

Pour une problématique de la crise de retraite On the problem of retirement crisis

Louis Plamondon and Gilles Plamondon

Volume 5, Number 2, November 1980

Vieillir

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/030072ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/030072ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (print)

1708-3923 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Plamondon, L. & Plamondon, G. (1980). Pour une problématique de la crise de retraite. *Santé mentale au Québec*, 5(2), 12–21. <https://doi.org/10.7202/030072ar>

Article abstract

Retirement is first defined as a transitory period from a working situation to a situation of definite cessation of work. In order to understand this transitory process, the author looks into the importance of work as a determinant of life conditions and as a structuring influence in life conducts. The change brought about by retirement involves many upheavals on a social level (relationship, loss of income, economical dependency) as well as on a personal level (return to a home life, modification of relationships within the couple and the family life). The importance of these upheavals is such and their effects so acute that retirement is defined as a crisis situation.

POUR UNE PROBLÉMATIQUE DE LA CRISE DE RETRAITE

Louis Plamondon*
Gilles Plamondon**

Ce texte est un document de travail élaboré à l'occasion de multiples interventions en préparation à la retraite. Nous avons pour tâche de préparer les gens à leur retraite, laquelle était compromise par l'absence de références solides sur les impacts psychosociaux de la mise à la retraite. Nous avons alors profité des sessions, principalement des soirées «adaptation à la retraite», pour recenser et explorer avec les participants les événements anticipés et vécus comme importants dans la mise à la retraite.

Les participants étaient des travailleurs(euses) âgés(es) de plus de 55 ans (90% d'hommes) généralement accompagnés(es) de leur conjoint(e). Les catégories socio-professionnelles représentées sont des cols blancs et bleus du secteur public, des employés du commerce, de la pétrochimie, des produits pharmaceutiques (cadre et production). La moyenne d'âge était de 58 ans et les participants se trouvaient à 4 ans en moyenne de l'année de la retraite. Pour cette période d'enquête, nous ne nous sommes pas astreints aux règles de l'échantillonnage, attendu que nous étions à une phase de cueillette de données.

Cette cueillette d'information et cette exploration nous a donné une nomenclature très diversifiée et non systématique des changements appréhendés. Par la suite, nous avons organisé cette information en la regroupant sous des thèmes qui apparaissaient les plus récurrents et les plus susceptibles de rendre compte de la diversité et de la communauté des expériences. Ces thèmes furent ensuite classés selon trois niveaux de transformation : modification du réseau social, du réseau familial et modification de la perception de soi. Nous avons en main un premier tableau pouvant servir de guide à l'intervention. Il fut utilisé comme tel et les résultats nous permirent de le réajuster et de le compléter selon les *feed-back* vécus. Cela fait,

* Louis Plamondon est coordonnateur des activités 3^e âge de l'Atelier de promotion collective de la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal depuis 1975. Cet atelier est responsable de la conception des programmes, de la formation d'animateurs en préparation à la retraite et de soutien éducatif aux organisations de retraités. Il a collaboré à différents programmes d'étude sur la retraite et à des interventions éducatives auprès des travailleurs âgés. Il est licencié en droit de l'UQAM.

** Gilles Plamondon est responsable du développement des programmes de préparation à la retraite pour le Service de l'éducation des adultes au Cégep de Sherbrooke. Il est maître en psychologie sociale de l'Université de Sherbrooke.

nous disposions d'un portrait global des transformations dues à la mise à la retraite.

Nous avons ensuite cherché à comprendre quelle trame reliait ces différents thèmes entre eux, quelles raisons pouvaient rendre compte de l'apparition d'un tel portrait. La réponse la plus juste consistait à prendre comme clé des transformations l'organisation de la vie de travail passée. Si les participants avaient pu nous donner un tel portrait, c'est qu'ils prévoyaient être affectés plus ou moins de la même façon par la disparition du travail. Ils avaient constitué un portrait en négatif de la place qu'occupe le travail dans notre vie quotidienne. Telle était la trame sous-jacente. Nous avons donc élaboré le document sur les impacts psychosociaux de la mise à la retraite dans une problématique centrée sur la vie de travail.

Pour comprendre le processus de transformation enclenché par la mise à la retraite, il est en effet essentiel de saisir comment toute la vie de travail détermine de façon principale nos conditions de vie et structure nos conduites. Car la retraite se définit d'abord comme une situation de non-travail définitive. Il faut donc rappeler la place qu'occupe le travail et ce qu'il détermine dans la vie quotidienne pour appréhender les conséquences qu'entraîne sa disparition.

L'IMPORTANCE DU MODE D'ORGANISATION DU TRAVAIL

D'abord, la place qu'occupe le travail n'est pas le fait de la volonté des individus, mais le résultat d'un mode d'organisation sociale : c'est le seul moyen de gagner sa vie ; et il ne se concrétise pas selon le bon vouloir de chacun ni ne s'organise selon ses inclinations ou talents. La production des biens et services est le fruit d'un développement historique. C'est donc socialement que cette production se réalise, à partir des impératifs du mode spécifique de production qui est le nôtre : capitaliste et industriel. Ce développement implique que la majorité d'entre nous sommes des salariés (en 1970, il n'y avait pas plus que 1/10 de travailleurs autonomes aux États-Unis). Aussi, l'activité de travail se réalise dans un rapport marchand et fait partie d'un processus d'accroissement du capital. Cela veut dire « que ce ne sont plus les travailleurs qui utilisent des moyens de production : ce sont les moyens de production qui utilisent les travailleurs en fonction d'une plus grande productivité du capital » (Ezop-Québec, 1972). Sur le marché du travail humain, cela fait porter l'enjeu du rapport de production sur les salaires et les conditions de travail, d'un côté, et la volonté du capitaliste de maintenir ses coûts au minimum pour augmenter les profits, de l'autre.

Ainsi, la place qu'occupe le travail et les conditions de vie des travailleurs ne dépendent pas d'abord de la volonté individuelle mais d'un mode

d'organisation du travail qui est l'expression, au plan social, d'un rapport contradictoire.

Dans ce cadre, la disparition du travail ne peut pas être saisie comme la simple fin d'une activité... parmi d'autres. *À un premier niveau*, elle signifie au retraité son exclusion définitive du travail salarié, principalement due à une diminution de sa valeur sur le marché de la main-d'œuvre. *À un deuxième niveau*, cette exclusion est la fin de son intégration à un rapport social qui définissait dans quelles conditions et sous quel mode il vivait sa vie.

LE TRAVAIL, PÔLE ORGANISATEUR

Quand nous disons que le travail est la principale activité humaine, nous impliquons aussi que toutes les autres activités se structurent à partir des activités de travail. Par la portion de temps qu'il occupe, le travail décide de la durée et de la période de temps libéré qui sont réservées au sommeil, aux activités familiales et sociales (pensons à ceux qui ont des horaires rotatifs, par exemple). Cela fait un cycle d'activités, finalement assez rigide, qui se reproduit hebdomadairement, cinquante fois par année, pendant quarante ans de vie dite «active». C'est ce cycle qui crée à heure fixe les embouteillages sur les routes urbaines, l'achalandage des jeudi et vendredi soirs dans les centres-d'achats, les fins de semaine consacrées au repos et aux activités familiales et sociales, etc.

De plus, à l'intérieur de ces cycles d'activités, chacun assume des rôles et fonctions qui comportent des tâches particulières. Pendant qu'un préposé à la machinerie répare, ajuste, vérifie, entretient la mécanique à l'usine, sa femme nettoie, range, lave, éduque et nourrit à la maison. Ces comportements, comme les cycles dans lesquels ils s'insèrent, sont définis par l'organisation sociale du travail et par les répartitions particulières qui en découlent. Et ces rapports se reproduisent tant et aussi longtemps que durent les activités de travail qui les rendent nécessaires. C'est pourquoi nous saisissons le travail comme le pôle organisateur des conduites pendant la vie productive.

Située dans ce contexte social général, la disparition du travail renvoie donc à une rupture significative : l'exclusion définitive du marché de la main-d'œuvre entraîne nécessairement une transformation des conditions et des conduites inscrites depuis longtemps dans le vie quotidienne.

DU TRAVAIL AU CAPITAL ÉPARGNÉ

Si le travail est le générateur des ressources et le pôle des conduites pendant la vie active, c'est le capital épargné disponible qui va déterminer, à long terme, les ressources du retraité et qui va réorienter ses conduites.

C'est ce qu'a montré la sociologue A.M. Guillemard (1973). Elle partage ce capital en deux types : les biens (revenu, état de santé, degré de vieillissement, environnement social) et les potentialités (niveau d'instruction, position dans l'emploi, présence d'activités hors travail). Ce capital épargné dépend donc pour l'essentiel, de la vie du travail passé : le salaire influence directement la capacité d'épargne ; les conditions de travail influencent l'état de santé (en 1975-1976, les accidents de travail ont fait perdre plus de jours d'ouvrage que toutes les grèves et lock-out) et le degré de vieillissement (à 65 ans, un journalier par rapport à un cadre sera en moyenne plus vieux de sept (7) ans) ; l'instruction et la position dans l'emploi influencent l'accumulation et le développement de potentialités diverses. En réalité, les possibilités qu'offre l'organisation capitaliste d'accumuler un bon niveau de biens et de potentialités sont minces : madame Guillemard retrouve dans les pratiques de retraite «retrait» ou «mort sociale» la structure de conduite la plus attestée dans la réalité. Et, comme elle le souligne, «il ne s'agit pas de «ratés» du système, mais d'un processus général de grande régularité : ce sont à la fois une place définie dans le processus de production et une certaine position dans le système culturel qui conduisent inéluctablement à la mort sociale» (Guillemard, 1973, p. 234). Sur un fond de nature vivace, l'expérience corporelle, la vieillesse est donc éminemment sociale.

MISE À LA RETRAITE ET VIE DE RETRAITE

Quoi qu'il en soit, la restructuration des conduites, non plus fondée sur l'activité de travail mais sur le capital accumulé, ne se fait pas rapidement et de n'importe quelle façon : elle s'étend sur une période plus ou moins longue, selon la nature et l'importance des changements. Madame Guillemard indique les orientations des conduites prises à long terme et les facteurs en cause. Mais cela ne nous donne pas la structure des transformations, ni la dynamique sous-jacente des changements de vie à la retraite.

Nous distinguons deux périodes dans le processus : la période de mise à la retraite proprement dite, qui est le moment de destruction ou de déséquilibre plus ou moins prolongé et la période de vie de retraite qui est le résultat stabilisé des changements. Nous nous sommes principalement interrogés sur la nature et l'importance des changements déclenchés par la mise à la retraite et sur leur impact dans le processus d'adaptation. Décrire ces changements, c'est identifier les lieux principaux de transformation, les éléments qui les constituent et leurs corrélations : c'est ce que nous appelons la structure de la crise de la retraite. Ces éléments sont apparus comme structurant la crise parce que chacun d'eux est l'expression d'une conjonction de rapports sociaux jusqu'alors maintenus par la situation de travail. La crise réfère donc directement à l'organisation du travail et à son impact sur la vie sociale et familiale (situation de travail et pratiques sociales). Sa généralisation à une majorité de salariés(es) suppose une cueillette de données et une analyse en sociologie du travail applicable aux travailleurs

âgés chez nous : nous avons sommairement indiqué les orientations sociales qui nous paraissent les plus plausibles, afin de définir un cadre d'analyse qui permette d'identifier les changements les plus évidents. À l'intérieur de ce cadre, chaque expérience individuelle varie selon les caractéristiques de sa situation, en regard des éléments de la crise un à un. Nous soulignons en regard des différents éléments, quelques hypothèses qui peuvent aider à pondérer l'importance prévisible de l'impact du changement.

MODIFICATION DU RÉSEAU SOCIAL

Pour la majorité des travailleurs, la retraite signifie une modification de leur réseau social dans le sens d'un amoindrissement de leurs possibilités d'échanges sociaux. Nous avons identifié quatre facteurs qui déterminent le degré d'exclusion des interactions sociales que produit la mise à la retraite : la perte des contacts sociaux associés à la situation de travail, l'absence de champ de relations hors travail, la diminution brutale de revenu et la situation de pauvreté imposée à la majorité des plus de 65 ans.

Pour le travailleur, le travail est le principal lieu de pratiques relationnelles et il constitue le flot quasi exclusif de relations en dehors de la famille ; en effet, le travail offre à l'individu un lieu de rencontres sociales, un temps structuré qu'il partage avec d'autres et une organisation d'activités spécifiques qui le relie à une communauté ; par la retraite, on le prive brusquement de ce lieu de pratique ; la perte des contacts du travail représente la disparition d'une réalité profondément inscrite dans l'expérience quotidienne.

Par ailleurs, moins la situation de travail permet le développement de relations sociales hors travail et l'accumulation de ressources, moins l'individu mis à la retraite peut compter sur un réseau social disponible pour compenser la perte de ses relations. Compte tenu des conditions générales de travail et de la portion de temps qu'il prend, la majorité des travailleurs ne disposent pas d'un réseau de relations hors travail. Ainsi, cette absence de champ de relations hors travail peut induire un sentiment d'incapacité personnelle d'entrer en contact avec d'autres personnes. Un tel sentiment peut favoriser l'adoption de comportements d'évitement de nouveaux contacts, ou de rupture de contacts anciens, augmentant ainsi l'isolement du retraité. La fermeture du champ social, c'est-à-dire la perte brusque et importante du réseau de ses relations de travail, prive le retraité des occasions par lesquelles il pouvait se reconnaître comme une valeur d'échange au plan des relations sociales. Et dans la mesure où la situation de travail passée ne favorise pas une accumulation de ressources permettant de se recréer des relations d'échange à la retraite, cette fermeture est inévitable.

Quatre-vingt-dix pour cent (90%) des travailleurs, par la retraite, subissent une baisse de revenus. En société capitaliste, le niveau de revenus mesure en partie la valeur sociale et détermine la capacité d'échanges sociaux de l'individu. La

diminution de revenus à la retraite marque donc aux yeux du retraité un appauvrissement de sa valeur au plan social. De plus, cette diminution de revenus restreint considérablement son pouvoir de consommation et d'épargne. Sa dévalorisation se double d'un sentiment d'exclusion car cette perte de revenus l'écarte d'un champ de pratiques socialement gratifiantes et le prive du même coup de toute la diversité des relations sociales qui y sont associées; la diminution de revenus a donc directement pour effet d'accentuer l'exclusion sociale du retraité.

Soixante-trois pour cent (63%) des retraités au Québec vivent sous le seuil de pauvreté. Cette situation socio-économique des travailleurs retraités s'explique par l'histoire de leur salaire qui révèle une absence de possibilités d'épargne, compte tenu des charges familiales, des soins de santé et des risques sociaux du travail qu'ils devaient assumer à même leur revenu. De plus, chacun sait que les régimes publics de retraite produisent un niveau de revenus inférieur au seuil de pauvreté. A-t-on besoin d'explicitier comment une telle situation dans la vie quotidienne du retraité provoque l'insécurité permanente, l'isolement social et les problèmes sociaux qui en découlent?

MODIFICATION DU RÉSEAU FAMILIAL

Nous avons dit que la situation de travail est le lieu principal d'échanges sociaux. La famille est souvent, pour l'individu, le seul autre lieu de rencontre, de temps partagé et d'activités communes. Aussi le travailleur va-t-il souvent compenser la perte des relations de travail en augmentant l'importance de sa participation dans le réseau familial.

Il nous faut rappeler que cette surintégration à la famille s'opère au moment même où le retraité voit se rétrécir brusquement son réseau social, perd les rôles et fonctions qui le définissaient socialement comme travailleur et, plus généralement, vit une transformation importante de ses conditions matérielles d'existence. Dans ce contexte, l'intégration plus forte du retraité à son réseau familial entraîne inévitablement des modifications dans ses relations familiales, tant du point de vue de leur structure que des comportements qui s'y greffent.

Par exemple, dans la relation de couple, nous avons identifié trois niveaux de transformations provoquées par la mise à la retraite : modification des rôles des conjoints dans la relation, des aménagements spatio-temporels et des pratiques de communication. Les transformations sont à ce point importantes en regard des conditions de vie de la période de travail que la mise à la retraite est ressentie par les conjoints comme le début d'une nouvelle période de vie de couple.

Compte tenu du rétrécissement soudain du réseau social du retraité, celui-ci tendra à intensifier ses relations avec les enfants et les petits-enfants.

La modification des relations du retraité avec sa famille proche (enfants et petits-enfants) dépend principalement de ce qu'il représente encore comme valeur d'échange dans l'économie des intérêts familiaux (qu'il s'agisse d'échanges affectifs, matériels ou de services). En d'autres termes, la disponibilité de la famille proche à l'égard du retraité, le type et l'intensité de son accueil, dépendent de l'intérêt familial sur lequel le retraité peut compter.

Cet intérêt dépend de l'avoir et des aptitudes des parents retraités (ce qu'ils possèdent et ce qu'ils sont) et de la position des enfants en regard de ces ressources d'autre part (est-ce qu'elles ont de la valeur à leurs yeux?) Plus les intérêts des uns et des autres seront complémentaires (l'un a besoin des ressources que l'autre peut lui offrir), plus l'intégration à la famille sera forte. Et cette intégration peut générer autant de satisfactions mutuelles que de situations conflictuelles.

MODIFICATION DE LA PERCEPTION DE SOI

La mise à la retraite représente l'imposition d'une nouvelle période de vie socialement structurée qui provoque des changements importants dans le réseau social et familial du retraité. Les nouvelles conditions de vie feront émerger de nouvelles pratiques socialement normalisées, qui vont progressivement transformer les perceptions qu'a l'individu de lui-même et de sa position sociale. Notre démarche nous a permis d'identifier trois niveaux de modifications sous ce rapport.

À un premier niveau, dans son rapport au temps, le retraité entre dans une nouvelle période de temps social caractérisée par la disparition des contraintes d'horaires et d'activités imposées par le travail. Cette rupture provoquée par la fin de la période de travail favorise une prise de conscience particulière du retraité dans son rapport au temps, à savoir que la majeure partie de son temps de vie est derrière lui et que, contrairement aux périodes précédentes, cette nouvelle période de vie n'a d'autre suite que la mort.

Le second niveau de modification est constitué par le fait que l'entrée dans la période de retraite marque l'intégration à une nouvelle catégorie sociale : les retraités. Après l'employeur, c'est l'État qui signifie au retraité cette appartenance en lui allouant une pension de vieillesse, une rente de retraite et en lui rendant accessibles des services sociaux spécifiques. Les privilèges et attentions qu'on accorde aux retraités concourent à marquer cette intégration, ainsi que les multiples sollicitations qui leur sont faites d'appartenir à des clubs et associations qui sont de leur âge et de leur condition. Le retraité s'identifie ainsi comme faisant partie du troisième âge. De nombreux éléments semblent structurer cette perception du retraité s'intégrant à la catégorie «retraité-3^e âge». Tout dépend des caractéristiques de son groupe de référence, de ses milieux d'appartenance. Nous avons exploré brièvement quelques éléments les plus communs de ce processus d'intégration.

Le troisième niveau de modification provoquée par la retraite concerne la relation du retraité à son corps. D'abord, il faut dire que plus les conditions de travail et de vie en général auront été dures, plus le retraité sera vieux en regard de son âge biologique. Ensuite, la rupture brusque des pratiques corporelles instituées tout au long de la vie de travail peut engendrer une gamme de malaises et de désordres physiologiques. Enfin, la diminution comme telle de nombreuses activités régulières contribue au développement de pratiques de repli sur l'être biologique. Souvent le retraité ne connaît pas les conséquences physiologiques de cette rupture, ni de l'influence de ses conditions de travail antérieure sur son mauvais état de santé, et n'est pas prévenu de la nécessité de se maintenir en mouvement. Il sera porté à interpréter ses malaises comme des manifestations de son vieillissement «naturel», invalidant par là toute tentative de changer sa situation. Sa perception de lui-même comme étant devenu principalement un vieux est d'autant plus facilitée qu'on le désigne socialement en référence à son âge et que ses conditions de retraite accélèrent de fait son vieillissement.

L'IMPORTANCE DE L'ACQUIS

Cette problématique de la crise de retraite, lentement élaborée sur le terrain, nous a permis de reformuler l'intervention de préparation à la retraite à la fois dans ses objectifs et son contenu. Nous avons ainsi une connaissance minimale des impacts psychosociaux de la retraite pour orienter nettement l'intervention dans une perspective de prévention. À court terme, cela veut dire informer les pré-retraités des transformations dues à la mise à la retraite et les aider à trouver des façons de prévenir leurs impacts négatifs. À moyen terme, la problématique permet d'identifier des facteurs qui, dans la vie de travail, déterminent pour la vie de retraite une marginalisation sociale inévitable. Seule la prise de conscience des travailleurs de l'impact des conditions de vie et de travail sur la vie de retraite, leur mobilisation pour une transformation de ces conditions, pourront faire cesser ce que Guillemard appelle «la reproduction systématique de la mort sociale».

Plus largement, cette recherche-action sur la mise à la retraite amène à s'interroger sur l'orientation des recherches en gérontologie sociale, oblige le chercheur à se situer plus nettement en regard des théories gérontologiques et le praticien à mieux cerner les priorités dans sa pratique professionnelle. L'absence de données sérieuses permettant de guider les intervenants en préparation à la retraite n'est pas un hasard. Déjà, en 1971, l'américaine Shanas (1971) montrait que les orientations privilégiées en sociologie du vieillissement concernaient les facteurs d'adaptation et d'ajustement des âgés à leur situation sociale, d'un point de vue strictement individuel. En 1975, King et O'Toole (1975) montraient que la préférence des sociologues allait vers des recherches portant sur les attitudes des gens âgés, leur satisfaction dans la vie, leur bon «moral». Plus de 70% des recherches en gérontologie utilisent des variables dépendantes du type «disposition personnelle» ou

Tableau 1

La structure de la crise de la retraite.

SITUATION DE NON TRAVAIL	MODIFICATION DU RÉSEAU SOCIAL	PERTE DES CONTACTS SOCIAUX ABSENCE DE CHAMP ALTERNATIF DE RELATION DIMINUTION DE REVENUS SITUATION DE PAUVRETÉ	FERMETURE DU CHAMP SOCIAL PERTE DU POUVOIR DE CONSOMMER DÉPENDANCE SOCIO-ÉCONOMIQUE
	MODIFICATION DE LA PERCEPTION DE SOI IMPOSITION D'UNE PÉRIODE D'AVANCE EN ÂGE STRUCTURÉE SOCIALEMENT	FIN D'UNE PÉRIODE DE LA VIE PERCEPTION DE SOI S'INTÉGRANT AU GROUPE 3 ^e AGE PRISE DE CONSCIENCE D'UNE DIMINUTION DES CAPACITÉS PHYSIQUES	
	MODIFICATION DU RÉSEAU FAMILIAL	RETOUR À LA MAISON MODIFICATION DE LA RELATION DE COUPLE RÔLE HOMME-FEMME RÉAMÉNAGEMENT SPATIO-TEMPOREL PRATIQUES DE COMMUNICATION	ACTES DE COMMUNICATION RELATIONS SEXUELLES
		MODIFICATION DES RELATIONS AVEC LA FAMILLE PROCHE	

«perception de soi». Or, est-ce bien par l'effet de leur vieillissement ou de leurs dispositions personnelles que les retraités sont âgés et pauvres, âgés et isolés socialement, âgés et physiquement dégradés, âgés et dépendants de la famille et des services offerts, âgés et vulnérables aux moindres pressions des politiciens? Pour que les universitaires servent les retraités et participent à la transformation de leurs conditions de vie, il faut nous orienter nettement vers une compréhension structurelle des réalités sociales du vieillissement. Certains en appellent à une gérontologie radicale (Marshall et Tindale, 1978). Peu importe le mot pourvu qu'il signifie non plus des recherches sur les âgés mais au service des âgés, leur permettant d'accroître la compréhension de leur situation sociale et leur donnant des moyens de la changer. C'est là une tâche pour les chercheurs, les praticiens et les retraités. Elle ne concerne pas seulement le troisième ou le quatrième âge mais tous les âges de la vie et implique un changement social profond qui rende possible un mieux-vivre pour la majorité des jeunes, des adultes et des retraités. La lettre d'appel en ce sens que les Panthères Grises américaines ont fait parvenir à l'Association américaine de gérontologie (Kuhn, 1979), la fondation récente d'une Association québécoise de pré-retraités et retraités (l'A.Q.D.R.)¹ nous montrent que des «vieux» d'ici et d'ailleurs ont déjà commencé le travail.

NOTES

1. Fondation de l'Association québécoise pour la défense des droits des retraités et pré-retraités les 2-3-4 mai, à Montréal.

RÉFÉRENCES

- EZOP-QUÉBEC, 1972, *Une ville à vendre*, cahier 1, p. 39.
- GUILLEMARD, A.M., 1973, *La retraite, une mort sociale*, Mouton, La Haye, Paris.
- KING et O.TOOLE, 1975, *The case of the sociology of aging*, North Central Sociological Association, Columbus, Ohio .
- KUHN, MAGGIE, 1979, «Lettre ouverte au président de l'Association Américaine de Gérontologie», *The Gerontologist*, Septembre.
- MARSHALL, V.W. et J.A. TINDALE, 1978, *Note for a Radical Gerontology. Aging and Human Development*, vol. 9, n° 2.
- SHANAS, E., 1971, *The sociology of aging and the aged*, *The Sociological Quarterly*, 12, p. 159-176.

SUMMARY

Retirement is first defined as a transitory period from a working situation to a situation of definite cessation of work. In order to understand this transitory process, the author looks into the importance of work as a determinant of life conditions and as a structuring influence in life conducts. The change brought about by retirement involves many upheavals on a social level (relationship, loss of income, economical dependency) as well as on a personal level (return to a home life, modification of relationships within the couple and the family life). The importance of these upheavals is such and their effects so acute that retirement is defined as a crisis situation.