

## « La fin de la retraite telle qu'on la connaît ? »

Colloque Vieillessement et citoyenneté, Montréal le 1<sup>er</sup> novembre 2005

**Frédéric Lesemann, professeur, INRS-Urbanisation, culture et société**  
**Directeur du Groupe de recherche sur le travail, les âges et les politiques sociales**  
**([www.TRANSPOL.org](http://www.TRANSPOL.org))**

La retraite telle qu'on la connaît - c'est-à-dire une cessation d'activité vers 65 ans après une carrière de travail, entraînant le versement d'une pension qui a le statut d'un salaire différé - est en train de changer profondément. Dans tous les pays dotés d'un système de protection sociale, la retraite fait l'objet de débats et de remises en cause. Le « contrat social » dont elle est une des expressions par excellence qui garantissait aux travailleurs salariés et à leur famille des conditions de vie économiques décentes au grand âge, expression de la reconnaissance de leur contribution à l'édification d'une société de bien-être fondée sur le travail, ce contrat ne semble plus tenir. Pourquoi et qu'est-il en train d'advenir des « retraites » ? S'achemine-t-on vers « la fin de la retraite telle qu'on l'a connue ? »

Ma réponse est clairement oui. Et non seulement on y va, on y est déjà ! Je présente ici sommairement une série de données sur les nouvelles réalités des retraites, avant d'invoquer quatre raisons majeures qui expliquent l'évolution en cours des retraites. J'esquisserai en dernière partie les profils des futures retraites qui se dessinent à un horizon très proche<sup>1</sup> et je soulèverai quelques enjeux liés aux inégalités croissantes des nouvelles formes de « retraite », terme que j'entoure maintenant de guillemets pour bien marquer qu'on ne peut plus parler désormais de « retraite » au sens traditionnel du terme.

### *De quelques idées reçues sur la « retraite »*

Il est des idées reçues qui ont la vie longue. Il semble acquis dans l'opinion publique que la retraite se prend à 65 ans. C'est faux. Aujourd'hui, elle ne se prend pas à 65 ans, mais déjà à 61 ans, en moyenne, au Canada et au Québec. Et à 57 ans, en moyenne, en France ou en Allemagne, par exemple.

Cette « retraite à 65 ans » serait ou aurait été jusqu'à récemment l'apanage de la grande majorité des salariés, et c'est donc cette institution qui aujourd'hui, comme tant d'autres, serait menacée. C'est faux. En effet, l'idée reçue d'une retraite pour toute la population laborieuse, après une longue vie ininterrompue de travail est pour une bonne part un mythe. Cette représentation est née de cette idée importée de France (Castel, 1995) que la « société salariale », société de plein emploi et de pleine retraite pour tous les salariés aurait connu son apogée, non seulement en France, mais dans le monde

---

<sup>1</sup> Les informations qui suivent se retrouvent en bonne partie sur le site de notre Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales ([www.transpol.org](http://www.transpol.org)) de l'INRS, à la rubrique des publications.

industrialisé, entre la fin de la Guerre et le milieu des années soixante-dix, années qu'on a qualifiées de « Trente glorieuses » (1945-1975).

Plusieurs analystes réfutent le fait que cette représentation de la condition salariale ait jamais caractérisé une grande majorité de travailleurs. Marshall & Mueller (2002) qualifient de « mythe » le « parcours de vie standardisé » qui correspond à cette « société salariale »; Ruhm (1990) parle « d'image stylisée », et Quinn (1996) de « stéréotype ». Même au cours des années 1960, à l'apogée de la société industrielle, en Amérique du Nord, seule une minorité – qu'on peut estimer à 40% - de travailleurs expérimentaient une prise de retraite abrupte après une vie de travail ininterrompue. Pour les autres, la retraite n'était pas un événement irréversible, mais bien un processus de plusieurs années entre des emplois temporaires, des périodes sans activité et des retours au travail. Les études américaines basées sur des enquêtes datant des années 1960 et 1970 démontrent le caractère variable de la transition entre la carrière et la retraite, avec des séjours d'emplois post-carrière, post-retraite et des retraites partielles. La diversification des formes de transition entre le travail et la retraite n'est donc pas apparue avec la fin de la grande période industrielle.

L'emploi « à vie » n'a jamais vraiment été la norme du marché du travail en Amérique du Nord. Le fait que, par exemple, seuls 47% des hommes en 1969 aux États-Unis occupaient le même emploi depuis au moins 10 ans suggère que le pourcentage de ceux qui occupaient le même emploi depuis 20, 30, voire 40 ans (c'est-à-dire « à vie ») devait être nettement moindre.

La situation au Canada n'était probablement pas très différente. Cette représentation de la norme d'une carrière stable qui se termine par une retraite soudaine et définitive a sans doute été confortée au Québec par la création de la fonction publique et parapublique, dès les années soixante, qui a offert à près de 200 000 Québécois des postes stables « à vie », dotés d'un régime de retraite typique de cette fameuse « société salariale ».

La retraite à 61 ans est bien sûr une moyenne. C'est donc dire que la retraite n'est en rien un fait homogène et universel. Il y a d'énormes différences : des gens qui commencent leur retraite dans la cinquantaine et d'autres qui vont travailler jusqu'à 70, 75 ans comme salariés. Cette variété de situations existait déjà dans les années soixante et il est certain qu'elle va s'accroître dans les prochaines années. En effet le nombre de travailleurs atypiques (travailleurs indépendants, autonomes, à temps partiel, etc.) ne cesse de croître. Ils constituent actuellement près d'un tiers de la main d'œuvre. Leurs conditions de travail sont généralement marquées par la précarité, en sorte qu'ils ont à travailler au-delà de l'âge « normal » de la retraite, essentiellement pour des raisons financières. Ils ont dû encourir trop de risques pendant leur carrière, leur revenu a été trop irrégulier pour qu'ils soient en mesure de consolider leur situation financière avant de cesser totalement de travailler.

Par contre, si on a été un salarié de carrière régulière, dûment syndiqué avec un bon régime de pension d'entreprise ou un régime de pension du secteur public, on sait probablement à quel âge on va prendre sa retraite. On est donc là dans la régularité la

plus parfaite, mais cette situation ne concerne toujours qu'une minorité de la population, soit environ 40 %. Certainement pas davantage car il faut savoir que rares sont aujourd'hui les entreprises qui offrent un régime de pension, et encore plus rares sont celles qui offrent un bon régime. Les meilleurs régimes sont ceux qui garantissent des prestations déterminées, avec des taux de remplacement du revenu élevé et qui sont protégés contre l'inflation. On les retrouve aujourd'hui presque exclusivement dans la fonction publique et parapublique. Au total, on a malheureusement la qualité de retraite qui correspond à la qualité de l'histoire de travail qu'on a connue.

### Quatre visions apocalyptiques à propos du vieillissement de la population

On le sait, la société québécoise vieillit comme toutes les sociétés industrialisées, et maintenant, dit-on, comme les sociétés émergentes, dont la Chine. L'amélioration des conditions de vie, les progrès de l'hygiène, de la santé, l'augmentation de la scolarité qui produit des personnes mieux informées, davantage prêtes à se prendre en charge constituent autant d'éléments qui contribuent à l'augmentation de l'espérance de vie qui est passée en 30 ans de 68 à 77 ans pour les hommes et de 75 à près de 83 ans pour les femmes. Cette augmentation de l'espérance de vie s'accompagne du phénomène connu de la dénatalité, en sorte que le ratio entre population active et population dépendante ne cesse de se réduire. Enfin, l'arrivée massive des *baby-boomers* (cohortes nées entre 1947 et 1965) à la retraite va accélérer ces processus et risque de créer une pénurie de main d'œuvre qualifiée. La situation est-elle pour autant catastrophique ?

1) *Les régimes de retraite vont-ils être financièrement viables face à une telle dynamique démographique ?*

Pour le Canada et le Québec, la réponse est oui. Et ceci en raison même de la structure de notre régime. Celui-ci comprend dans les faits 4 composantes : 1) la Sécurité de la vieillesse qui en principe garantit que chaque citoyen bénéficie du minimum vital requis; 2) la pension du Canada (ou les Rentes du Québec), pension imposable, constituée à partir des cotisations des travailleurs et des patrons et qui procure un taux de remplacement moyen du revenu de 25 %; 3) des régimes de pension d'entreprises et des épargnes personnelles (REER, assurance-vie); et enfin, 4) des revenus d'emploi post-retraite. La raison principale pour laquelle le régime canadien/québécois (RPC/RRQ) n'est pas à risque est précisément liée à la structure même des revenus de retraite qui permet au régime de ne se porter garant que d'un remplacement moyen du revenu à hauteur de 25%, ce qui est très faible. Quand on compare ce taux de remplacement à celui d'un pays comme la France qui garantit dans certains cas jusqu'à 90% du revenu d'emploi, on comprend que notre régime ne soit pas en situation de faillite.

Avec un système à 4 piliers qui permet de répartir les risques entre les entreprises, l'État et les individus, on a beaucoup moins de chances de se retrouver en faillite. Mais un tel système invite fortement l'individu à assurer lui-même une part importante de son revenu en fin de carrière, soit grâce à ses épargnes, soit par une contribution de travail

salarié étendue. Dans ce sens, il apparaît évident que le maintien ou le retour au travail, à temps partiel, certes, dans la majorité des cas, contribue à consacrer « la fin de la retraite telle qu'on l'a connue », si tant est qu'on l'ait jamais connue !

*2) Les finances de l'État s'en vont-elles à la faillite à cause du vieillissement de la population ?*

Au delà de la question des régimes de retraite et de leur situation financière, la question est souvent posée de savoir si les dépenses générales de l'État vont croître de telle façon qu'on s'achemine vers une situation financière catastrophique, compte-tenu de rentrées moindres, liées au fait qu'une part croissante de la population serait inactive. À cette question, les économistes indiquent clairement que s'il est exact que traditionnellement les personnes âgées ont payé moins d'impôts que les travailleurs actifs et qu'elles ont reçu davantage de paiements de transferts, la situation est en train de changer. En effet, les cohortes qui arrivent à la retraite ont connu des décennies fastes. Elles ont accumulé beaucoup de revenus et d'avoirs : elles paieront davantage d'impôts et recevront moins de paiements de transferts. Donc, là encore, la réponse est clairement non : l'État ne sera pas en faillite à cause du vieillissement de la population. Et il le sera encore moins si certains « retraités » continuent à travailler et paient donc des impôts sur leurs revenus de travail

*3) Les dépenses de santé vont-elles exploser à cause du vieillissement de la population ?*

Les dépenses de santé croissent à une vitesse vertigineuse : entre 5 et 7 % par an. On entend souvent attribuer ce phénomène à celui du vieillissement de la population. Or la principale source de croissance des coûts ne se trouve pas dans le vieillissement de la population, mais bien dans les innovations technologiques, les nouveaux équipements et les médicaments. Les dépenses de santé n'augmentent pas avec l'âge : la plus grosse partie des dépenses survient un an avant la mort, et cela quel que soit l'âge. Les spécialistes évaluent que le vieillissement de la population ne compte que pour entre 3 et 5 % du total de l'augmentation des coûts (Rapport Clair, 2003 et Rapport Ménard, 2005). Il est donc faux de prétendre que le vieillissement de la population soit à l'origine de l'explosion des coûts de la santé.

*4) A-t-on raison de craindre une pénurie de main d'œuvre qualifiée qui porterait atteinte à la compétitivité des entreprises québécoises ?*

Notre groupe d'analyse a mené plusieurs recherches sur cette question et il arrive à la conclusion qu'il n'y a pas de véritable fondement à cette pénurie appréhendée de main d'œuvre qualifiée. Le thème a surgi au Québec il y a cinq ans et il semble que, dans la littérature récente des deux dernières années, de plus en plus d'analystes en conviennent : s'il doit y avoir pénurie, ce sera dans des secteurs très circonscrits; cette pénurie est parfaitement prévisible et limitée et on a tous les moyens à disposition pour y remédier. C'est par exemple le cas de certaines catégories d'enseignantes et d'infirmières qui ont connu les départs massifs de 1997, en plus de se trouver dans un

contexte historique qui les a vus être tous embauchés en même temps, à la fin des années soixante, ce qui a pour effet de les voir quitter aussi tous en même temps, ou presque. On trouve une situation analogue à Hydro-Québec, ce qui a conduit l'entreprise à développer, depuis quelques années, une stratégie d'embauche échelonnée par cohortes de cinq ans, entre 30 et 50 ans, pour éviter de se retrouver dans une situation identique dans 30 ans. Mais ces situations sont conjoncturelles et prévisibles.

Pourquoi dès lors ne pas craindre de pénurie ? Essentiellement parce que le Québec dispose d'une main-d'œuvre très scolarisée, facilement qualifiable au besoin. Dans les jeunes générations, près de 30% de la population détient un diplôme universitaire, situation tout à fait remarquable. Et nombreux sont ceux qui occupent un poste ne correspondant pas à leur niveau de qualification et qui donc sont en attente et disponibles pour occuper des postes plus qualifiés qui devraient se libérer dans les prochaines années avec le départ des cohortes de *baby-boomers*. On sait que dans une société de la connaissance, dans une économie du savoir, on doit pouvoir compter sur une main-d'œuvre très qualifiée. Cette main-d'œuvre très qualifiée existe et elle existera de plus en plus. Il n'y a donc aucune raison de craindre une pénurie massive de main d'œuvre qualifiée. En outre, la possibilité qu'un nombre croissant de travailleurs et d'employés et de cadres âgés demeurent plus longtemps en emploi pourra contribuer à réduire encore davantage la crainte d'une pénurie.

*Il n'y a donc pas de crise générale liée au vieillissement de la population. il n'y a pas de difficultés en vue à la condition que, ponctuellement, sur un certain nombre d'enjeux, on se réajuste dès maintenant, dont celui du travail des « retraités ».*

### Une société dont toutes les institutions se transforment

Nous vivons dans un monde où tout bouge, tout se transforme, et de manière de plus en plus accélérée. Ces transformations ne sont pas en elles-mêmes positives ou négatives. Les pertes inévitablement ressenties sont susceptibles d'ouvrir de nouveaux espaces de liberté, à condition que s'exerce de manière renouvelée le rôle des institutions publiques qui est de garantir des conditions de vie décentes et équitables. Le monde du travail bouge, bien évidemment. La notion même de travail et non seulement les formes de travail se transforment. L'emploi « protégé », stable, régulier coexiste avec l'emploi précaire qui n'est d'ailleurs pas nécessairement synonyme de conditions de vie difficiles. Beaucoup de travailleurs indépendants préfèrent leur condition à celle d'un salarié aux prises avec les contraintes d'une organisation hiérarchique du travail.

La famille aussi se transforme. On constate une multiplication des ruptures, des recompositions familiales, une diversification des modes de vie familiaux. Mais aussi, on le sait très bien, les grandes institutions qui ont historiquement donné le sens à nos vies, que ce soit la famille, l'église, le quartier, la communauté, la langue ou l'appartenance ethnique deviennent perméables, métissées, hybrides. Le raisonnement est alors tout simple : se pourrait-il qu'il n'y ait qu'une institution parmi tous ces

systèmes qui demeure stable et intouchable, à savoir le système des retraites ? Cette institution des retraites se transforme comme toutes les autres. Ce serait une vue de l'esprit que d'imaginer qu'elle puisse échapper aux transformations qui se produisent dans son environnement, et en premier lieu aux transformations du travail même.

### *La construction des inégalités au travail et à la retraite*

Imaginer ou envisager qu'une telle institution puisse échapper aux transformations en cours, ce serait contribuer à renforcer les inégalités sociales. En effet, ces systèmes se sont construits généralement sur la base de groupes d'intérêt organisés spécifiques, professionnels ou syndicaux, par exemple. Ce n'est pas un hasard si les meilleurs systèmes de protection sont ceux du secteur public. En effet les États providence de l'Après-guerre ont favorisé la constitution de classes moyennes comme bases politiques qui se sont rapidement positionnées en appui aux gouvernements qui leur avaient permis de voir le jour. C'est la situation qui prévaut aujourd'hui avec plus ou moins d'évidence dans la plupart des pays développés, Québec inclus. Les bénéficiaires de l'État providence et leur famille appuient systématiquement les partis qui leur permettent de conserver leurs avantages de sécurité, au premier chef desquels on retrouve les retraites. Refuser dans ce contexte et dans cette perspective d'analyse de remettre en contexte historique les conditions sociologiques qui ont permis de créer l'institution des retraites à 65 ans, particulièrement dans le secteur public, est une attitude conservatrice, source d'iniquités parce qu'elle a pour effet de protéger les avantages de groupes spécifiques, au détriment d'autres qui n'y ont pas accès.

Une société qui se donne comme projet de renforcer la cohésion sociale, de lutter contre l'exclusion et les plus grandes inégalités, qu'elles soient de revenus, de genre, de conditions ethniques, etc., doit accepter ce diagnostic : le fonctionnement actuel du système de retraite est un fonctionnement qui contribue à créer l'inégalité plutôt qu'à la réduire.

Notre groupe de recherche TRANSPOL a produit récemment (Crespo 2005) une étude qui, sur la base des données de l'Enquête de Statistique Canada sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), montre très clairement la diversité réelle des itinéraires de transition entre le travail et la retraite, mais aussi les très grandes inégalités entre les conditions antérieures de travail et leurs répercussions en termes d'inégalités amplifiées sur les conditions de retraite, que l'on pense aux revenus ou aux caractéristiques d'un éventuel emploi post-carrière.

### *Trois profils schématiques de la transition entre le travail et la retraite*

Cette recherche (Crespo, 2005), mais aussi une synthèse de recherches américaines que nous avons réalisée sur ce sujet en 2004 (Lesemann et Beausoleil, 2004) nous ont amenés à distinguer trois profils schématiques de transitions entre le travail et la retraite. Dès le début des années 1990, des auteurs américains ont souligné combien les accès aux retraites et aux emplois « post-carrière » étaient inégaux, en fonction des expériences de travail passées.

Trois ensembles d'individus nous semblent émerger avec constance et évidence des études : les « précaires », les « compétitifs » et les « protégés ». Ces regroupements et ces qualificatifs s'inspirent des catégories que Reich a établies en 1991 dans *The Work of Nations*. Dubet (1998), à son tour les a réinterprétées dans son ouvrage : *Dans quelle société vivons-nous ?* Ces regroupements rejoignent également ceux proposés par Beffa, Boyer et Touffut (1999) et cités dans Gautié (2003) : ces auteurs évoquent trois configurations principales de la relation d'emploi : celle de la « flexibilité d'emploi », celle des « professionnels très qualifiés et mobiles » et enfin celle de la « stabilité polyvalente ».

Ainsi, les « *précaires* » (configuration de la « flexibilité d'emploi ») sont les travailleurs et les employés des secteurs d'activité les moins performants, ceux de la « périphérie », des entreprises de sous-traitance, des services les moins qualifiés, où les conditions d'emploi sont les moins favorables et les revenus d'emploi les plus bas, les régimes de retraite inexistant. Ils constituent une main d'œuvre facilement substituable, précaire, « parce que les entreprises sont peu intéressées à les fidéliser » (Gautié, 2003 :10). Ils représentent, aux Etats-Unis, une *large majorité* de l'ensemble des travailleurs et employés qui exercent un emploi de « post-carrière ». Ils exercent cet emploi par nécessité économique principalement, se retrouvant, à défaut de revenus de retraite suffisants, dans l'obligation d'inclure une part de rémunération d'emploi dans l'ensemble de leurs revenus, une fois à la « retraite », les guillemets utilisés ici signifiant justement que cette « retraite » inclut, entre autres, un certain nombre d'heures de travail rémunéré par semaine.

Les « *compétitifs* » (configuration des « professionnels très qualifiés et mobiles ») sont les personnes capables, par leurs compétences, de soutenir la compétition avec d'autres; ils travaillent dans des entreprises et des secteurs de pointe, la *core economy*, à forte valeur ajoutée de travail et de connaissances. Ils sont très qualifiés, très mobiles « faisant valoir leurs compétences sur un marché étendu et même de plus en plus globalisé » (Gautié, *ibid.*). Ils connaissent de bonnes conditions de travail et de rémunération. Ils sont évidemment *très minoritaires*. Leurs compétences sont recherchées, même au-delà de l'âge « normal » de la retraite, ils agissent souvent avec un statut d'experts ou de consultants, comme salariés et/ou travailleurs indépendants. Ils trouvent dans leur activité professionnelle une source de satisfaction personnelle qui est généralement à l'origine de leur motivation au travail dont ils n'envisagent généralement pas qu'il se termine à un âge prescrit.

Les « *protégés* » (configuration de la « stabilité polyvalente » qui se traduit par une forte mobilité horizontale) travaillent soit dans les secteurs publics ou para-publics, soit dans des grandes entreprises qui leur garantissent d'excellentes conditions de travail à long terme, où ils font carrière, dotés de protections sociales équivalentes à celles qu'on trouve dans le secteur public. Le niveau de rémunération, les conditions de travail et les avantages sociaux dont bénéficient les « protégés » sont certes fixés par le marché, pour les entreprises privées, mais surtout, dans le secteur public par la capacité d'influence politique des groupes concernés. Ces derniers sont par excellence les acteurs sociaux centraux des États providence qui se sont progressivement constitués

à partir de la fin de la seconde Guerre mondiale et surtout à partir des années soixante et jusqu'aux années soixante-dix, pour ce qui est du Canada et du Québec.

Ces « protégés », qui sont *minoritaires* parmi l'ensemble des travailleurs et employés, se retrouvent principalement dans la « fonction publique » au sens large; ce sont des « professionnels » de la gestion, de la recherche, mais aussi des services directs aux personnes; ce sont aussi des catégories moins spécialisées (cols bleus, employés de soutien) et moins rémunérées qui, toutefois, bénéficient de garanties d'emploi à long terme et de régimes de retraite garantis. Leur comportement à la retraite est spécifique : probablement en raison de l'assurance de pouvoir compter sur un revenu de retraite au montant défini et garanti, les « protégés » paraissent dans l'ensemble peu enclins à poursuivre leur activité au-delà de la retraite qui, pour eux, continue à être un événement prévisible et définitif. Même les plus scolarisés d'entre eux - un indicateur reconnu de la poursuite d'activité au-delà de la retraite en dehors de l'univers des « protégés » - aspirent à une retraite sans délai<sup>2</sup>. Seuls quelques-uns des moins favorisés des « protégés », au plan économique (employés de soutien, par exemple), envisagent de poursuivre une activité rémunérée au-delà de la retraite. Les « protégés » demeurent aujourd'hui, par leur comportement, les représentants par excellence d'une « société salariale » qui continue pour eux, mais pour eux seulement, à être bien réelle.

#### *Des perspectives pour réduire les inégalités devant la retraite et la vie post-carrière*

On l'a souligné : dans le contexte de la réalité de plus en plus floue de la « retraite », les conditions du travail de « post-retraite » sont profondément marquées par le prolongement et l'amplification des conditions de travail qui ont prévalu pendant la vie active. Un nouveau rôle des régimes publics pourrait voir le jour dans ces conditions et introduire des modes de régulation qui corrigeraient en partie les inégalités les plus criantes. Ainsi, si on reconnaît que vous avez travaillé dans une industrie qui est très dommageable pour la santé, que vous y avez passé un certain nombre d'années, vous pourriez obtenir, par production d'une réglementation *ad hoc* des systèmes de pension, le droit de sortir à 50, 52, 55 ans, en fonction d'un certain nombre de critères de vulnérabilité, par exemple. Mais à l'inverse, on pourrait très bien s'attendre - et l'inscrire comme une suite logique, sinon comme une obligation - à ce que les groupes les plus favorisés poursuivent leur activité jusqu'à 70 ou 72 ans, avec une politique fiscale fortement progressive en direction des moins nantis qui, en plus, se retrouvent soit hors travail avec très peu de revenus, soit au travail, mais dans des conditions de grande précarité. C'est là une mesure réaliste et socialement équitable.

---

<sup>2</sup>« En règle générale, les travailleurs les plus instruits travaillent plus longtemps que les autres. Pourtant dans l'effectif actuel de travailleurs âgés de la fonction publique et des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, les membres des catégories professionnelles sont plus susceptibles que les autres de projeter un départ à la retraite avant l'âge de 62 ans » Canada, Projet de recherche sur les politiques (2005) *Encourager les choix touchant le travail et le départ à la retraite*, Ottawa, octobre, p. 25. Voir également l'étude de Lagacé, Tourville et Robin-Brisebois (2005) réalisée dans le cadre de TRANSPOL

Il est actuellement parfaitement inégalitaire d'imaginer que les plus privilégiés de la société, non seulement ont un âge de sortie d'emploi identique à celui des moins privilégiés, mais qu'en plus ils ont toutes les capacités de revenir sur le marché du travail et de gagner encore beaucoup plus d'argent qu'avant, alors que ceux qui sont sortis dans les conditions les moins favorables vont connaître une chute majeure de leurs revenus à partir du moment de leur sortie d'emploi.

Ce sont là des éléments de réflexion qui circulent actuellement dans différents pays, dans différents cercles, différents ministères et parmi certains groupes de recherche pour essayer de construire plus d'équité dans les systèmes de retraite, alors qu'il faut prendre en compte le fait qu'il est tout à fait réaliste et légitime de penser que plusieurs catégories de travailleurs, d'employés ou de cadres pourraient parfaitement prolonger leurs années de travail et inclure dans leur « panier de revenus de retraite » des parts de salaire gagnées après l'âge officiel ou légal de retraite.

*Quoi qu'il en soit, l'idée de la fin de la retraite telle qu'on la connaît est déjà bien ancrée dans les mentalités*

*Un constat : la participation au marché du travail, au-delà de la fin de carrière semble devenue en quelques années à peine un fait acquis dans la « culture de travail et de retraite » canadienne et québécoise.*

Ce constat s'appuie sur divers sondages et études. La convergence des données permet d'estimer que le terrain de la connaissance des processus de transition acquiert aujourd'hui une certaine « consistance ». Une série de sondages effectués ces dernières années permettent de faire ressortir une constante : *les Canadiens s'attendent à continuer à travailler après leur retraite*. Ainsi, par exemple, l'*International Retirement Security Survey*, conduit par l'American Association of Retired Persons (AARP) en 2005 au Canada, ainsi que dans neuf autres pays, indique que 56% des Canadiens s'attendent à travailler durant leurs années de retraite, alors que seuls 18% (moyenne des 10 pays étudiés : 31%) s'attendent à cesser complètement toute activité de travail, un des taux les plus bas parmi les dix pays étudiés. 6% s'attendent à travailler à plein temps (moyenne des dix pays : 5%), et 29% à temps partiel (moyenne des 10 pays : 19%). 71% sont confiants d'avoir un revenu suffisant pour bénéficier d'une retraite confortable, taux le plus élevé parmi les 10 pays, mais il est vrai que 33% craignent de ne pas avoir assez d'argent aujourd'hui pour être en mesure d'épargner pour leur retraite. 36% comptent sur une rémunération d'emploi après la retraite pour compléter leurs revenus. La raison du retour au travail n'est toutefois pas d'abord financière, mais bien relationnelle : « demeurer en lien avec les autres ».

Un autre sondage effectué en octobre 2005 par la firme Ipsos Reid pour le compte de la Banque de Montréal indique que, à l'échelle canadienne, 33 % des retraités actuels continuent de travailler<sup>3</sup>. Au Québec, un retraité sur quatre déclare travailler, mais c'est

---

<sup>3</sup> 16% des retraités actuels disent consacrer beaucoup ou un peu de temps à travailler pour un employeur; 17% affirment faire de même pour leur carrière ou dans l'entreprise familiale. Chez les préretraités, ces proportions passent à 58 et 50% respectivement.

dans une proportion de 74 % que les travailleurs de 45 ans et plus, encore en emploi, s'attendent à travailler à la retraite (BMO Groupe financier, communiqué de presse, 7 décembre 2005, cité in *Le Devoir*, 8 décembre 2005). Là encore, la principale raison mentionnée pour demeurer au travail n'est pas de gagner de l'argent, mais de « rester actif et en contact avec les gens ». En outre, 87% des répondants à ce sondage estiment que le mot retraite devrait être redéfini : « *Pour décrire la réalité de la nouvelle retraite, les répondants disent que ce sera une période au cours de laquelle ils s'attendent à continuer de travailler. Le thème commun à tous ces commentaires est une volonté affirmée de cesser de considérer la retraite...comme un point fixe dans le temps, mais plutôt comme une transition entre le travail à temps plein et une retraite active* » (idem, BMO, cité par *Le Devoir*). Et l'étude des résultats de ce sondage conclut que les Canadiens envisagent avec optimisme leur vie de retraités, incluant une part de travail rémunéré. Ce que confirme le sondage de l'AARP cité précédemment qui constate également que les Canadiens sont « optimistes » à 77% concernant leur retraite (en comparaison avec une moyenne de 57% pour les dix pays analysés).

Pour ajouter à ces données, je voudrais faire état de conversations menées en 2005 avec divers responsables d'associations de personnes âgées et quelques représentants syndicaux, dont des chercheurs de la CSD qui ont réalisé une vaste enquête sur cette question, rejoignant 792 personnes dans 9 milieux de travail différents <sup>4</sup>. Il s'agit bien sûr ici de commentaires impressionnistes, mais il me paraît y avoir suffisamment de convergences entre interlocuteurs privilégiés pour en faire état. De l'avis de plusieurs, le travail post-retraite est bien une réalité.

Il y a convergence pour estimer que le phénomène concerne environ un tiers des retraités qui travaillent à temps partiel (estimation de 20h par semaine en moyenne) pendant plusieurs années, dans un emploi autre que l'emploi de carrière, à un salaire moindre. Mais ce type d'emploi et les conditions qui lui sont associées sont généralement acceptées car elles sont vécues comme étant librement choisies et moins contraignantes que celles de l'emploi de carrière qui a précédé. Les secteurs les plus actifs semblent être ceux de la vente et de la construction, outre les activités poursuivies à titre d'entrepreneur indépendant ou de consultant. Le taux horaire de rémunération pour les secteurs de la vente et de la construction est estimé à environ 15\$ de l'heure, ce qui est susceptible de procurer au travailleur un revenu mensuel complémentaire de 1200\$ par mois (moins impôts si le travail est déclaré, ce qui n'est pas toujours le cas). Évidemment, il s'agit là d'estimations dont il est impossible de vérifier rigoureusement le bien-fondé, mais qui, au fil des conversations, frappent par leur convergence. On est en droit de penser, compte tenu du caractère parfois souterrain de ce type de travail que les statistiques officielles sous-estiment l'ampleur du phénomène, surtout si ce travail est effectué à temps partiel, et plus encore sous forme de travail indépendant.

---

<sup>4</sup> Voir CSD (2006) *Vieillesse de la main d'œuvre et perspective intergénérationnelle, Guide syndical d'intervention*. Montréal

*Pour conclure : une condition pour prolonger sa vie active et envisager une retraite active : transformer les conditions de travail*

Les études que nous menons sur les questions du vieillissement au travail, les retraites, les transitions entre le travail et la retraite et le travail post-retraite, dans les entreprises manufacturières ou dans le secteur public, plus spécifiquement auprès des infirmières, mettent en évidence que non seulement les travailleurs et les employés, mais les cadres, sont épuisés par les contraintes de l'organisation du travail, les réformes de structure, les stratégies managériales de réorganisation du travail. Des chefs syndicaux nous disent : « nous on comprend la logique, ça peut être intéressant d'essayer d'inciter les employés à demeurer en emploi, mais eux ne nous posent qu'une question : quand est-ce que je peux partir en retraite ? » Comment se fait-il que l'on en soit rendu là, que les conditions de travail soient si défavorables que les employés veuillent fuir ?

Il m'apparaît impossible de développer une réflexion sur les conditions d'avenir des retraites sans référer aux conditions de travail qui prévalent actuellement dans les entreprises de production ou les établissements de services. Si l'on vise à ce qu'un certain nombre de personnes trouvent de l'intérêt, de la motivation, du sens à demeurer en emploi, il va bien falloir que les conditions de travail soient plus intéressantes, davantage productrices de sens pour elles. Cette question n'a rien à voir avec la rémunération, mais elle a tout à voir avec la nécessité pour les employés de pouvoir exercer une maîtrise accrue sur le contenu de leur travail et sur leurs conditions de travail. Cette absence de capacité de maîtriser son destin professionnel est à la source, me semble-t-il, de la fatigue, de l'épuisement et du désir de s'en aller, c'est-à-dire de sortir de la vie productive pour se réfugier dans un univers de sens qu'on construit soi-même comme acteur social. Cette dimension doit faire partie intégrante de la renégociation globale des conditions de travail qui doit inclure désormais les enjeux relatifs à la transformation des représentations de la retraite, autant qu'aux pratiques des emplois « post-retraite » et aux réorientations en cours des systèmes de retraite.

Frédéric Lesemann

*Références bibliographiques*

American Association of Retired Persons (2005), *International Retirement Security Survey*, Washington D.C., AARP

Beffa, J.L., Boyer, R., Touffut, J.P. (1999) Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers, *Note de la Fondation Saint-Simon*, 107, juin

Canada, Projet de recherche sur les politiques (2005) *Encourager les choix touchant le travail et le départ à la retraite*, Ottawa, octobre

Castel, R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris, Fayard

Crespo, S., sous la direction de F. Lesemann, avec la collaboration de M. El Filali et C. Montpetit (2005). *Une étude exhaustive des formes de transition vers la retraite*. Montréal, INRS-Urbanisation, Culture et Société, août

Dubet, F. (1998) *Dans quelle société vivons-nous ?* Paris, Seuil

Gautié, J. (2003) *Quelle troisième voie? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale*, Paris, Centre d'études de l'emploi, Documents de travail, 30, septembre

Lagacé, C., Tourville, Y. et Robin-Brisebois, A., avec la collaboration de S. Crespo, sous la direction de F. Lesemann (2005). *Vieillesse de la main-d'oeuvre, pratiques d'entreprises, politiques publiques: développer une compréhension différenciée du phénomène pour mieux agir*. Montréal, INRS-Urbanisation, Culture et Société, septembre

Lesemann, F. et Beausoleil, J. (2004). "Les emplois "post-carrière" aux États-Unis: un bilan des connaissances." *Retraite et société*, 42, juin, pp.10-45

Rapport Clair (2000), Commission d'étude sur les services de santé et les services sociaux, Québec

Rapport Ménard (Comité sur la pérennité du système de santé et des services sociaux), (2005), Québec

Reich, R. (1991) *The work of Nations, Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism* New-York, Alfred A. Knopf