the Twenty-First Century. Dans E.M. Gee & G.M. Gutman (éd.), *Rethinking Retirement*. Vancouver: Gerontology Research Centre, Simon Fraser University.
- McDaniel, S.A. (1995). Rethinking Retirement: Work, Retirement and women in later life. Dans E.M. Gee & G.M. Gutman (éd.), *Rethinking Retirement*. Vancouver: Gerontology Research Center, Simon Fraser University.
- Morissette, R. et Drolet, M. (1999). *L'évolution de la protection offerte par les pensions aux travailleurs jeunes et plus âgés au Canada*. (Document de recherche no 138.) Documents de recherche de la Direction des études analytiques de Statistique Canada. Statistique Canada nos au catalogue 11F0019MIF99138 et 11F0019MPF99138.
- Naegele, G. (1999). Gradual Retirement in Germany. *Journal of Aging & Social Policy*, 10 (3), 83-102.
- Stone, L.O. (octobre 2000). *Déterminants des trajectoires de transition vers la retraite du travail total : analyse théorique et empirique*. Communication présentée aux 2e rencontres Sauvy, Entretiens Jacques-Cartier, Montréal.
- Stone, L.O. et Harvey, A. (2001). Gender Differences in Transitions to Total-Work Retirement. Dans V.W. Marshall, W.R. Heinz, H. Krueger, & A. Verma (éd.), *Restructuring Work and the Life Course*. Toronto: University of Toronto Press (à venir).
- Walker, A. et Taylor, P. (1999). Good Practice in the Employment of Older Workers in Europe. *The Journal of the International Federation on Age*, 25 (3).

Études en cours sur la retraite

- *L'étude sur la retraite de Statistique Canada.*
Enquêteurs : Leroy O. Stone (stone@statcan.ca) et Andrew Harvey (andrew.harvey@stmarys.ca).
Description : Cette étude décrit et analyse, avec élaboration de théorie à l'appui, comment les cohortes redistribuent leur emploi du temps parmi différents types de travail pendant les années de transition vers la retraite complète à partir de toute forme de travail qui crée des débouchés pour les autres (d'où inclusion de travail rémunéré et de travail non rémunéré).
- *Social Security and Retirement Behavior Within the Family Economic Estimate of a Structural Model Using HRS Employer Provided Pension Data and Social Security Earnings Records.* Enquêteurs : Alan L. Gustman (alan.l.gustman@dartmouth.edu) et Thomas L. Steinmeier (wbtl@pop.ttu.edu).
Description : Ce projet examine comment les couples prennent des décisions au sujet de la retraite et met au point un modèle informatique grâce aux données recueillies à partir d'un important sondage national auprès des personnes ayant l'âge de la retraite.
- *Saving for Retirement: Implications of Household Bargaining for Social Security and Tax Reform.*
Enquêteurs : Shelley J. Lundberg (lundberg@u.washington.edu) et Jennifer L. Ward-Batts (jwbatts@umich.edu).
Description : Comment les conjoints qui ne s'entendent pas sur la façon d'économiser en vue de la retraite parviennent-ils à régler le problème? Ce projet examine s'il existe ou non un processus de négociation et, le cas échéant, quelles sont ses influences. Il a recours à des données économiques sur des couples tirées d'un important sondage national.
- *Stochastic Modeling of the Dynamics of Old-Age, Survivors, and Disability Insurance (OASDI) Characteristics of Cohort Experience, and Aspects of Risk.*
Enquêteurs : Ronald D. Le (rlee@demog.berkeley.edu) et Shripad Tuljapurkar (lulja@mvr.org).
Description : Le projet élabore des lois de probabilité pour les taux implicites de rendement touchés sur la participation au programme américain de sécurité sociale OASDI, reflétant des prévisions démographiques stochastiques ainsi que des prévisions stochastiques de la croissance de la productivité et des taux d'intérêts.
- *Mortality Risk and Early Retirement.*
Enquêteurs : Michael D. Hurd (mhurd@rand.org) et James P. Smith (james_smith@Rand.org).
Description : Le projet étudie 1) comment l'espérance de vie influence le comportement à la retraite; 2) dans quelle mesure les gens sont bien préparés à une retraite prolongée; 3) la capacité des modèles de cycle de vie économiques actuels à bien refléter l'attitude présente face à la retraite et à l'épargne.

Événements à venir liés à la retraite

- *Risk Transfers and Retirement Income Security, A Wharton Impact Conference.* Dates : 22 et 23 avril 2002. Lieu : The Wharton School of the University of Pennsylvania. Theme : Types de risque encourus par les retraités selon le régime de retraite et comment on peut se protéger contre ces risques. Contact : Pension Research Council, The Wharton School, University of Pennsylvania, 3641 Locust Walk - 304 CPC, Philadelphia, PA, 19104-6218, Tél. : (215) 898-7620, prc@wharton.upenn.edu.
- *The 2002 Annual Conference of the Retirement Research Consortium.* Dates : du 30 au 31 mai 2002. Lieu : National Press Club, Washington, D.C. Contact : crr@bc.edu.
- *National Conference on Public Employee Retirement Systems (NCPERS)' 61st Annual Conference and Exhibition.* Dates : du 28 avril au 2 mai 2002. Lieu : Diplomat Resort, Hollywood, FL. Thème : Les pensions gouvernementales, avec un accent sur la législation, les règlements et l'administration des pensions. De plus, des questions liées au marché international sont discutées dans le contexte des changements dans les politiques nationales. Contact : <http://www.ncpers.org/membership.html#conferences>.

Nouvelles au sujet de la Conférence 2003 : « Nouvelles perspectives sur la retraite »

« Nouvelles perspectives sur la retraite » est le titre d'une conférence de spécialistes d'envergure internationale qui aura lieu au printemps 2003. Sa conception initiale découle de l'enquête sur la retraite de Statistique Canada. Un prospectus qui traite d'histoire, d'avantages, de financement et de commandite partagée est disponible sur demande. La date provisoire de la conférence n'est pas encore fixée.

La conférence sera conçue comme une série de mini-conférences, sauf pour les séances plénières. Chaque mini-conférence aura son propre thème et comportera un ou plusieurs ateliers, séances d'exposés, symposiums ou démonstrations sur les pratiques exemplaires, etc., selon la décision du comité organisateur de ce thème. Il y aura un organisme de coordination central (où seront représentés les comités organisateurs des thèmes) qui s'occupera des questions habituelles liées aux installations, au calendrier des événements, aux séances plénières, aux fonctions de soutien général (p. ex., services alimentaires), etc. On espère trouver des commanditaires particuliers pour chaque thème.

Voici une liste préliminaire des noms ou descriptions des thèmes possibles :

- Restructuration du lieu de travail en fonction d'une population active vieillissante
- Vieillissement actif et santé de la société civile
- Diversité des transitions vers la retraite
- Effets de la santé sur le vieillissement actif et transitions vers la retraite
- Nouvelles menaces et possibilités visant la sécurité économique à la retraite
- Retraite selon le sexe
- Famille et retraite
- Données et analyses nécessaires pour combler les lacunes clés

La liste finale dépendra des commanditaires et de la décision quant au maximum de thèmes complexes qui peuvent être traités.

Certains scientifiques et organisations réputés ont déjà indiqué leur volonté d'aider à organiser la conférence en fonction des thèmes qui les intéressent tout particulièrement.

Pour en savoir davantage, envoyez un courriel à Leroy Stone à l'adresse stone@statcan.ca ou téléphonez-lui au (613) 951-9752.