

*Programmes de la  
sécurité du revenu  
Revue de la documentation relative  
aux incitations financières  
à la retraite des régimes  
privés et universels*

*Évaluation stratégique et suivi du rendement  
Évaluation et développement des données  
Politique stratégique  
Développement des ressources humaines Canada*

*Rédigé par :  
Morley Gunderson*

*mai 2001*

# *Table des matières*

<b>1. Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Questions théoriques.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Évidence empirique.....</b>	<b>13</b>
<b>4. Données d'enquêtes américaines.....</b>	<b>17</b>
<b>5. Synthèse des observations .....</b>	<b>21</b>

# ***1. Introduction***

Il est possible d'analyser la documentation relative aux déterminants de la décision de départ à la retraite sous trois angles : les questions théoriques, l'évidence empirique et les données existantes. Certaines études ne s'attardent qu'à la théorie, d'autres qu'aux observations, et d'autres encore, aux deux. En passant en revue ces études, il est utile de considérer séparément théorie et observations, étant donné que les questions théoriques préparent le terrain à l'interprétation des observations et qu'elles indiquent comment estimer empiriquement le mieux possible les déterminants de la décision. Traiter séparément l'évidence empirique permet de la résumer clairement sans la confondre avec les questions théoriques.

## 2. Questions théoriques

Un cadre théorique d'analyse des déterminants de la décision de départ à la retraite devrait répondre à plusieurs objectifs. D'abord et avant tout, il devrait fournir une liste complète de ces déterminants et indiquer leur effet probable sur la décision. Ce cadre devrait indiquer la forme fonctionnelle appropriée ou la manière d'entrer ces déterminants (p. ex., linéaires ou non linéaires, principales interactions) en tant que variables explicatives dans, disons, une équation de régression multiple.

Un cadre théorique devrait bien montrer comment incorporer des facteurs tels que le cycle de vie et la prise de décisions familiales, ainsi que des caractéristiques institutionnelles telles que la retraite obligatoire et les régimes de retraite universels et privés. Il faudrait également qu'il indique quelle forme devrait prendre la variable dépendante (c.-à-d. la décision de départ à la retraite) ainsi que la meilleure façon d'estimer la relation entre cette décision et ses déterminants. Idéalement, le cadre théorique sera lié à des concepts et à des questions stratégiques clés, si bien que le lien pourra facilement être fait entre les analyses qui en résulteront et les choix stratégiques.

**Les concepts.** La documentation consacrée à la décision de départ à la retraite admet de plus en plus que prendre sa retraite n'est pas un fait isolé consistant à quitter les rangs des travailleurs pour ne jamais y revenir<sup>1</sup>. Prendre sa retraite comporte souvent des transitions ou des périodes de raccordement, y compris la retraite partielle, pour utiliser des syntagmes de plus en plus fréquents dans la littérature. Celles-ci donnent souvent lieu à une réduction des heures de travail, à un changement d'emploi ou à une retraite intermittente et prennent souvent la forme d'emplois atypiques tels que le travail autonome, le travail à forfait et le travail à temps partiel.

La plupart des études ne mesurent la retraite que d'une seule façon, mais certaines utilisent plusieurs méthodes différentes<sup>2</sup>. Les manières suivantes ont été utilisées<sup>3</sup> :

1. L'âge auquel une personne dit avoir l'intention de prendre sa retraite<sup>4</sup>.
2. Une autodéclaration dans laquelle la personne mentionne qu'elle est à la retraite<sup>5</sup>.
3. La personne ne fait plus partie de la population active en ce sens qu'elle ne travaille plus ni ne cherche de travail<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Doeringer (1990), Gustman et Steinmeier (1984), Fontana et Frey (1990), Herz (1995), Holden (1998), Honig (1985), Honig et Hanoch (1985), Marshall (1995), Monette (1996), OCDE (1995), Parnes et Sommers (1994), Peracchi et Welch (1994), Ruhm (1990, 1991), Swank (1982) et William Mercer (1996).

<sup>2</sup> Boskin et Hurd (1978), Gustman et Steinmeier (1984), Palmore, George et Fillenbaum (1982) et Parsons et Lees (1985a).

<sup>3</sup> Fields et Mitchell (1984c), Fuchs (1982), Parnes et Less (1985a) examinent les différentes définitions.

<sup>4</sup> Anderson, Burkhauser et Quinn (1986), Luchak (1997).

<sup>5</sup> Gower (1997), Hausman et Wise (1985), Quinn (1980, 1981).

<sup>6</sup> Anderson et Burkhauser (1985), Anderson, Burkhauser et Quinn (1986), Bazzoli (1985), Burkhauser et Quinn (1983), Frenken (1991), Gordon et Blinder (1980), Hanoch et Honig (1983), Hurd et Boskin (1984) et Quinn (1977).

4. Le salaire ou le nombre d'heures de travail est réduit, ramené quelquefois en-deçà d'un certain pourcentage d'une norme antérieure<sup>7</sup>.
5. La personne a mis fin à sa carrière ou a quitté son employeur principal, peut-être pour occuper un autre emploi<sup>8</sup>.
6. Elle reçoit des prestations d'un régime de retraite de l'employeur<sup>9</sup>.
7. Elle reçoit des prestations d'un régime de retraite universel<sup>10</sup>.

**Cadre théorique du choix revenus-loisirs et salaire d'acceptation.** Le cadre théorique le plus souvent utilisé pour l'analyse des déterminants de la décision de départ à la retraite est la perspective économique du choix « revenus-loisirs », modifié pour tenir compte des particularités de cette décision<sup>11</sup>. Dans cette perspective, l'individu choisit entre ne plus participer aux activités rémunérées du marché du travail (c.-à-d. de s'adonner à des activités de loisirs ou à des travaux ménagers) et continuer à occuper un emploi rémunéré (c.-à-d. de gagner un revenu). Cette décision implique essentiellement que la personne compare l'utilité de chacun des états, ou le bien-être qui en découle, en fonction de différentes contraintes telles que celles que lui imposent sa santé et le salaire du marché auquel elle peut prétendre.

La décision de départ à la retraite peut également être influencée par des contraintes institutionnelles, telles que les règles relatives à la retraite obligatoire, et par les effets incitatifs des régimes universels et des régimes d'employeur (analysés en détail plus loin). La décision peut également être influencée par des facteurs de demande (p. ex., la conjoncture du marché du travail et le chômage) qui déterminent s'il existe des emplois vacants.

Il est également possible de formuler la règle de décision en disant que quelqu'un prendra sa retraite si son salaire du marché est inférieur à son salaire d'acceptation<sup>12</sup>. Fondamentalement, le salaire d'acceptation correspond à la valeur implicite du temps que quelqu'un consacre à d'autres activités que celles du marché du travail, comme la retraite. Il est plus élevé, par exemple, si les revenus ne provenant pas du marché du travail (p. ex., éléments d'actif, patrimoine, revenus de retraite), et grâce auxquels la personne peut jouir de sa retraite, sont élevés. Parmi ces revenus, il faut aussi inclure l'effet de richesse découlant des transferts intergénérationnels que peuvent comporter les régimes de retraite

---

<sup>7</sup> Boskin (1977) se servait d'une diminution des trois quarts, au moins, du temps de travail. Burtless et Moffitt (1985) utilisaient la baisse soudaine et discontinue du nombre d'heures de travail. Frenken (1991) utilisait les régimes de retraite comme principale source de revenu. Honig et Hanoach (1985) utilisaient, pour mesurer la retraite partielle, des revenus annuels équivalents à la moitié, ou plus, des revenus antérieurs, et l'absence de revenu comme mesure de la retraite totale. Reimers et Honig (1989) utilisaient des revenus mensuels inférieurs à 90 p. 100 du revenu mensuel maximal au cours de la vie pour indiquer la retraite partielle.

<sup>8</sup> Bazzoli (1985), Burtless et Hausman (1982), Fields et Mitchell (1984c).

<sup>9</sup> Burkhauser (1979).

<sup>10</sup> Burkhauser (1979, 1980).

<sup>11</sup> Les premières études utilisant ce cadre sont celles de Boskin (1977), Boskin et Hurd (1978) et Quinn (1977). Beaucoup d'études ont par la suite pris appui sur ce cadre théorique.

<sup>12</sup> Gordon et Blinder (1980).

par répartition tels que le RPC et le RRQ. Le salaire d'acceptation est également plus élevé si, en raison de sa santé ou de la nature de son travail, il est difficile à la personne de participer à la vie active. Il est également plus élevé lorsque les circonstances familiales rendent la retraite plus attrayante (p. ex., si le conjoint est à la retraite ou ne travaille pas).

Il faut interpréter largement la notion de salaire du marché afin que celui-ci reflète la rémunération associée au fait de continuer à participer à la vie active. Cette rémunération est nette d'impôt et de tous les paiements de transfert pouvant être touchés par le fait de continuer à travailler. Il est important aussi que cette rémunération reflète l'accumulation prévue des fonds des régimes d'employeur ou des régimes universels, ou les changements prévus au patrimoine de retraite, associés au fait de continuer à travailler. Le salaire du marché prévu devrait également être rajusté en fonction des facteurs de demande, c'est-à-dire de la probabilité que la personne puisse conserver ou obtenir un emploi.

**Cycle de vie.** Prenant appui sur ces premiers modèles — qui considéraient la décision de départ à la retraite dans la perspective du choix « revenus-loisirs », et du salaire d'acceptation — les travaux théoriques subséquents ont surtout mis en relief la nature dynamique d'une décision faisant partie du cycle de vie<sup>13</sup>. Ce genre de modèle à périodes multiples faisait souvent intervenir les calculs prospectifs de personnes choisissant un âge optimal pour prendre leur retraite. Cet âge optimal dépend de ce que sera, d'après elles, leur utilité selon qu'elles prendront leur retraite ou continueront à travailler, ainsi que des changements qu'elles prévoient en matière de salaire, de richesse, de santé et de patrimoine de retraite. Les modèles fondés sur le cycle de vie font ressortir le fait que la décision de partir à la retraite n'est pas simplement fondée sur l'évaluation des différents états à un moment donné, mais plutôt sur une démarche prospective d'évaluation du bien-être prévu pendant la durée de vie qui reste, suivant les différents états, y compris des sources de revenus associées à ces états.

Des réévaluations et des « réoptimisations » sont permises à mesure que les gens vieillissent et ont de nouveaux renseignements<sup>14</sup>. Ces modèles leur permettent en outre de se livrer à la substitution intertemporelle de l'offre de travail au cours de leur cycle de vie afin de s'adapter aux incitatifs changeants du marché du travail et des régimes de retraite<sup>15</sup>.

**Patrimoine de retraite, modifications au capital de retraite et valeurs des options.** Le cadre théorique du cycle de vie sert aussi de fondation à des modèles qui mettent l'accent sur l'importance de la comparaison entre la valeur actualisée des diverses sources du patrimoine de retraite probable<sup>16</sup> associée à la décision de partir à la retraite ou à celle de continuer à travailler. C'est la valeur actualisée de ces autres sources qui importe, et non simplement leur valeur au moment où la décision de partir à la retraite pourra être prise.

---

<sup>13</sup> Burbidge et Robb (1980), Burtless (1986), Burtless et Moffitt (1984, 1985, 1986), Crawford et Lilien (1981), Fields et Mitchell (1984a, 1984b, 1984c), Mitchell et Fields (1984, 1985) et Moffitt (1984, 1985, 1986).

<sup>14</sup> C'est ce que font les modèles de programmation dynamiques, tels que ceux de Rust (1987, 1989) et de Stock et Wise (1990b).

<sup>15</sup> Burkhauser et Turner (1978, 1981, 1982, 1985), Gohmann et Clark (1989) et McElwain et Swofford (1986) insistent sur ce genre de substitution intertemporelle.

<sup>16</sup> Burkhauser (1979, 1980) a le premier mis l'accent sur cette importance.

Le calcul des changements au patrimoine de retraite illustre cet aspect des incitations que les employés qui quittent leur emploi pour la retraite peuvent s'attendre à connaître<sup>17</sup>. Les chercheurs qui effectuent ces calculs font souvent la différence entre le patrimoine de retraite prévu si l'employé conserve son emploi jusqu'à l'âge normal de la retraite et son patrimoine de retraite s'il quitte son emploi. Les pertes du capital de retraite peuvent se produire parce que l'employé qui quitte son emploi renonce aux augmentations de salaire qui, s'il continuait à travailler, accroîtraient son patrimoine de retraite.

La modification de la valeur du patrimoine de retraite selon qu'une personne continue à travailler ou prend sa retraite a également été calculée à l'aide des mesures de la valeur des options<sup>18</sup>. La valeur des options tient compte du fait que quelqu'un qui prend sa retraite renonce à la possibilité de continuer à travailler et à accumuler des prestations de retraite supplémentaires grâce à des crédits de service additionnels, à des augmentations de salaire et à l'admissibilité à des dispositions relatives à la retraite anticipée. À l'inverse, l'employé qui continue à travailler une année de plus conserve la possibilité de continuer à travailler une autre année, et ainsi de suite. En continuant à travailler, il conserve la possibilité de se qualifier pour d'autres facteurs tels que les dispositions relatives à la retraite anticipée subventionnée. Pour chaque année de travail supplémentaire, la valeur de l'option est égale à la différence entre la valeur actualisée des prestations de retraite maximales de l'employé s'il travaille cette année-là et cette valeur s'il prend sa retraite. D'autres études ont porté sur les changements exogènes non prévus relatifs au patrimoine que procure la sécurité sociale, changements qui se sont souvent produits en raison de la plus ou moins grande générosité des lois dans le temps et de modifications législatives à la couverture<sup>19</sup>. Ces changements sont susceptibles de faciliter le départ à la retraite (c.-à-d. de réduire la participation au marché du travail) en grande partie parce que, grâce à eux, les individus peuvent plus facilement se permettre de prendre leur retraite.

**Incitations des régimes de retraite universels.** La plus grande partie de la documentation récente sur les déterminants de la décision de départ à la retraite vient des États-Unis et porte sur les effets incitatifs des régimes universels, en particulier de la sécurité sociale aux États-Unis. Le critère de retraite, qui donne lieu essentiellement à des réductions ou à des « récupérations » du revenu de retraite pour les personnes dont les revenus sont supérieurs à un certain seuil et qui continuent à gagner un revenu après avoir atteint l'âge d'admissibilité à ces prestations de retraite, est particulièrement important. Ces réductions et ces récupérations favorisent probablement le départ à la retraite parce qu'elles réduisent les gains découlant du travail. Cependant, d'autres caractéristiques,

---

<sup>17</sup> Allen, Clark et McDermed (1988, 1993), Blinder, Gordon et Wise (1980, 1981), Burkhauser et Turner (1981), Burkhauser et Quinn (1983a, 1983b), Gordon et Blinder (1980), Ippolito (1985, 1986, 1987, 1991) et Kahn (1988).

<sup>18</sup> Cornwell, Dorsey et Mehrzad (1991), Lazear (1990), Lazear et Moore (1988), Lumsdaine, Stock et Wise (1990), Pesando, Hyatt et Gunderson (1992), Stock et Wise (1990a, 1990b).

<sup>19</sup> Anderson, Burkhauser et Quinn (1986), Burtless (1986), Hausman et Wise (1985), Ippolito (1990) et Moffitt (1987).

comme le fait de continuer à verser des cotisations qui amélioreront les prestations à venir, peuvent favoriser la participation à la vie active<sup>20</sup>.

En fait, les incitations financières des régimes de retraite universels, comme la sécurité sociale, peuvent être complexes, étant donné que les règles et les exigences diffèrent selon les programmes. Bon nombre d'études<sup>21</sup> ont calculé et analysé les changements au patrimoine de retraite prévu entraînés à certains âges par des modifications à ces règles.

La réglementation entraîne des changements abrupts et importants (appelés pics, sommets, creux, rajustements) du patrimoine de retraite procuré par la sécurité sociale à certains âges particuliers. Ces changements peuvent grandement influencer l'incitation à partir à la retraite étant donné que l'incitation financière à continuer à travailler est grande à des âges où le patrimoine de retraite prévu connaît un pic.

La valeur de l'actif ou du patrimoine des régimes de retraite universels n'influence pas la décision de départ à la retraite de la même manière que la richesse provenant d'autres sources. Le patrimoine de retraite procuré par les régimes de retraite universels a peut-être une forte influence sur la décision de départ à la retraite parce qu'il ne peut pas être légué à des héritiers, à la différence d'autres formes de richesse que les personnes âgées sont réticentes à utiliser (disons si elles prennent une retraite anticipée) parce que cette richesse pourrait être transmise en héritage (Boskin 1977).

De la même manière, le revenu d'un régime universel peut influencer fortement la décision de départ à la retraite parce que son versement est pratiquement assuré et qu'il est souvent indexé au coût de la vie (Burtless et Moffitt, 1984). Par contre, le revenu d'un régime universel, du fait qu'il n'est pas liquide, peut ne pas avoir beaucoup d'influence sur cette décision. Par exemple, les personnes qui manquent de liquidités ne peuvent pas se servir des revenus à venir de leur régime universel pour emprunter afin de prendre une retraite anticipée<sup>22</sup>.

Les recherches précédentes portent sur les effets de la sécurité sociale américaine sur la décision de départ à la retraite. En comparaison, *les observations sur les répercussions des régimes de retraite universels au Canada sont extrêmement rares*. Baker et Benjamin (1997a) ont analysé les répercussions de l'abandon par le RPC et le RRQ, dans les années 70, du critère de la rémunération (récupération des prestations de retraite si quelqu'un continuait à gagner un revenu sur le marché du travail). Ils se sont servis des dossiers des familles, pour 1972 à 1980, de l'Enquête sur les finances des consommateurs, menée tous les deux ans. Leurs résultats indiquent que l'abandon de ce critère a conduit à un

---

<sup>20</sup> Anderson, Gustman et Steinmeier (1997), Blinder, Gordon et Wise (1980), et Gordon et Blinder (1980) insistent tout particulièrement sur ces caractéristiques.

<sup>21</sup> Anderson, Gustman et Steinmeier (1997), Blau (1994), Burtless (1986), Burtless et Moffitt (1984, 1985, 1986), Diamond et Gruber (1997), Gustman et Steinmeier (1991), Kahn (1988), Kruger et Pischek (1992), Lumsdaine et Wise (1994) et Moffitt (1984, 1987). À partir de la méthodologie de Diamond et Gruber (1997), Gruber (1997) analyse les effets incitatifs possibles du RPC et du RRQ ainsi que d'autres programmes canadiens de revenu de retraite.

<sup>22</sup> Burtless et Moffitt (1984), Kahn (1988), Nalebuff et Zeckhauser (1985) et Robb et Burbidge (1989).

accroissement important et statistiquement significatif du nombre de semaines de travail de ceux qui avaient un emploi. Autrement dit, les récupérations découlant du critère de retraite auraient, à ce moment-là, réduit le temps de travail.

Baker et Benjamin (1997b) ont également analysé les répercussions des options relatives à la retraite anticipée instaurées pour le RRQ en 1984 et le RPC en 1987. Ils ont réalisé leur analyse à partir des dossiers des familles, pour 1972 à 1980, de l'Enquête sur les finances des consommateurs, menée tous les deux ans. Ils ont découvert qu'à court terme, inciter à la retraite anticipée avait peu d'effet, mais qu'à long terme (après 8 ans) les dispositions relatives à la retraite anticipée auraient entraîné une « concentration » de départs à la retraite aux alentours de ces dates de retraite anticipée.

**Incitations des régimes de retraite professionnels privés de l'employeur.** Les régimes de retraite professionnels privés de l'employeur peuvent également comporter des effets incitatifs importants. Plusieurs études ont « modélisé » les changements, ou calculé les changements, que subit le patrimoine de retraite procuré par les régimes privés en fonction de facteurs tels que l'accumulation des crédits en raison de l'âge et des états de service, les caractéristiques de la retraite anticipée et celles de la retraite différée<sup>23</sup>. Ces caractéristiques peuvent entraîner différents types de changements importants au patrimoine de retraite : report de la rémunération, pics du patrimoine de retraite procuré par les régimes privés aux âges où les caractéristiques des retraites anticipées et des retraites particulières s'appliquent, et réductions du patrimoine de retraite si quelqu'un prend sa retraite après l'âge normal de la retraite pour son régime.

Dans la plupart des cas, ces études font simplement le modèle des effets incitatifs *possibles* des régimes de retraite professionnels privés, en calculant l'accumulation des prestations à différents âges pour des personnes participant à des régimes de retraite représentatifs. Elles n'ont en général pas réussi à faire le lien entre ces effets possibles et les *véritables* décisions de départ à la retraite, parce que les ensembles de données sur les véritables décisions de départ à la retraite n'avaient pas de renseignements détaillés sur les régimes de retraite professionnels privés. Il sera question, au cours de la revue de l'évidence empirique, des études dans lesquelles les caractéristiques des régimes de retraite professionnels privés étaient considérées comme des déterminants de la décision de départ à la retraite<sup>24</sup>.

Pour les organisations, ces effets incitatifs des régimes de retraite professionnels privés peuvent constituer un outil stratégique important en matière de ressources humaines

---

<sup>23</sup> Aux États-Unis, parmi ces études il y a Allen et Clark (1986), Burkhauser (1979), Fields et Mitchell (1984a, 1984b, 1984c), Gustman et Steinmeier (1989a), Ippolito (1986, 1989, 1990), Kotlikoff et Wise (1985, 1987, 1987, 1989), Lazear (1983), Hogarth (1988), Mitchell et Fields (1984, 1985), Mitchell et Luzadis (1988) et Pozzebon et Mitchell (1989). Au Canada, il y a celles de Pesando et Gunderson (1988, 1991), Pesando, Gunderson et McLaren (1991), Pesando, Gunderson et Shun (1992) et Pesando, Hyatt et Gunderson (1992).

<sup>24</sup> Allen, Clark et McDermed (1988, 1993), Burkhauser (1979), Fields et Mitchell (1992, 1984a, 1984b, 1984c), Kotlikoff et Wise (1985, 1987, 1989), Lazear (1983), Hogarth (1988), Mitchell et Fields (1984, 1985) pour les États-Unis, et Luchak (1997) et Pesando, Hyatt et Gunderson (1992) pour le Canada.

puisque, dans les faits, ils modifient le profil de la rémunération du travailleur. Le report de la rémunération par exemple peut réduire le roulement non désiré du personnel et encourager la formation du lien entre l'employé et l'entreprise (l'employé désirant continuer à travailler pour l'entreprise afin de recevoir la rémunération différée ou les prestations de retraite accumulées). Les pics ou l'accumulation importante des prestations de retraite à certains âges peuvent favoriser la retraite anticipée à ces âges. L'accumulation négative (c.-à-d. les pénalités) qui se produit si l'employé reporte sa retraite peut l'inciter à la prendre et, en théorie, est un substitut en puissance de la retraite obligatoire.

**Retraite obligatoire.** De toute évidence, la retraite obligatoire est une règle institutionnelle qui influence — et même dicte — la décision de départ à la retraite. Les règles concernant la retraite obligatoire font partie des politiques de l'entreprise relatives au personnel ou des conventions collectives, et en général, plus précisément, des régimes de retraite de l'employeur. Fondamentalement, ces règles mettent fin à une entente de travail particulière à un âge donné. Elles n'obligent pas l'employé à quitter le monde du travail, bien que la retraite soit probable si les autres possibilités d'emploi ne sont pas intéressantes ou n'existent tout simplement pas.

Les règles relatives à la retraite obligatoire existent pour de nombreuses raisons. Ces règles facilitent le partage du travail en donnant accès à des postes et en offrant des occasions de promotion à de jeunes travailleurs de l'organisation. Elles peuvent aider l'organisation à planifier sa relève, et l'employé à planifier sa retraite et à la prendre dans la dignité. Elles peuvent également faciliter le report de la rémunération puisqu'elles fournissent une date de fin d'emploi aux ententes de rémunération implicites ou explicites par lesquelles les employés sont « sous-payés » (par rapport à leur productivité) lorsqu'ils sont jeunes et sont, en échange, « surpayés » lorsqu'ils sont plus âgés. La rémunération différée peut, à son tour, répondre à d'autres objectifs positifs tels que la diminution du roulement du personnel et le renforcement du lien avec l'entreprise et de l'engagement envers l'entreprise (Ippolito, 1991; Lazear, 1979).

Peu importe ce qui la motive, la retraite obligatoire influence de toute évidence les décisions de départ à la retraite, en particulier lorsqu'il s'agit pour la personne de quitter sa carrière ou un emploi à long terme. Pour cette raison, l'existence d'une politique de retraite obligatoire est une variable explicative pertinente à inclure parmi les déterminants de la décision de départ à la retraite. La retraite obligatoire est maintenant bannie aux États-Unis. Au Canada, toutefois, la Cour suprême a décidé de permettre les politiques de retraite obligatoire. Bien que cela ne soit pas obligatoire, ces politiques s'appliquent en général à 65 ans, âge auquel les prestations normales de retraite peuvent être touchées.

L'incidence théoriquement prévue des politiques de retraite obligatoire sur la retraite n'est cependant aussi nette qu'elle pourrait le sembler à première vue. Il en est ainsi parce que, lorsqu'il existe une politique de retraite obligatoire, il existe aussi invariablement un régime de retraite professionnel de l'employeur et que l'âge de la retraite obligatoire

(p. ex., 65 ans) correspond habituellement à l'âge auquel il est possible de toucher les prestations des régimes de retraite universels (p. ex., le RPC et le RRQ)<sup>25</sup>.

*Il est donc extrêmement difficile, sinon impossible, de séparer les répercussions de la retraite obligatoire de l'influence des régimes de retraite privés et universels sur la décision de départ à la retraite.* Il se peut que les gens quittent le marché du travail à peu près à l'âge où ils sont obligés de prendre leur retraite, pas tant en raison de la retraite obligatoire elle-même, mais plutôt en raison des incitations financières faisant partie des régimes de retraite privés et universels<sup>26</sup>. Mais, s'il y a une forte corrélation entre la retraite obligatoire et le début des régimes de retraite privés et universels, il est impossible de séparer les effets des caractéristiques des régimes de retraite de ceux des règles relatives à la retraite obligatoire.

**Santé, âge, conjoncture du marché du travail et autres déterminants.** L'effet théoriquement prévu d'autres facteurs, tels que la santé et la conjoncture du marché du travail, sur la décision de départ à la retraite est relativement clair. Il sera question des études qui utilisent ces variables dans la revue des études empiriques du présent exposé.

Il est probable que la *mauvaise santé* rend plus difficile la participation au marché du travail et favorise le départ à la retraite. L'effet incitatif de la mauvaise santé est peut-être particulièrement fort si la personne dispose également d'un revenu qui lui donne les moyens de prendre sa retraite, c'est-à-dire que l'état de santé interagit avec d'autres variables pour influencer la décision de départ à la retraite.

La *conjoncture du marché du travail*, en particulier le taux de chômage, peut influencer la décision de départ à la retraite, quoique d'une manière théoriquement indéterminée. D'un côté, un taux de chômage élevé peut inciter les gens à quitter le marché du travail et à cesser de chercher un emploi. D'un autre côté, un taux de chômage élevé peut forcer d'autres travailleurs à demeurer sur le marché du travail afin de conserver un revenu familial qui autrement diminuerait en raison de l'augmentation du taux de chômage. De plus, un taux de chômage élevé peut produire ces deux effets — celui du « travailleur découragé » et celui du « travailleur supplémentaire »<sup>27</sup> — et influencer la décision de participer au marché du travail (et donc le départ à la retraite).

Les périodes de *chômage* élevé, de réduction des effectifs et de licenciements collectifs peuvent toucher particulièrement les travailleurs âgés parce qu'ils coûtent souvent plus « cher » que les autres et peuvent avoir de la difficulté à s'adapter à la restructuration souvent associée à la réduction des effectifs<sup>28</sup>. S'ils sont licenciés, il se peut qu'ils aient beaucoup de difficulté à se trouver un autre emploi et donc qu'ils quittent le marché du travail.

---

<sup>25</sup> Dans le cas du RPC et du RRQ, il est possible de retirer des prestations réduites dès 60 ans.

<sup>26</sup> Burkhauser et Quinn (1983).

<sup>27</sup> C'est-à-dire qu'un autre membre de la famille peut être amené à participer davantage au marché du travail.

<sup>28</sup> Davidson, Worrell et Fox (1996) et Hutchens (1988).

*La composition des emplois et l'inégalité croissante des salaires* peuvent également influencer la décision de partir à la retraite<sup>29</sup>. Les emplois actuels sont peut-être en voie de céder la place à d'autres dans lesquels, en général, l'âge de la retraite arrive plus tôt. Les personnes à faible revenu ne pourront pas se permettre de prendre leur retraite, mais pourraient y être forcées compte tenu de l'absence d'occasions d'emploi viables.

---

<sup>29</sup> Peracchi et Welch (1994).

### 3. *Évidence empirique*<sup>30</sup>

Par le passé, une grande partie du travail empirique sur les déterminants de la décision de départ à la retraite a largement consisté en études portant sur des enquêtes effectuées par l'administration américaine de la sécurité sociale, qui essentiellement demandaient aux gens pourquoi ils avaient pris leur retraite. En général, leurs réponses portaient sur leur mauvaise santé ou les licenciements effectués par leur employeur<sup>31</sup>. Elles mettaient l'accent sur la nature involontaire de la retraite, minimisant le fait que celle-ci peut être volontairement choisie, particulièrement s'il s'agit d'une réaction à l'augmentation du patrimoine de retraite ou aux incitations que contiennent les régimes de retraite privés et universels.

Les réponses à ces enquêtes peuvent être entachées d'erreurs de mémoire ou de distorsions rétrospectives parce que les questions sont posées à des personnes déjà à la retraite, souvent après qu'une période de temps considérable se soit écoulée. Étant donné leur âge, les retraités peuvent être en mauvaise santé au moment où la question leur est posée et, par conséquent, être enclins à répondre en fonction de leur état de santé actuel plutôt qu'en fonction de leur état de santé au moment où ils ont pris leur retraite. La question est compliquée davantage par le fait que le départ involontaire à la retraite pour raison de mauvaise santé peut être considéré comme socialement plus acceptable que le départ volontaire à la retraite parce que quelqu'un peut se le permettre ou parce que les caractéristiques des régimes de retraite privés et universels réduisent l'incitation financière à continuer à travailler.

Les premières études économétriques<sup>32</sup> sur la véritable décision de départ à la retraite concluaient souvent que le système de sécurité sociale provoquait le départ à la retraite. Plus précisément, grâce au patrimoine de retraite, les gens pouvaient se permettre de prendre leur retraite et le critère de retraite, ou la récupération du revenu de retraite s'ils continuaient à travailler et à gagner un revenu dépassant un certain seuil, les incitait à cesser de travailler. Par la suite, d'autres études empiriques<sup>33</sup> qui cherchaient à découvrir si des changements au patrimoine de retraite que procure la sécurité sociale pouvaient

---

<sup>30</sup> Parmi les premières études ayant passé en revue l'évidence empirique jusqu'au moment de leur publication, il y a celles de Boskin (1977), Campbell et Campbell (1976), Gustman, Mitchell et Steinmeier (1994), Hurd (1990), Ippolito (1990), Lazear (1986), Lumsdaine et Wise (1994), Mitchell et Fields (1982) et Quinn, et Burkhauser et Myers (1990).

<sup>31</sup> Ces études sont examinées dans Boskin (1977), Campbell et Campbell (1976) et Quinn, et Burkhauser et Myers (1990).

<sup>32</sup> Boskin (1977), Quinn (1977), Boskin et Hurd (1978) et Burkhauser (1979, 1980).

<sup>33</sup> Anderson, Burkhauser et Quinn (1986), Anderson, Gustman et Steinmeier (1997), Blau (1994), Blinder, Gordon et Wise (1980), Burkhauser et Turner (1978), Burtless (1986), Hausman et Wise (1985), Gustman et Steinmeier (1986a), Ippolito (1990), Kruger et Pischek (1992) et Moffitt (1984, 1987). Hurd et Boskin (1984) font exception.

expliquer la diminution de la participation au marché du travail ont en général conclu que la sécurité sociale était un facteur contributif, mais que son effet d'ensemble était souvent quantitativement faible<sup>34</sup>.

Les études économétriques portant sur les répercussions de la retraite obligatoire ont conclu que les caractéristiques des régimes de retraite privés et publics influençaient plus la décision de départ à la retraite que les politiques de retraite obligatoire<sup>35</sup>.

Les répercussions sur la retraite qui semblaient, dans ces études, causées par les politiques de retraite obligatoire étaient, en fait, largement attribuables aux régimes de retraite privés et universels, qui, en général, réduisent l'incitation financière au travail à l'âge où, d'habitude, les politiques de retraite obligatoire s'appliquent.

Les études économétriques<sup>36</sup>, qui ont établi un modèle plus précis des effets incitatifs des différentes caractéristiques de la sécurité sociale, concluent en général que les pics abrupts du patrimoine des régimes de retraite universels, qui se produisent aux âges précis où ces caractéristiques s'appliquent, étaient associés à des pics abrupts des départs à la retraite à peu près aux mêmes âges, ainsi qu'à des réductions importantes du nombre d'heures de travail dans le cas de ceux qui ne quittaient pas la population active. Les réductions du patrimoine des régimes de retraite universels, associées à la participation au marché du travail après l'âge normal de la retraite, incitaient également les gens à prendre leur retraite.

Des effets incitatifs similaires ont été découverts dans les caractéristiques des régimes de retraite professionnels privés de l'employeur<sup>37</sup>. Ces caractéristiques dissuadent en général les travailleurs de quitter leur emploi et réduisent les mouvements de personnel en raison du « report » important de l'accumulation des prestations, c'est-à-dire que les prestations sont versées plus tard dans la carrière des employés lorsque les rentes sont fondées sur des crédits en raison de l'âge et/ou des états de service et, peut-être, sur les gains des dernières années de travail.

---

<sup>34</sup> Par exemple, Anderson, Gustman et Steinmeier (1997) concluent que les changements à la sécurité sociale et aux régimes de retraite de l'employeur expliquent environ un quart de la diminution de l'emploi à temps plein des hommes au début de la soixantaine, mais ne correspondent à aucune diminution dans le cas des hommes de 65 ans aux États-Unis. Leur analyse de simulation est fondée sur un modèle structural précédemment estimé de la décision de départ à la retraite (Gustman et Steinmeier 1986a, 1986b) qui leur permet de lier cette décision aux caractéristiques du régime de retraite professionnel de la personne ainsi qu'à son ancienneté, à l'historique de ses gains et à d'autres facteurs qui peuvent influencer l'accumulation prévue des prestations de retraite dans ce genre de régime.

<sup>35</sup> Burkhauser et Quinn (1983).

<sup>36</sup> Burtless (1986), Burtless et Moffitt (1984, 1985, 1986) et Moffitt (1984, 1987).

<sup>37</sup> Allen, Clark et McDermed (1988, 1993), Burkhauser (1979), Fields et Mitchell (1992, 1984a, 1984b, 1984c), Kotlikoff et Wise (1985, 1987, 1989), Lazear (1983), Hogarth (1988), Mitchell et Fields (1984, 1985) pour les États-Unis, et Luchak (1997) pour les États-Unis, et Pesando, Hyatt et Gunderson (1992) pour le Canada.

Ces études ont conclu que les individus prennent une retraite anticipée aux âges où les caractéristiques des retraites anticipées et des retraites particulières subventionnées s'appliqueraient, et que les pénalités associées au fait de continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite dissuadent les employés de différer leur retraite.

Les recherches indiquent que beaucoup d'autres facteurs jouent un rôle dans la décision de partir à la retraite<sup>38</sup> : presque invariablement, les études concluent que la *mauvaise santé* incite à prendre sa retraite, en particulier si la personne a suffisamment de revenus de retraite, ou d'autres revenus, pour pouvoir se le permettre. Les *taux de chômage élevés* et les conditions défavorables du marché du travail incitent également à prendre sa retraite<sup>39</sup>, ce qui semble indiquer que l'effet « travailleur découragé » est plus important que l'effet « travailleur supplémentaire ». Un petit nombre d'études empiriques montrent aussi que les déterminants sont différents pour les hommes et pour les femmes<sup>40</sup>. Plus précisément, la décision des femmes est en général influencée davantage par les *circonstances familiales*, surtout par la santé de leur mari, plutôt que par leur propre situation économique.

Les observations semblent également indiquer que la retraite continue encore, la plupart du temps, d'être une décision de l'ordre du tout ou rien, une décision entre abandonner complètement le marché du travail et continuer à travailler. Néanmoins, les périodes de transition ou les retraites partielles sont courantes, le deviennent de plus en plus et prennent bien des formes : nombre réduit d'heures, travail à temps partiel, emploi autonome, travail à forfait, passage d'une carrière à d'autres emplois et même retour au travail après la retraite<sup>41</sup>. À partir de données canadiennes, par exemple, Monette (1996) a établi que 13 p. 100 des retraités ont recommencé à occuper un emploi rémunéré après une première retraite. La probabilité du retour au travail était plus élevée parmi les jeunes retraités et parmi ceux ayant une scolarité élevée. La plus grande partie de ceux qui ont regagné le marché du travail l'ont fait comme employés à temps partiel. Les raisons de leur retour étaient variées (entre autres, raisons financières, occupation du temps libre et préférences personnelles). La décision de retourner au travail est importante, et cette importance s'accroît probablement; bien que le nombre de personnes concernées soit relativement modeste, il semble néanmoins que ce groupe mérite une analyse particulière, plutôt que d'être inclus dans une analyse générale de la décision de départ à la retraite.

---

<sup>38</sup> Anderson et Burkhauser (1985), Bozzoli (1985), Boskin et Hurd (1978), Burtless (1987), Butler, Anderson et Burkhauser (1989), Chirikos et Nestal (1991), Kingson (1982), Lowe (1991), Luchak (1997), Parnes et Less (1985a, 1985b), Parsons (1982), Quinn (1977), Sammartino (1987), Sickles et Taubman (1986) et Stern (1989).

<sup>39</sup> Anderson, Burkhauser et Quinn (1986), Beck (1985), Herz et Rones (1989), Hutchens (1986, 1988), Peracchi et Welch (1994) et Shapiro et Sandell (1987), bien que Parnes et Less (1985) concluent que la situation du marché du travail local a relativement peu d'importance.

<sup>40</sup> Anderson, Clark et Johnson (1980), George, Fillenbaum et Palmore (1984), Hanoch et Honig (1983), Honig (1985) et Pozzebon et Mitchell (1989).

<sup>41</sup> Butler, Anderson et Burkhauser (1989), et Doeringer (1990), Gustman et Steinmeier (1984a, 1984b, 1986a, 1986b), Honig (1985), Honig et Hanoch (1985), Parnes et Less (1985a, 1985b), Peracchi et Welch (1994), Quinn (1980, 1981), Quinn, Burkhauser et Myers (1990), Ruhm (1990) et Swank (1982).

## 4. *Données d'enquêtes américaines*<sup>42</sup>

Comme nous l'avons déjà indiqué, les premières études américaines se servaient en général des enquêtes menées par l'administration de la sécurité sociale, c'est-à-dire d'enquêtes qui demandaient aux gens les *raisons* pour lesquelles ils avaient pris leur retraite. La plus grande partie du travail empirique américain récent sur les déterminants de la véritable décision de départ à la retraite est fondée sur un petit nombre d'ensemble de données, chacun ayant ses forces et ses faiblesses.

**Longitudinal Retirement History Study (LRHS).** À partir de 1969, l'administration de la sécurité sociale des États-Unis a commencé à compiler un vaste ensemble de microdonnées, la Longitudinal Retirement History Study (LRHS)<sup>43</sup>, qui a suivi un large échantillon d'individus pendant un certain temps, les réinterviewant tous les deux ans. Cette étude contient des renseignements détaillés sur le scénario de retraite et les caractéristiques démographiques des individus et sur des facteurs tels que la situation professionnelle, les gains annuels, l'actif, les dépendants, l'état de santé, les prestations actuelles de sécurité sociale, ainsi que les prestations actuelles et prévues du régime de retraite de l'employeur. Elle contient également des renseignements sur l'historique des gains de la personne, qui permettent de calculer le patrimoine de retraite procuré par la sécurité sociale dont elle bénéficiera probablement.

En ce qui concerne les régimes de retraite professionnels privés de l'employeur, cependant, les renseignements se rapportent à la couverture, à l'âge de l'admissibilité et à l'importance des prestations annuelles. Les réponses à la question relative aux rentes sont souvent incomplètes, en particulier en ce qui a trait au montant prévu (Quinn, Burkhauser et Myers, 1990). Il n'y a pas non plus de renseignements sur les caractéristiques précises du régime qui peuvent tant influencer la décision de départ à la retraite.

De temps à autre, les chercheurs ont essayé d'évaluer approximativement les prestations des régimes privés en formulant des hypothèses sur les particularités des régimes de retraite. Par exemple, Burkhauser et Quinn (1983a) ont supposé que la personne serait admissible au rajustement actuariel à un chiffre de la moyenne industrielle pour les

---

<sup>42</sup> La plus grande partie du travail empirique dans ce domaine a été effectuée aux États-Unis. Pour plus de renseignements sur les ensembles de données canadiens et sur les modèles possibles pour ce genre d'analyse, voir le document de référence de Morley Gunderson, rédigé également pour Évaluation stratégique et suivi du rendement, Développement des ressources humaines Canada, intitulé « Review of Alternative Data Sets and Modeling Approaches for the Evaluation of Public and Private Financial Incentives for Retirement and Related Issues ».

<sup>43</sup> Les premières données de 1969 ont été utilisées par Quinn (1977) et les deux premières vagues (1969 et 1971) ont été utilisées par Boskin et Hurd (1978). Parmi les utilisateurs suivants, il y a Anderson et Burkhauser (1985), Anderson, Burkhauser et Quinn (1986), Anderson, Gustman et Steinmeier (1997), Blau (1994), Burkhauser et Quinn (1990, 1983), Burtless (1986), Burtless et Moffitt (1984, 1985), Clark et Johnson (1980), Fields et Mitchell (1984b, 1984c), Fuchs (1982), Gohmann et Clark (1989), Gordon et Blinder (1980), Gustman et Steinmeier (1984a, 1985b, 1986a, 1986b, 1994), Hausman et Wise (1985), Honig et Hanoch (1985), Hurd et Boskin (1984), Pozzebon et Mitchell (1989), Reimers et Honig (1985), Quinn (1980, 1981, 1985) et Quinn, Burkhauser et Myers (1990).

prestations réduites d'une retraite anticipée. Cette information a été tirée de l'enquête sur les montants des prestations (dont il sera question plus loin) du ministère du Travail. Fields et Mitchell (1984b) ont également utilisé la moyenne industrielle des prestations. Allen, Clark et McDermed (1988) ont utilisé des formules modales du secteur d'activité-occupation avec les données de la National Longitudinal Survey (NLS) (voir ci-dessous).

**Health and Retirement Survey (HRS).** Une nouvelle enquête américaine (Health and Retirement Survey (HRS)), est récemment devenue disponible. Cette enquête a échantillonné en 1992 environ 7 600 personnes appartenant à des familles dont au moins un membre avait de 51 à 61 ans. La HRS a essentiellement remplacé la LRHS et suivra les gens pendant au moins dix ans. L'ensemble de données contient des renseignements sur les régimes de retraite de l'employeur ainsi que sur les historiques des gains. Cependant, les renseignements relatifs au régime de retraite de l'employeur sont en voie d'être fusionnés avec le dossier d'enquête de la personne. De plus, étant donné que les répondants les plus âgés avaient 61 ans en 1992, les premières vagues de cette enquête ne concerneraient personne ayant l'âge « normal » de la retraite, c'est-à-dire 65 ans, et elles ne concerneraient certainement pas les personnes ayant remis à plus tard leur retraite. Des analyses commencent à être réalisées à partir de cette enquête<sup>44</sup>.

**Enquête nationale longitudinale (ENL).** L'autre ensemble de microdonnées que les chercheurs utilisent, c'est l'Enquête nationale longitudinale sur l'expérience liée au marché du travail (ENL), menée par le Centre de recherche en ressources humaines de l'Université de l'État de l'Ohio et parrainée par le ministère du Travail des États-Unis<sup>45</sup>. Cette enquête a commencé en 1966, un de ses groupes démographiques étant formé d'hommes âgés de 45 à 59 ans. L'enquête s'est poursuivie pendant 17 ans, jusqu'à 1983, si bien que les membres de ce groupe avaient de 67 à 76 ans lorsque l'enquête s'est terminée. Les répondants ont été interviewés dix fois environ pendant cette période. Comme les données de la LRHS, les données de la ENL contiennent une mine de renseignements sur les caractéristiques des gens et leur scénario de retraite. Cependant, elles manquent de renseignements sur les régimes de retraite professionnels privés de l'employeur de ces personnes.

Quinn, Burkhauser et Myers (1990, p. 78) soulignent à propos des ensembles de données de la LRHS et de la NLS que si ces sources fournissent d'importants échantillons représentatifs d'Américains âgés et une mine de données démographiques, sociales, économiques et financières pour chacun des répondants, elles ont en revanche le grave défaut d'être avares de détails sur les régimes de retraite privés. Ils ajoutent que les régimes de l'employeur sont des ententes complexes et que ces ensembles de données n'effleurent pas les détails complexes des régimes particuliers.

---

<sup>44</sup> Pour examiner l'utilisation possible de ce nouvel ensemble de données, quand vient le temps d'incorporer les caractéristiques des régimes de retraite privés et universels en vue d'analyser leurs répercussions sur la décision de départ à la retraite, voir Gustman, Mitchell et Steinmeier (1995). Pour des études qui commencent à utiliser cet ensemble de données, voir les autres articles de ce numéro spécial de *Journal of Human Resources*.

<sup>45</sup> Cet ensemble de données est décrit dans Parnes (1981) et Parnes et al. (1985) et est utilisé dans diverses études citées dans ces sources. Parmi les autres études qui utilisent la NLS, il y a Allen, Clark et McDermed (1988), Diamond et Hausman (1984), Nestel (1985) et Shapiro et Sandell (1987).

**Benefits Amounts Survey.** À partir de 1978, le ministère du Travail des États-Unis a élaboré un ensemble de données, la Benefits Amounts Survey (BAS), qui renferme des renseignements détaillés sur les caractéristiques des régimes des retraités. Ces renseignements sont fondés sur un échantillon des résumés d'information sur les régimes de pension, présentés par les employeurs, comme la loi l'exige. Ils précisent les caractéristiques du régime, y compris les formules de calcul des prestations; l'âge du prestataire au moment de la retraite et l'année de la retraite sont également mentionnés. L'administration de la sécurité sociale a ensuite lié ces renseignements à l'information relative à l'historique de leurs gains et à certaines caractéristiques démographiques restreintes.

En dépit de ces précisions, il faut généralement compléter cette information par des renseignements d'autres sources, telles que les conventions collectives, pour établir les formules nécessaires au calcul des changements des prestations des régimes de l'employeur. Fields et Mitchell (1984c), par exemple, ont pu faire cela pour dix entreprises ayant des régimes de retraite à prestations déterminées qui avaient également suffisamment de renseignements détaillés sur les retraités pour permettre l'analyse des répercussions de ces régimes d'employeur sur le comportement à l'égard de la retraite.

Quinn, Burkhauser et Myers (1990, p. 78) mentionnent à propos de la BAS que les données incluent les règles spécifiques du calcul des prestations qui manquent dans les ensembles de microdonnées, mais qu'elles ont l'inconvénient de porter sur de petits échantillons non représentatifs de prestataires et de contenir peu d'autres renseignements sur les personnes concernées. Ils ajoutent que cette stratégie de recherche permet d'en apprendre beaucoup plus sur les régimes de retraite et beaucoup moins sur tout le reste. Dans leur analyse des besoins en matière de données sur la retraite et les régimes de retraite, Gustman et Mitchell (1992) font également remarquer l'absence d'ensembles de microdonnées incorporant des renseignements sur le régime de retraite de l'employeur de la personne, et des renseignements pertinents la concernant, qui permettraient de calculer les caractéristiques incitatives de ces plans et de lier ces caractéristiques à la décision de départ à la retraite.

Dans la même veine, Gustman, Mitchell et Steinmeier (1995, p. S70) mentionnent que, jusqu'à présent, les enquêtes sur la retraite, représentatives à l'échelle nationale, n'ont pas fourni de données de haute qualité sur les régimes de retraite et d'assurance-maladie de l'employeur. Il s'agit d'une omission importante étant donné qu'on suppose que les prestations influencent profondément les scénarios de retraite puisqu'elles représentent une portion importante de la richesse du travailleur âgé et parce que les règles relatives aux prestations occasionnent des discontinuités importantes aux restrictions budgétaires des travailleurs âgés.

**Études de cas.** Il est, de toute évidence, extrêmement difficile d'incorporer les renseignements sur les régimes de retraite de l'employeur dans des ensembles de microdonnées comportant des renseignements détaillés sur les décisions de départ à la retraite et d'autres caractéristiques des retraités éventuels. En partie pour cette raison, les quelques études ayant analysé les effets incitatifs des régimes de retraite de l'employeur

ont analysé les effets incitatifs *possibles* en illustrant les pics et les changements abrupts des prestations de retraite aux âges clés; elles les ont, de plus, liés à de véritables décisions de départ à la retraite dans des études de cas particulières. Dans cette veine, on peut considérer que l'étude de Fields et Mitchell (1984c) citée ci-dessus est basée sur dix études de cas, bien que les études portant sur un seul cas soient plus courantes<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> Burkhauser (1979), Burtless et Hausman (1982), Fields et Mitchell (1984a), Kotlikoff et Wise (1985, 1987, 1989), Lumsdaine, Stock et Wise (1990), Mitchell et Luzadis (1988), Stock et Wise (1990a, 1990b) et Pesando, Hyatt et Gunderson (1992).

## ***5. Synthèse des observations***

La documentation théorique et la documentation empirique actuelles sur les déterminants de la retraite mettent en évidence le fait que la décision de départ à la retraite dépend généralement des incitatifs du marché tels que le salaire prévu et les occasions d'emploi, ainsi que des prestations de retraite des régimes privés et universels. En outre, la décision dépend des circonstances particulières dans lesquelles se trouve le retraité éventuel, surtout de sa santé et de sa richesse (et par conséquent du fait qu'il a ou non les moyens de prendre sa retraite).

Les données existantes, cependant, comportent des faiblesses sérieuses, en partie parce que tous les déterminants de la retraite ne se retrouvent pas dans un même ensemble de données. Il est, en particulier, généralement très difficile d'incorporer les caractéristiques des régimes de retraite universels et, encore plus de l'employeur, dans les ensembles de données ayant d'autres déterminants. Cette faiblesse est particulièrement prononcée dans le cas des régimes d'employeur, surtout parce que ceux-ci comportent une large gamme de caractéristiques destinées précisément à influencer la décision de départ à la retraite.