

## **Le problème de la retraite** **The Problem of Retirement**

Bernard Vinet

Volume 36, numéro 4, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029206ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029206ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Vinet, B. (1981). Le problème de la retraite. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(4), 828–847. <https://doi.org/10.7202/029206ar>

Résumé de l'article

Après avoir défini ce qu'est la retraite, l'auteur en présente un aperçu historique et en examine l'évolution et les implications. Il se prononce contre l'âge obligatoire de la retraite.

# Le problème de la retraite

**Bernard Vinet**

*Après avoir défini ce qu'est la retraite, l'auteur en présente un aperçu historique et en examine l'évolution et les implications. Il se prononce contre l'âge obligatoire de la retraite.*

Si nous avons à décrire le chemin de la vie en s'inspirant quelque peu des poètes, ne pourrait-on pas dire qu'il comporte les phases suivantes: le pré fleuri de la jeunesse, la montée des ambitions, le pic arrondi de la maturité, la pente douce de la désillusion, la nostalgique plaine de la retraite, les marécages du quatrième âge et enfin le gouffre de la mort. La phase de vie qui nous intéresse plus particulièrement aujourd'hui, est la plaine (pour bon nombre la morne plaine) de la retraite. Une plaine, nous le savons tous, c'est vaste, c'est plat et un peu comme un désert, ça donne lieu parfois à des mirages. Et quels mirages! Surtout pour ceux qui voient cette plaine de loin. Plus ils sont éloignés, plus les mirages sont attrayants; plus ils approchent, plus ces mirages s'estompent, et quand ils y sont rendus, comme tout mirage, qu'en reste-t-il?

Combien de fois au cours de conversations n'avons-nous pas entendu certaines exclamations telles «Que j'ai donc hâte à ma retraite!» «Si je pouvais donc prendre ma retraite!» «Vivement la retraite!». À certains moments n'avons-nous pas nous-même émis de semblables vœux.

«Dans ce cri libérateur» pour citer Caloni:

«n'est-il pas contenu le désir de vivre autre chose que le présent, l'envie d'être libre, débarrassé des servitudes, des contraintes, des soucis du quotidien, de ne plus être soi au présent, soumis ou obligé, mais d'être un jour épanoui, ressuscité, indépendant. C'est l'expression d'un espoir en un monde meilleur, autre, différent, où nous pourrions enfin vivre de manière détendue, au calme, libre de nous consacrer à ce qui nous intéresse, ou à ce que nous croyons devoir nous intéresser, sans obligations ou pressions extérieures imposées par d'autres, par la vie, et subies malgré nous. C'est le rêve d'un paradis merveilleux où le lendemain sera le contraire d'aujourd'hui, une époque où nous serons (enfin, le croyons-nous) maître de nous-même, donc de notre destinée.

«Vivement la retraite», c'est le cri de la revanche sur le présent, ses absurdités, ses contradictions, ses obligations terre à terre, ses passages imposés par des chemins

\* VINET, Bernard, Bibliothécaire, Université Laval.

\*\* Exposé présenté au Centre pluridisciplinaire de gérontologie de l'Université de Grenoble en septembre 1980.

qui ne sont pas les nôtres. Alors chacun de nous fantasme, imagine un monde utopique fait du contraire du quotidien, où tout sera l'inverse du présent. De commandé on deviendra commandant, le serviteur sera servi, l'obligé se transformera en obligéant. Mais surtout, on imagine qu'on sera libre, à l'abri de tout ce que l'on déteste, appréhende ou craint au fil des jours qui font notre vie.

«Vivement la retraite», ce n'est que la traduction concrète de cette aspiration au bonheur absolu qui est l'espérance profonde de l'homme, peut-être l'image inconsciente de ce paradis perdu dont nous parle la Bible. Serions-nous des anges déchus pour qui la retraite ne serait qu'une projection de l'Eden dont nous aurons été exclus? Le bonheur est pour nous, pauvres hommes perpétuellement insatisfaits, toujours ailleurs.»<sup>1</sup>

Pour plusieurs parmi nous (et en plus grand nombre chez les plus jeunes) n'est-ce pas de cette façon que nous imaginons la retraite?

## DÉFINITION DE LA RETRAITE

Mais qu'est-ce que c'est exactement que la retraite. Sur ce point, si généralement les auteurs s'entendent sur le sens à donner au terme retraite, il n'en demeure pas moins que les définitions englobant toutes les réalités de ce terme sont rares.

Dans leur ouvrage<sup>2</sup>, Donahue, Orbach et Pollak font ressortir, sinon deux réalités qui se cachent sur le terme retraite, du moins deux aspects d'une même réalité. De fait, le terme retraite peut signifier, d'une part, le moment précis où une personne doit cesser un travail rémunéré en raison de son âge, et d'autre part, la période de temps qui suit ce moment précis. C'est pourquoi l'on utilise les expressions: prendre sa retraite (le moment précis) et être à la retraite (la période de temps qui suit).

Mais comment caractériser cette phase de vie? Certains auteurs insistent davantage sur les changements de nature économique du fait que la retraite est surtout perçue comme cette période de vie qui suit l'abandon d'un emploi rémunéré. Toutefois, cette définition n'indique pas si l'abandon de l'emploi est de nature permanente ou temporaire.

La retraite, dans certains métiers ou professions, n'est souvent que le début d'une nouvelle carrière. C'est le cas, par exemple, chez les militaires et chez les athlètes professionnels qui bénéficient d'une pension de retraite à un âge relativement jeune. Ils peuvent ensuite entreprendre une nouvelle carrière, bénéficiant au départ, du revenu que leur procure la pension de retraite.

<sup>1</sup> CALONI, Michel, *Vivement la retraite*, Paris, Seuil, 1978, pp. 13-14.

<sup>2</sup> DONAHUE, W., H.L. ORBACH et O. POLLAK, "Retirement: The Emerging Social Pattern", dans *Handbook of Social Gerontology: Social Aspects of Aging*, Clark Tibbitts ed., Chicago, University of Chicago Press, 1960, p. 330.

On pourrait continuer ainsi à multiplier les précisions se rapportant à la définition de la retraite. Par exemple, le cas des femmes qui demeurent au foyer et dont les tâches familiales sont considérablement réduites du fait qu'elles sont seules avec un mari retraité. Comment classer l'individu qui se définit comme retraité? Est-ce que la retraite pourrait être la période de vie où un individu se considère lui-même à la retraite en raison de son âge ou de toutes autres considérations sociales? La cessation définitive d'un travail rémunéré n'est pas automatiquement suivie du droit à la pension de retraite bien que généralement ces deux faits soient étroitement associés. Doit-on dans ces cas particuliers parler de retraite?

Selon les auteurs déjà cités (Donahue, Orbach et Pollak) la faiblesse fondamentale de ces définitions, lorsqu'on aborde la retraite comme un acte formel d'abandon d'une carrière, d'un métier ou d'une profession, ou encore lorsqu'on se définit soi-même comme retraité, provient du fait qu'elles (ces définitions) ne fournissent pas:

«une perspective assez large pour englober l'étendue et la variété des comportements sociaux que renferme la retraite vue comme une nouvelle forme de vie sociale dans la société industrielle du vingtième siècle... Définir la retraite soulève les problèmes des dynamismes des relations et des rôles sociaux et institutionnels et requiert un cadre théorique de base dans lequel ces questions pourraient être débattues.»<sup>3</sup>

Cette approche nous entraîne nécessairement dans des considérations sociologiques qui débordent largement les cadres du présent exposé.

Dans son *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Gérard Dion définit la retraite d'une façon qu'on pourrait qualifier de pragmatique.

1. «Abandon définitif du marché du travail. Cet abandon peut être dû à l'âge, à l'incapacité ou à la maladie, il peut être volontaire ou obligatoire.
2. État d'un individu qui ayant cessé de travailler pour son employeur en raison de son âge ou de ses capacités, a droit à une pension: être à la retraite.
3. Pension versée à même un fonds, généralement constitué par des contributions de l'employé et de l'employeur pendant les années d'activité laborieuse, aux travailleurs ayant atteint un certain âge.»<sup>4</sup>

Après ces définitions l'auteur qualifie la retraite «d'anticipée ou d'office, selon qu'elle arrive avant ou à l'âge prévu; obligatoire ou automatique, selon qu'il peut y avoir ou non prolongation du travail: anticipée, normale ou différée, selon le moment où elle se prend.»

Dans le cadre conceptuel de la théorie des rôles comme le suggère Donahue, Orbach et Pollak, ou encore dans le cadre de législations sur les

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 331.

<sup>4</sup> DION, Gérard, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, p. 309.

relations du travail comme le préconise Dion, ne pourrait-on pas conclure que la retraite devient la position, le rôle, le statut d'une personne non active sur le plan économique; et en tant que processus, la retraite serait le passage d'une position de personne économiquement active à celle de personne *économiquement non active*.

Ce nouveau rôle social qui découle de la retraite apporte nécessairement des changements de vie qui ont des répercussions plus ou moins profondes chez les individus et par voie de conséquence sur la société en général.

### APERÇU HISTORIQUE

La retraite, situation ou phase de vie faisant maintenant partie de nos mœurs, et qui préoccupe autant ceux qui la vivent que ceux qui y aspirent, a une origine qui se perd dans la nuit des temps. Dès l'Antiquité, plus précisément en 205 avant notre ère, dans une petite ville de l'Asie Mineure, on se souciait déjà de ses vieux jours<sup>5</sup>. Dix-huit siècles plus tard, on trouve chez Montaigne semblable préoccupation lorsqu'il écrit: «ce n'est pas légère partie de faire sûrement sa retraite»<sup>6</sup>. Quelques décennies après Montaigne, le seigneur de Racan, dans ces quelques vers à la mode de l'époque, confère à la retraite un charme attrayant et mystérieux:

«Tircus, il faut penser à faire la retraite.  
Nous avons assez vu sur la mer de ce monde  
Errer au gré des flots notre nef vagabonde  
Il est temps de jouir des délices du port.»<sup>7</sup>

Toujours en parcourant l'histoire, nous découvrons que les premiers retraités furent les marins et les soldats en France et en Angleterre aux dix-septième et dix-huitième siècles. Pour développer et préciser davantage les débuts de l'histoire de la retraite, il faudrait explorer la pensée sociale des dix-septième et dix-huitième siècles et notamment analyser les oeuvres de personnages tels Colbert, Defoe, Lavoisier, Condorcet, etc.

Les systèmes de retraite avec cotisations obligatoires semblables à ceux qui existent aujourd'hui remontent au 22 juin 1889. C'est le Chancelier alle-

5 Dans la ville de Miletum en Asie Mineure, on a découvert sur une pierre une inscription spécifiant que tout citoyen qui versait la somme de 3,600 drachmes s'assurait une pension annuelle sa vie durant correspondant à dix pourcent de la somme versée. Cf. H.A. RHEE, *Human Ageing and Retirement*, Geneva, International Social Security Association, 1977, p. 110.

6 MONTAIGNE, *Oeuvres complètes*, Paris, Seuil, 1967, p. 141.

7 RACAN, *Poésies*, Édition critique publiée par Louis Arnould, Paris, Hachette, 1930, vol. 1, p. 157.

mand Otto Von Bismark<sup>8</sup> qui, voulant s'attirer les bonnes grâces des ouvriers et leur éviter de vivre au crochet de la charité publique, mit sur pied un véritable système de pension de retraite. Ces pensions étaient destinées aux travailleurs manuels âgés de plus de soixante-cinq ans et aux invalides quel que soit leur âge. Signalons que la très grande majorité des travailleurs âgés étaient pour ainsi dire invalides, usés qu'ils étaient par les pénibles conditions de travail de l'époque<sup>9</sup>.

Cette mesure sociale fut, par la suite, imitée et adaptée par d'autres pays. À noter que les pensions de retraite, versées tant en Allemagne à l'époque, que dans les pays qui l'imitèrent par la suite, n'avaient pas pour but de fournir un revenu décent, mais visaient à suppléer aux manques de ressources des personnes inactives en raison de l'âge ou de la maladie. La réalité fut tout autre, car pour la très grande majorité des retraités cette pension fut l'unique source de revenu.

## ÉVOLUTION ET RÉALITÉ

Si la retraite n'est pas une institution récente, par contre sa généralisation date de peu; conséquence de la généralisation du salariat. À l'époque où une partie importante de la population se composait d'agriculteurs, d'artisans, de commerçants, bref de non salariés, les pensions de retraite ne constituaient pas un souci majeur des citoyens. C'est depuis 1945, et surtout depuis les deux dernières décennies, alors que croissaient en nombre et en proportion les groupes de salariés et de retraités, que la société a pris conscience d'une situation préoccupante et sans précédent dans l'histoire. Les spécialistes des questions sociales d'abord, les média ensuite, se sont penchés sur ce phénomène nouveau pour tenter d'en saisir toute la portée.

C'est ainsi que nous avons vu fleurir au cours des dix dernières années, une documentation abondante traitant des divers aspects de la retraite. À titre d'information et d'illustration, nous avons effectué par l'entremise des ordinateurs, des recherches dans quelques-unes des principales banques documentaires américaines et canadiennes afin de dépister les documents relatifs à la retraite (excluant, toutefois, toute référence aux plans ou systèmes de pension en vigueur ou en voie de création). Ceci a été fait en décembre 1978. Grosso modo nous avons pu dénombrer 2,595 documents de tous genres. Ce relevé est loin d'être exhaustif puisqu'il n'englobe que les docu-

<sup>8</sup> MATTER, Paul, *Bismark et son temps*, Paris, Alcan, 1905-1908, 3 vol., vol. 3, p. 503.

<sup>9</sup> Émile ZOLA dans un roman bien connu intitulé: *Germinal*, a décrit avec un réalisme poignant les conditions de vie des mineurs de l'époque.

ments parus au cours des cinq ou six dernières années et qu'il ignore le contenu de plusieurs autres banques documentaires, et en particulier les banques françaises, (malheureusement inaccessibles au Canada au moment où nous avons effectué le dépistage) et d'autres banques de dimension plus modeste. Et à l'heure présente le nombre de documents sur la retraite dépasse largement le chiffre de 4,000.

Il faut signaler que cette masse documentaire de valeur très inégale n'a pas été analysée à fond. Toutefois, une consultation rapide a permis de constater que la retraite est considérée par la très grande majorité des auteurs, comme une phase délicate de la vie, un âge charnière, et qu'il faut se préparer à l'avance à affronter les bouleversements qu'elle occasionne. Pour un auteur qui chante les louanges de la retraite, on en trouve quatre qui parlent de choc, de brisure, d'ennui, de solitude, des pertes de tous genres.

La documentation explorée ne fait que confirmer les conclusions de l'étude du sociologue Guillemard<sup>10</sup> sur les conditions de vie des retraités. Il faut se rendre à l'évidence. Les avantages de la retraite sont pour un petit nombre et ne font qu'accentuer les inégalités de la vie de travail. Pour les autres, c'est-à-dire la majorité, les pertes s'additionnent: perte de prestige (surtout pour les cadres et les militaires), perte de l'identité sociale, perte de ressources financières, perte de relations sociales, perte de santé, etc.

Malgré tout, ils sont nombreux les hommes et les femmes qui attendent le jour où la retraite les délivrera de cette «vie de travail». En France, c'est même la majorité, selon un sondage paru dans la revue *Le Point*<sup>11</sup> où, signale-t-on, les trois quarts des Français demandent la retraite à soixante ans; même plus, un bon tiers d'entre eux serait tout à fait d'accord pour cesser le travail dès cinquante-cinq ans.

Par contre, en étudiant ce qui se passe dans les autres pays, on découvre plutôt une réticence inattendue mais bien réelle face à l'abaissement de l'âge de la retraite. C'est ainsi que les Suisses viennent de rejeter par une très forte majorité un référendum proposant d'abaisser à soixante ans l'âge de la retraite. En 1976, les Suédois avaient, de leur côté, décidé de prolonger jusqu'à soixante-sept ans l'âge de la retraite. Aux États-Unis, le Sénat et la Chambre des représentants viennent de voter une loi repoussant de 65 à 70 ans l'âge obligatoire de la retraite dans l'entreprise privée. Pour les fonctionnaires américains toute limite d'âge obligatoire a été abolie. Au Canada, le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social a soumis un

---

<sup>10</sup> GUILLEMARD, A.M., *La retraite une mort sociale*, Paris, Mouton, 1972, 304 p.

<sup>11</sup> «Retraite: le pour et le contre», dans *Le Point*, no 91, 17 avril 1978, pp. 99-103.

mémoire le 14 décembre 1978 au comité permanent du Sénat qui étudie la politique relative à l'âge de la retraite. Ce mémoire estime qu'il faut modifier les règlements sur l'âge obligatoire de la retraite<sup>12</sup>.

Devant ces orientations pour les moins étonnantes et qui influenceront sans doute d'autres pays, il faut se demander si l'enquête parue dans *Le Point* reflète la réalité. La France ferait-elle cavalier seul? Les Français seraient-ils plus enclins à vouloir goûter le plus tôt possible aux joies de la "dolce vita"? Ne concluons pas trop vite. Dans l'analyse du sondage, *Le Point* signale de surprenantes données qui vont à l'encontre de ce que l'on croit en plusieurs milieux. Nous citons textuellement:

«Ce sont les personnes qui approchent le plus de la retraite, et surtout celles qui l'ont déjà prise même si elles sont encore minoritaires qui la rejettent. Les jeunes eux sont pour la liberté à 60 ans.»<sup>13</sup>

La revue *Le Nouvel Âge* dans son numéro du 15 février 1978, a publié un sondage réalisé à sa demande par l'Institut français d'opinion publique auprès de 2,077 personnes constituant ce qu'on appelle un échantillon représentatif de la population française. Les résultats sont intéressants et appellent quelques commentaires. Un Français sur deux désire la retraite à 55 ans. Mais cela semble démenti par les faits. La garantie des ressources appelée pré-retraite qui permet à certains salariés du secteur privé de quitter leur emploi avec des ressources correspondant à 70% de leur salaire brut concerne environ 360,000 personnes. Deux ans après sa création, seulement 35,000 personnes soit un Français sur dix s'en est prévalu. Il semble bien que tant qu'on n'est pas directement concerné par la mise à la retraite, ou encore tant que l'on n'est pas en situation d'être du jour au lendemain, un retraité, il est facile de répondre «Je désire la retraite à 55 ans». Ça revient aux propos du début. «Vienne la retraite» «Que j'ai hâte à la retraite». Mais lorsqu'il s'agit de quitter le monde du travail qui a été sien pendant 25, 30 ou 40 ans, de franchir le pas, le vieux souhait de la retraite à 55 ans prend une tout autre dimension.

Le sondage du *Nouvel Âge* rejoint celui du *Point*. Moins on est avancé en âge, plus on souhaite prendre sa retraite à un âge relativement jeune; mais plus les travailleurs approchent de l'âge de la retraite, moins ils manifestent d'impatience et reculent l'âge du départ. La retraite est-elle un rêve de jeunesse? Et lorsqu'il est à portée de la main et qu'il se transforme pour devenir une réalité, l'engouement pour la retraite disparaît progressivement.

<sup>12</sup> *Le Devoir*, Montréal, 15 décembre 1978, p. 2. Le comité permanent du Sénat vient de publier un rapport qui s'intitule: *Retraite sans douleur*. Rapport du comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, Ottawa, 1979.

<sup>13</sup> «La retraite: le pour et le contre», *op. cit.*, p. 99.



En veut-on confirmation? 73% des jeunes de moins de 21 ans pensent réaliser toutes leurs aspirations lorsqu'ils seront à la retraite, alors que ce pourcentage tombe à 43% pour les plus de 55 ans.

Intéressants ces sondages; car la réalité apparaît souvent différente du souhait ou du désir. Si dans certains domaines ces sondages confirment ce que l'on soupçonnait déjà, dans d'autres, il va à l'encontre d'impressions largement répandues. C'est qu'au-delà des souhaits il faut voir la réalité, et il semble bien et de façon assez claire, qu'on ne soit pas trop enthousiasmé par la retraite.

Il eut été intéressant de grouper les réponses de ces sondages selon le sexe. On aurait pu avoir une idée comment les femmes entendent et vivent la retraite. Il semble qu'elles s'en accommodent beaucoup plus facilement que les hommes. Ayant souvent investi moins que leurs partenaires masculins dans le travail et la carrière, elles trouvent, en plus, une compensation non négligeable dans les travaux domestiques et les enfants. Cette impression, toutefois nécessiterait confirmation par des recherches plus approfondies.

Toujours en parlant de ces sondages, il eut été opportun de connaître l'opinion des retraités sur leurs premiers mois de retraite. Serait-on arrivé aux mêmes conclusions que plusieurs auteurs américains, qui, suite à des enquêtes auprès des retraités, qualifient les premiers temps de la retraite de *honeymoon phase*; soit la lune de miel de la retraite ou encore cette période euphorique qui accompagne les premiers mois de la retraite. Cette euphorie, constate-t-on, glisse graduellement et inévitablement vers l'inquiétude, l'appréhension, la préoccupation et même l'obsession.

Toutefois, cette attitude négative ou pessimiste face à la retraite n'est pas aussi prononcée que semble le laisser croire du moins si on se fie à une étude faite par Friedman et Orbach<sup>14</sup>. Ceux-ci démontrent que les pertes occasionnées par la retraite (perte de santé, perte de relations sociales, perte de prestige, crise familiale, etc.) ne sont pas aussi graves qu'on serait porté à le croire. Par exemple, la mort qui survient dans les mois ou les années qui suivent la mise à la retraite, n'est pas due à l'abandon du travail, comme on le prétend généralement, mais serait davantage les conséquences d'une santé chancelante qui a souvent été la cause même de la mise à la retraite. Sur ce point Friedman et Orbach sont en partie démentis par une étude de Statistique Canada intitulée *La retraite et la mortalité* (no 83-521S), publiée en juin 1980, qui démontre un taux élevé de mortalité chez les hommes dans la

<sup>14</sup> FRIEDMAN, E.A. et H.L. ORBACH, "Adjustment to Retirement", dans *American Handbook of Psychiatry*, Vol. 1, The Foundations of Psychiatry, Sylvano Arieti ed., 2nd ed., N.Y., Basic Books, 1974, pp. 609-645.

deuxième année de leur retraite possiblement parce qu'ils ont souffert de stress, de désenchantement ou de dépression après avoir quitté leur emploi. Toujours selon cette étude, les taux chez les femmes ont été bas pour chacune des quatre années suivant la retraite qui ont fait l'objet des études des statisticiens. Cela pourrait être, dit-on, dû au fait que les femmes en question n'ont pas passé une aussi longue partie de leur vie que les hommes sur le marché du travail. Cette étude montre que les femmes ne traversent pas de période d'adaptation, si ce n'est une phase d'euphorie prolongée.

Les auteurs du rapport, L.A. Lefebvre et D.B. Adams ont fait porter leurs études sur 21,000 hommes et femmes qui ont pris leur retraite en 1970 et ont commencé à recevoir les rentes du régime du Canada.

En revenant à Friedmann & Orbach, signalons que les enquêtes effectuées auprès des retraités en ce qui touche les relations sociales contredisent, semble-t-il, les croyances entretenues jusqu'à maintenant. L'attitude devant la retraite, selon les auteurs, est actuellement beaucoup moins négative qu'elle pouvait l'être il y a 25 ou 30 ans. Et c'est compréhensible, car avant la guerre, les retraités ne jouissaient pas de conditions de retraite et d'une sécurité tellement avantageuse. La retraite était souvent synonyme de pauvreté et de laissé-pour-compte, pour ne pas dire de rebut.

L'étude de Friedmann et Orbach nous porte à croire que la retraite n'est qu'une phase de vie comme une autre et que tout individu normal au plan physique, moral et psychologique, est en mesure de la surmonter sans crise majeure. C'est en grande partie vrai, croyons-nous, à la condition, toutefois, que le candidat à la retraite réponde aux critères suivants:

- 1) Une bonne santé physique et mentale
- 2) Des revenus suffisants
- 3) Une attitude positive devant la vie et le vieillissement.

Malheureusement ce ne sont pas tous les candidats à la retraite qui jouissent de tels avantages. L'approche suivie par les auteurs pourrait peut-être prêter à discussion; reconnaissons, toutefois que ceux-ci ont pris bien soin de distinguer les différentes catégories de travailleurs (cols bleus, cols blancs, professionnels) tout en apportant de nombreuses nuances au cours de leur exposé. Leur conclusion, d'ailleurs, précise davantage l'objectif visé et nous citons textuellement:

“In the meantime problems like this emphasize the need to be cautious about broad generalizations and to consider carefully the complexities involved in understanding the special circumstances of distinct occupational, cultural, regional, racial and sexual subgroups. Although focusing on the model patterns restores a sense of balance to the melodramatic caricatures that have often been the consequence of

focusing on extreme situations, it is precisely the complexity of the variety of relationships that exist between retirement adaptation that demands attention.”<sup>15</sup>

Bref les auteurs ont voulu apporter un contrepoids à l’attitude un peu trop mélodramatique que de nombreux auteurs entretiennent face à la retraite.

Nous aurions souhaité qu’une plus grande importance soit accordée à l’environnement et à ses conséquences. Certes, Friedmann & Orbach en font mention et comparent même entre elles les données recueillies dans divers pays tels la Grande-Bretagne, le Danemark et la Pologne; toutefois, on fait abstraction des pays nordiques où les hivers sont à la fois longs, inattendus, instables, humides et neigeux. Il y aurait sans doute matière à étude sur les retraités québécois face à l’hiver. Les distances, la neige, la glace, le froid, l’isolement, ne favorisent guère les promenades et pas davantage les occupations extérieures comme le jardinage. Certains retraités québécois peuvent se permettre des séjours de quelques semaines ou même de quelques mois dans des pays aux hivers plus cléments. Ce sont des privilégiés. Mais les autres, soit la grande majorité des retraités, s’organisent tant bien que mal pour «passer l’hiver» sans trop de dommage. Quelle serait leur attitude face à la retraite par rapport à celle des retraités de la Californie par exemple? Le climat peut modifier profondément le comportement et les attitudes des individus. Dans un ouvrage qui demeure toujours un classique en son genre, Pierre Desfontaines<sup>16</sup> raconte la lutte que les hommes doivent mener contre les éléments de la nature pour assurer leur subsistance. Il y aura là matière à compléter l’étude de Friedmann et Orbach sur le degré de satisfaction des retraités face à leur environnement.

Quant à ceux à qui la retraite a été imposée sans appel et contre leur gré, ils n’ont même pas le privilège de jouir de la «lune de miel de la retraite». Pour eux la retraite tombe comme un couperet. Les écrits pathétiques ne manquent pas à ce sujet. L’âge d’or est davantage «l’âge de plomb».

Dans un article paru dans la *Gazette du Travail*<sup>17</sup>, Ed. Finn s’attaque sans ménagement à la retraite obligatoire. Il y voit là une violation des droits de l’homme, parce que, considère-t-il, en plus de priver le travailleur de son droit de choisir le moment de sa retraite, l’approche menaçante d’une date de retraite obligatoire peut hâter la détérioration que chacun porte en soi.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 632.

<sup>16</sup> DESFFONTAINES, P., *L’homme et l’hiver au Canada*, Paris, Gallimard, 1957, 293 p.

<sup>17</sup> FINN, Ed., «Le débat sur la retraite obligatoire», dans *La Gazette du Travail*, Ottawa, mars-avril 1978, pp. 98-102.

Contre cette situation de retraite obligatoire jugée de plus en plus inacceptable s'élèvent chaque jour, et en plus grand nombre, des gérontologues, psychologues, médecins, sociologues et autres spécialistes. Sera-t-il possible encore demain, d'accepter dans nos mœurs de nations dites civilisées, cette retraite obligatoire qui prive les citoyens d'un de leurs droits les plus fondamentaux, soit le droit au travail? Faut-il repenser toute l'institution sociale qu'est la retraite et surtout l'âge où elle doit s'appliquer?

M. Ed. Starr, conseiller en gestion chez Woods Gordon déclarait en août 1980, lors d'une conférence internationale sur l'avenir tenue à Toronto, que la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans ne sera plus bientôt qu'un souvenir du passé. Cet expert considère qu'avec l'inflation qui grignote la pension de retraite et les pressions exercées par les associations des droits de l'homme, le législateur devra inévitablement abolir l'obligation de la retraite à l'âge de 65 ans. Compte tenu de la baisse de la natalité, déclare M. Starr, il va se produire un engorgement à l'échelon des cadres intermédiaires. Cela va entraîner une tendance de plus en plus marquée à la syndicalisation chez ces cadres.

### **LA RETRAITE, UNE RÉUSSITE POUR QUI?**

Comme je le mentionnais il y a quelques instants, en parlant du relevé de quelque 4,000 documents sur la retraite celle-ci est considérée par la très grande majorité des auteurs (80%) comme une phase délicate de la vie. On parle de choc, de brisure, d'ennui, de solitude, de pertes de tout genre. Les avantages de la retraite sont pour un petit nombre (20%, d'autres disent 10%). À ces quelques privilégiés, la retraite tant attendue et souhaitée, leur permettra de développer des talents auxquels ils ne pouvaient se consacrer entièrement; ce sera le temps du renouveau, de la vraie vie: d'autres auront la possibilité de rendre concrets des rêves longtemps caressés, et de les réaliser pleinement. On ne s'attardera pas trop sur les retraites réussies. Elles affectent un petit nombre. Ne dit-on pas que les gens heureux sont sans histoire. Toutefois nous devons reconnaître que chacun de nous vivra sa retraite selon son caractère, sa santé, ses acquis intellectuels ou matériels, ses possibilités, son attitude devant la vie et le vieillissement. C'est l'ensemble de ces facteurs qui provoque un certain déterminisme de la retraite que l'on peut toutefois infléchir dans un sens ou dans l'autre pour faire de sa retraite une réussite.

Cela signifie, que la retraite, ça se prépare. Ne pas vouloir envisager l'avenir concrètement, ne pas vouloir se poser les questions essentielles auxquelles il faudra un jour trouver les réponses, apparaît malsain.

Les cours, les sessions de préparation à la retraite sont donc nécessaires, indispensables, même à ceux qui veulent réussir leur retraite ou tout au moins éviter un trop grand désenchantement. Ne pourrait-on pas dire que le savoir ou la connaissance de la retraite est aussi important que la connaissance de l'adolescence, de l'âge mûr, de l'occupation ou du métier ou de tout autre phase de la vie.

Bref la retraite réussie demeure l'apanage du petit nombre. Comme l'écrivait Mme Guillemard dans son ouvrage intitulé *La retraite une mort sociale*:

«La retraite n'est que l'aboutissement d'une chaîne de déterminismes sociaux, la reproduction détériorée des comportements déjà acquis. Ceux qui occupent une position privilégiée dans le système producteur et le système culturel peuvent conserver un certain niveau d'activité sociale. Les autres, démunis, ne peuvent affronter cette situation de non travail brutalement révélée. Le troisième âge réserve le monopole du bonheur au bénéfice du plus petit nombre. Pour changer cette réalité trop souvent cachée, il faudrait changer les vies de travail et de loisir qui la déterminent.»<sup>18</sup>

J'aborde ici un aspect de la retraite que je considère très important. Il me semble que pour corriger les trop nombreux échecs de la retraite, il faut s'arrêter et réfléchir sur le travail et son aménagement tout au long du parcours de la vie; imaginant des façons de combiner et d'alterner travail, études, retraite, qui actuellement forment des tranches de vie distinctes et imperméables.

## LA RETRAITE, UN ÉCHEC: POURQUOI?

L'école, le travail, la retraite, voilà les trois phases bien tranchées de la vie de l'homme d'aujourd'hui<sup>19</sup>. À mesure que progresse l'espérance de vie, ce sont la scolarité et la retraite qui s'allongent. On se soucie, d'ailleurs, de plus en plus des enfants et des vieillards. Les écrits et les recherches sur eux sont innombrables. On cherche des solutions à ces deux segments de vie situés aux deux extrémités; mais on ne trouvera probablement rien de satisfaisant, croyons-nous, tant qu'on ne s'attaquera pas au coeur même du problème, soit le travail. C'est là, nous semble-t-il, que se trouve la solution.

Toute notre vie se définit en fonction même de l'axe travail. L'école existe pour nous y préparer; la retraite a été instituée pour nous en retirer. (D'aucuns diront pour nous en délivrer.) Nous croyons que tant qu'on ne se

<sup>18</sup> GUILLEMARD, A.M., *op. cit.*, résumé fait par l'auteur au début du volume.

<sup>19</sup> On trouvera dans l'ouvrage de Michel PHILIBERT, *L'échelle des âges*, Paris, Seuil, 1968, 421 p., une très bonne critique de la division actuelle de la vie en trois périodes successives (éducation, travail, repos ou loisir).

penchera pas sérieusement sur le travail, tant qu'on ne le modifiera pas radicalement en fonction des besoins fondamentaux de l'homme, tant qu'on ne tentera pas de lui donner un sens, de le considérer comme une expérience humaine (expérience humaine que le taylorisme a vidée de son sens) on développera et on accentuera l'insatisfaction et la frustration dans chacune des trois phases de l'existence.

La spécialisation et la division excessive des tâches qui nécessitent la création d'emplois dénués d'intérêt, fastidieux même, et requérant peu de qualifications (des emplois-robot) sont en partie responsables d'une détérioration des conditions qui assurent au travail sa signification. Le morcellement des tâches, la dilution de la responsabilité individuelle, la perte de l'autonomie sont des caractéristiques du milieu de travail dans les sociétés dites développées. Elles affectent aussi bien les emplois de bureau que le travail en usine.

Dans ce contexte du taylorisme appliqué aussi bien aux tâches qu'aux structures, le travailleur ne peut vraiment pas se reconnaître dans son travail. Il ne peut davantage s'épanouir, et encore moins tirer fierté de l'oeuvre accomplie. L'apport de l'homme va sans cesse en diminuant dans la production, sans pour autant le libérer; il est devenu un auxiliaire de la machine ou un rouage de la bureaucratie. Il fait son job de neuf heures à cinq heures et du *shift* de nuit rêvant d'évasion. Bref, le travail est devenu un vaste système d'intendance permettant d'acheter, comptant ou à crédit, des satisfactions extérieures à lui; l'objet essentiel du travail se limite alors à se donner des moyens d'acheter du temps de loisir.

Il serait illusoire de croire que les choses vont s'améliorer avec le temps. Bien au contraire. Les travailleurs sont de plus en plus instruits. Des études nombreuses démontrent que les jeunes travailleurs des pays industrialisés recherchent précisément un emploi intéressant et épanouissant, leur permettant d'utiliser et de développer leurs connaissances, d'exercer leur initiative, de mettre à contribution leurs talents. Si des changements ne se produisent pas bientôt, l'écart entre les travailleurs et les emplois qu'on leur offre, ira sans cesse en s'élargissant. L'école n'est pas adaptée aux besoins du travail, entend-on souvent répéter. Et si c'était plutôt le travail qui n'est pas adapté aux besoins et aux aspirations des individus?

Une nouvelle éthique du travail commence à poindre dans les pays fortement industrialisés. Cette nouvelle éthique vise à remplacer progressivement celle que nous connaissons, à savoir, que le travail si désagréable soit-il, demeure une nécessité économique et un devoir moral. Il ne s'agit pas d'une éthique qui nie le travail, mais bien d'une éthique qui tienne compte de la qualité de vie en milieu de travail. Comme on ne met pas de vin nou-

veau dans de vieilles outres, les vieilles formules des pays industrialisés doivent faire place à des nouvelles qui comportent des valeurs de collaboration plutôt que de compétition; des styles et des structures de participation à la gestion, au pouvoir et au contrôle; de nouveaux principes de conception des tâches. Plus fondamentalement, comme l'explique le gouvernement du Québec dans sa politique du développement culturel:

«l'innovation que constituent les diverses modalités d'amélioration de la QVT repose sur une contestation de la primauté accordée jusqu'à présent à la technologie sur la personne. Le modèle industriel classique de production postulait la nécessaire adaptation de l'homme à la machine et élevait les impératifs technologiques en obstacles à la satisfaction des aspirations les plus élémentaires des travailleurs. Or ce modèle peut désormais être contesté en raison même du développement de la technologie; notre capacité d'innovation en ce domaine est suffisante à assurer dans de nombreux cas, une adaptation de la machine à l'homme.»<sup>20</sup>

Cette QVT, n'est pas une panacée. Le jour où elle aura une place de choix dans toutes les entreprises, ça sera certes, un progrès immense; mais ça ne sera pas suffisant. N'oublions pas que nous vivons dans une société imprégnée par les valeurs marchandes où l'emploi est lié à un niveau croissant de production qu'il faut écouler sur le marché, et où le consommateur doit sans cesse obtenir plus d'argent pour satisfaire des besoins croissants. C'est une spirale sans fin de production-consommation dont les sous-produits sont l'endettement, l'aliénation au travail, le gaspillage et la pollution. C'est pourquoi nous affirmons que la QVT ne résoudra pas tous les problèmes, surtout que la projection des tendances actuelles en production mène à une impasse au triple plan de l'énergie, des ressources naturelles et de l'environnement. Face à cette lourde échéance, il est essentiel que chacun utilise sa capacité d'innovation pour tenter de remédier aux carences de la QVT.

Les quelques suggestions que nous soumettons pour discussion visent à stimuler la réflexion et à faciliter la découverte de solutions nouvelles. Elles débordent, dans bien des cas, les modèles classiques et éprouvés de gestion. D'ailleurs, existe-t-il des recettes ou des techniques pour planifier le changement social ou pour gérer des conflits de valeurs? C'est ce qui nous incite à relever le défi.

## RÉPARTIR DIFFÉREMMENT LE TRAVAIL

Les règles et les habitudes qui gouvernent la répartition du travail laissent bien peu de latitude dans l'emploi du temps. Actuellement, le détenteur

<sup>20</sup> *La politique québécoise du développement culturel*, Québec, Éditeur officiel, 1978, vol. 2, p. 213.

d'un emploi permanent travaille environ huit heures par jour, cinq jours par semaine, quarante-huit semaines par an. Il est à peu près impossible d'avoir un emploi permanent à temps partiel, et encore moins, de bénéficier proportionnellement des avantages sociaux qui accompagnent les emplois réguliers. Pourtant les femmes mariées, les mères de familles, les étudiants et les retraités seraient les bénéficiaires d'une meilleure répartition de l'emploi, tenant compte des contraintes familiales, sociales, de loisirs, de santé, etc. Même l'emploi partiel permanent à domicile pourrait être envisagé.

Il y a malheureusement des habitudes, des règles de vie qui sont difficiles à déraciner. Prenons le cas de l'étalement des heures d'entrée et de sortie des bureaux et des usines. Peut-on dire qu'il y a eu un véritable progrès malgré la contribution inestimable que cette innovation pourrait apporter en corrigeant la perte de temps, la pollution, le stress et le gaspillage d'énergie. Autre constatation. Pourquoi lorsqu'une entreprise est en perte de production on licencie des employés plutôt que de réduire les heures de travail?

Comme idéal social, ne devrait-on pas viser à répartir le travail entre tous les citoyens, que l'on considère le travail comme un droit ou un fardeau. Des inégalités criantes comme par exemple, le chômage et le manque de ressources des retraités, pourraient disparaître devant une telle répartition. Une meilleure justice distributive pourrait conduire à une réflexion sur la répartition du travail, un peu comme ce fut le cas pour la répartition des revenus des particuliers et des sociétés.

Face aux progrès techniques qui permettent d'augmenter la production et même de réduire constamment la main-d'oeuvre, une répartition plus équitable du travail nous apparaît imminemment souhaitable; autrement on risque de créer, à court terme, deux classes de citoyens; d'une part, les nantis, c'est-à-dire les détenteurs d'un emploi régulier à 35 ou 40 heures par semaine, et d'autre part, les chômeurs et les retraités bien portants sans ressources suffisantes. Une telle situation qu'on déplore déjà, commence à créer des remous de plus en plus inquiétants dans toutes les classes de la société. Même si la dénatalité pouvait contribuer, à moyen terme, à diminuer un trop grand surplus de main-d'oeuvre, il est normal de croire qu'on ne pourra remédier totalement à la situation que par une diminution des heures de travail et par un réaménagement de celles-ci en tenant compte des divers groupes formant la société. Le travail permanent à temps partiel prend alors toute sa signification. Les vacances pourront être allongées et se répartir sur l'ensemble de l'année selon les goûts de chacun. Bref, si le travail est un droit, il devrait être aménagé de façon à ce que chacun ait sa part. Il devrait procurer aux travailleurs une certaine autonomie lui permettant, par exemple, de réconcilier le travail aux autres dimensions de la vie (loisirs, famille, vie socio-culturelle, etc.). L'homme d'aujourd'hui a soif de liberté et de



changement. L'épanouissement qu'il trouvait jadis dans le travail plus ou moins artisanal, paisible et créatif est détruit par l'âge industriel et le fonctionnariat.

Pourquoi ne pas tenter de répondre aux aspirations des travailleurs en innovant de diverses façons, et en mettant de l'avant des suggestions comme, par exemple, d'accorder aux travailleurs une année de congé entièrement rémunérée à tous les dix ans. Année de réflexion, d'étude, de liberté, de création, où le travailleur pourrait réaliser un rêve longtemps caressé et toujours remis. Les universités nord-américaines sont à peu près les seuls organismes qui accordent à leurs professeurs un congé d'études environ tous les sept ans. Qui n'a pas entendu parler de ces années sabbatiques? Ne pourrait-on pas étendre à tous les travailleurs une initiative que les bénéficiaires actuels semblent apprécier hautement?

Dans un réaménagement du travail, il faudrait sans doute désacraliser le weekend. Pourquoi tout doit-il s'arrêter, ou presque, durant ces deux jours? Étaler le travail, surtout dans les domaines des services publics, sur tous les jours de la semaine, nous apparaît de plus en plus comme une nécessité. Dans une véritable répartition du travail, on peut facilement trouver des employés qui préfèrent ne travailler que durant le weekend. En résumé, il s'agit de répartir le travail entre les individus, de l'étaler durant la journée, la semaine et l'année, et surtout, sur tout le parcours de la vie, soit de l'adolescence à la mort, *faisant du travail non plus une tranche de vie distincte et aliénante, mais une activité qui s'intègre et alterne avec les autres dimensions de la vie, selon les désirs, les aptitudes et la santé de chacun.*

Ces innovations et suggestions ne concordent pas tout à fait avec les thèses des tenants du processus ininterrompu de croissance industrielle. On argumentera qu'une telle répartition et étalement du travail peut s'avérer très difficile sinon impossible à appliquer. Nous croyons que la technologie est suffisamment avancée pour permettre ces réaménagements, comme on trouve très bien les moyens et les techniques nécessaires pour organiser le travail et l'entreprise en fonction d'une production sans cesse croissante. Que les managers utilisent leurs talents avec autant d'enthousiasme à la réalisation des objectifs sociaux, qu'ils le font pour organiser et augmenter la production, et nous croyons facilement réalisable l'aménagement du travail. Sinon il faudra peut-être songer à former des cadres dans le domaine du management social.

Une répartition ou un étalement du travail doit s'accompagner d'une action visant à une désacralisation de l'emploi et à une démystification du chômage. L'emploi tel que nous le connaissons présentement est contraire aux autres dimensions de la vie (loisirs, activités socio-culturelles, vie fami-

liale, etc.) et est très peu axé sur la réalisation des aspirations des individus; c'est un fait que l'emploi aujourd'hui utilise peu et mal les capacités et les aptitudes de la personne. Qu'on vise à modifier l'organisation du travail afin de l'intégrer à la vie, et de favoriser l'épanouissement de l'individu, voilà un noble objectif; qu'en plus, on incite fortement les travailleurs à utiliser une partie de leurs loisirs à des activités créatrices, utiles à leur entourage et socialement valorisantes, voilà ce qui contribuerait à donner à la société une dimension profondément humaine.

Il serait pensable aussi d'utiliser les temps libres, non pour alimenter l'industrie des loisirs, mais pour se prendre en charge soi-même, échanger des connaissances et des savoir-faire, mettre en place des réseaux d'entraide, organiser des circuits de troc, boycotter les produits néfastes qu'on veut nous passer et en exiger de meilleurs, bref, défendre des cadres de vie qui sont nôtres.

Les différentes voies d'innovation soumises à la réflexion: (amélioration de la qualité de vie au travail, répartition du travail, étalement du temps de travail, désacralisation de l'emploi, invitation à une meilleure utilisation des temps libres) n'ont pas toutes la même portée et mériteraient d'être explorées davantage; nous en sommes bien conscients. Il existe d'autres innovations, et nous ne prétendons pas avoir été exhaustif. Notre objectif porte davantage sur une réflexion visant à aménager le travail de l'adolescence à la mort, tenant compte des aptitudes, des goûts et des capacités de chacun, et surtout en n'oubliant pas les retraités. La qualité de vie, à tous les âges, doit avoir préséance sur la productivité et la croissance continue. Il s'agit, en somme, de vivre sa vie pleinement, de se retrouver, de replonger aux sources de ce qui fait désirer que demain soit différent (ou encore mieux) et, non pas de la subir, en rêvant de s'échapper, de fuir ces jours, d'être ailleurs. À notre avis, l'attaque doit porter sur le travail si l'on veut vraiment améliorer en profondeur, non seulement le sort des travailleurs en général, mais aussi celui des personnes âgées, et particulièrement celles de demain.

Nous croyons fermement, qu'une conception nouvelle du travail, pourrait contribuer largement, d'une part, à corriger la situation déplorable d'un nombre sans cesse croissant de personnes âgées, et d'autre part, à envisager la retraite (si on peut encore parler de retraite) dans une toute autre perspective que celle que nous avons décrite au début de cet exposé.

Quels seraient donc les effets majeurs d'un réaménagement du travail, tel que nous l'avons préconisé, sur les conditions de vie des personnes âgées?

En premier lieu, la répartition du temps du travail sur tout le parcours de la vie met fin à la mise à la retraite obligatoire pour toutes sortes de rai-

sons — la retraite couperet — et les conséquences souvent désastreuses qui l'accompagnent. Dorénavant, le travailleur aura le droit de choisir le moment où il désire se retirer. D'ailleurs songera-t-il à le faire? Cette liberté de choix respecte les droits et la dignité de la personne humaine.

En deuxième lieu, le fait de continuer à travailler en fonction de ses aptitudes et de ses capacités, la personne âgée conserve sa place dans la société avec toutes les valeurs sociales, psychologiques, économiques et culturelles qui s'y rattachent. On travaille certes pour gagner sa vie mais aussi pour s'accomplir et faire reculer sa médiocrité.

En troisième lieu, la personne âgée ayant sauvegardé sa place dans la société, c'est-à-dire ses revenus, son identité sociale, ses relations de travail, ses habitudes de vie, etc. est moins sujette aux maladies d'origine psychosomatique qui affectent les retraités; ceux-ci conservent donc une meilleure forme physique et mentale. Nous savons tous ce qu'il en coûtera, dans quelques années, en soin et en équipement pour les personnes âgées. À moins de changer radicalement nos façons d'envisager les soins aux vieillards, rien ne laisse supposer que ces coûts pourraient être réduits. C'est plutôt le contraire qui se produira. Et si la dénatalité continue et même s'accroît, aura-t-on une population active suffisante pour subvenir aux besoins des personnes inactives. Ceci signifie-t-il qu'il faille mourir debout, mourir à la tâche comme le faisaient nos ancêtres. Et pourquoi pas? Il faut tout de même distinguer entre les tâches qu'accomplissaient nos grands-parents et celles qui attendent les travailleurs de demain, suite à un réaménagement du travail et aux progrès techniques. Elles ne sont pas comparables. Non seulement y trouve-t-on une diminution considérable des heures de travail mais encore les tâches seront enrichies et valorisées et s'accompliront en alternance avec des périodes de loisirs et d'études. Dans de telles conditions toute personne relativement en bonne santé peut travailler jusqu'à la fin. Un travail bien compris et bien aménagé, n'est-il pas un des pivots de l'existence.

Ceci n'implique nullement qu'il n'y aura plus de personnes âgées malades. Il y en aura toujours, mais leur nombre sera sans aucun doute considérablement réduit, dû particulièrement au fait de l'élimination des maladies causées par les inquiétudes, les frustrations et l'usure prématurée qui sont le lot actuellement d'un nombre toujours plus grand de retraités.

La dénatalité obligera-t-elle la société à recourir aux personnes âgées valides pour maintenir une population active suffisante pour subvenir aux besoins des inactifs? C'est une question qu'on peut se poser. Le développement des progrès techniques permettra-t-il de suppléer à une déficience de main-d'oeuvre? Ceci demeure encore dans le domaine de la spéculation. Quoi qu'il en soit, il nous apparaît nécessaire de maintenir au travail la personne âgée qui le désire; travail, certes réaménagé et adapté, qui lui procure dignité, satisfaction et santé.

## The Problem of Retirement

Retirement, as a social institution is not recent; it is dating back to the second century before the Christian era. What is recent is the generalization of retirement due to the tremendous expansion of wage earning during the last three decades. When the majority of the population consisted of farmers, small businessmen and craftsmen, retirement was not a problem. But today, it is a serious preoccupation for all those interested by social questions. A brief survey of the literature on retirement shows that thousands of publications have appeared on the subject during the last five years. Nearly 80% of the literature considers retirement as a crucial phase, generating a cascade of losses: loss of prestige, loss of social identity, loss of income, loss of social relations, loss of health, etc. It seems that retirement for the majority is the result of social determinism; it is the spoiled reproduction of deeply rooted habits and behaviors. Those who already hold a privileged place in the economic, social and cultural system can maintain a decent level of social activities. But the others, with little or no resources (financial and cultural), cannot face the brutal fact of retirement. To change that, work should be changed.

Life is divided into three definite phases: schooling, work, retirement. As human life grows longer, more important is given to the extremities (education and retirement). It seems, however, that the problem lies with the work phase as everything is done according to it. Thus, schooling prepares the work, retirement or leave work. We feel that as long as we do not tackle the work phase, the problem will not be solved in its other aspects.

These days, work is more and more divided in fragments and thus completely devoid of interest. On the other hand, workers are more and more educated, but unfortunately strongly submitted to technological constraints instead of the reverse. Consequently, work is considered as forced labour, as a vast system of management permitting to buy leisure outside of it. The constant growth in production (the spiral production-consumption) as well, leads to a triple dead-ends: debts, exhaustion of resources and pollution.

Is it possible to consider work, not as a tool to increase production, but as an instrument to permit a better life to all workers, taking into consideration the other aspects of existence such as family life, social relations, leisure, etc.? This means new planning and rethinking of working life which goes far beyond the recent concept of QWL. New avenues are submitted for consideration and discussion such as improvement in QWL, distribution of working time, secularization of the week-end demystification of unemployment, sabbatical leaves for workers, and so on. If work is a right it must be distributed among workers. It should also be spread out during days, weeks, years and even lifetime, from adolescence to death. Thus, work as an activity no more limited to a specific phase of life, but integrate and alternating with the other dimensions of life according to the aspirations, aptitudes and health of each individual.

Such a re-organization of work would have its influence on each person as well as on society.

- 1) No more compulsory retirement with all its consequences. The rights and dignity of the person will be respected.

- 2) The aged persons having the opportunity to work according to their aptitudes and capacity will keep their place in the society with all the social, psychological, economical and cultural value attached to it.
- 3) Having kept their place and dignity in society the older person can maintain better physical and mental conditions: less psychosomatic illness, decrease in health and welfare costs, more active people to provide for the inactive — sound economic effects, etc.

*Vient de paraître*

**DICTIONNAIRE-MANUEL  
DE  
GÉRONTOLOGIE SOCIALE**  
par Nicolas ZAY

Une synthèse originale des résultats des nombreuses recherches actuelles sur le vieillissement. 2 160 articles classés par ordre alphabétique, une table d'orientation destinée à faciliter le repérage du renseignement recherché, un index des termes apparentés ou expliqués ne faisant pas l'objet d'une entrée spéciale et un lexique anglais-français des termes gérontologiques les plus courants. À la fois instrument de travail et de communication, cet ouvrage s'adresse à tous ceux qui s'intéressent de près ou de loin au troisième âge et à l'action gérontologique.

820 pages, 20 figures, 17 tableaux, 55\$.

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL  
CITÉ UNIVERSITAIRE, STE-FOY C.P. 2447, QUÉBEC G1K 7R4