

Retraitées avant **65 ans**: REGARDS D'UNE NOUVELLE GÉNÉRATION

RETRAITÉES AVANT 65 ANS :
REGARDS D'UNE NOUVELLE GÉNÉRATION

Anne Quéniart

avec la collaboration de

**Éliane Chaput
Fanny Theurillat-Cloutier**



Retraitées avant 65 ans : regards d'une nouvelle génération

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Chercheure principale

Anne Quéniart, professeure au département de sociologie de l'UQÀM

Collaboration à la recherche

Éliane Chaput, assistante de recherche

Fanny Theurillat-Cloutier, assistante de recherche

COMITÉ CONSULTATIF

Irène Demczuk, coordonnatrice du Protocole UQÀM / Relais-femmes du Service aux collectivités, UQÀM

Francine Dufresne, administratrice, Table de concertation des aînés de l'île de Montréal

Marie Leahey, coordonnatrice du comité Femmes et développement régional de la Conférence régionale des élus de Montréal

Anne Quéniart, professeure au département de sociologie, UQÀM

CONCEPTION DE LA PAGE COUVERTURE : Valna

Comité Femmes et développement régional de la CRÉ de Montréal

Le comité **Femmes et développement régional** est un comité de la Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ de Montréal). Il a pour mission de promouvoir et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des femmes de l'île de Montréal en encourageant une pleine participation à leur développement économique, culturel, social et politique.

Cette recherche a été rendue possible grâce au soutien financier de la CRÉ de Montréal et du programme PAFARC de l'UQÀM.

Diffusion

Comité Femmes et développement régional
Conférence régionale des élus de Montréal
1550, rue Metcalfe, bureau 810
Montréal (Québec) H3A 1X6
Téléphone: (514) 842-2400 # 2716
Télécopieur: (514) 842-4599
mleahey@credemontreal.qc.ca
www.femmesdemontreal.org

Service aux collectivités de l'UQÀM
C.P. 8888, Succursale Centre-Ville
Montréal (Québec) H3C 3P8
Téléphone : 514-987-3000 # 3177
Télécopieur : 514-987-6845
www.sac.uqam.ca

ISBN : 2-923197-36-4

Dépôt légal –Bibliothèque Nationale du Québec

Table des matières

Remerciements	1
Avant propos	3
Introduction	5
La problématique	7
1. Mise en contexte de la recherche	7
1.1 Quelques statistiques	7
1.2 La situation des femmes à la retraite	7
1.3 Les options financières à la retraite	9
1.3.1 <i>Les régimes de retraite publics</i>	9
1.3.2 <i>Les régimes de retraite privés</i>	9
2. Précisions sur les concepts	10
2.1 La préretraite ou retraite anticipée	10
2.2. L'engagement	11
Recension des écrits	13
1. Les motivations à la retraite	13
2. Synthèse sur l'engagement à la retraite.....	15
2.1. Les caractéristiques des retraités et retraitées bénévoles.....	15
2.2 Les motivations au bénévolat chez les personnes retraitées.....	16
2.3 Les trajectoires d'engagement de femmes de 50 ans et plus.....	17
2.4 Le bénévolat durant la transition à la retraite	18
2.5 Les perceptions des femmes bénévoles sur leur propre bénévolat.....	19
3. Synthèse sur les projets de retraite et leur réalisation	19
Conclusion.....	20
Aspects méthodologiques	23
1. Échantillon: critères de choix et mode de recrutement	23
2. Présentation des répondantes	23
3. Les techniques de recueil et d'analyse des données.....	24
4. Les limites de la recherche	26
Les motivations à la retraite	27
1. Des raisons liées au travail	27
2. Des conditions financières adéquates.....	29
3. Une préparation nécessaire.....	29
Les significations de la retraite	33
1. La retraite comme changement de vie.....	33
2. La retraite comme période de redéfinition de soi.....	34
3. La retraite méritoire versus la retraite privilège	35

La vie quotidienne à la retraite.....	38
1. Prendre soin de soi	38
1.1 La retraite, c'est bon pour la santé !	38
1.2 La retraite : un moment pour se réaliser	40
2. L'engagement : un impératif pour les jeunes retraitées?.....	41
2.1. L'engagement collectif : se donner une retraite qui a du sens.....	41
2.2. L'engagement de proximité : une liberté ou une contrainte?	42
3. Quand l'engagement nuit aux objectifs de retraite.....	43
4. Les stratégies d'accommodement financier des jeunes retraitées	45
5. La retraite : la fin de la vie sociale?	46
Conclusion	49
Bibliographie	51
Annexe 1.....	55
Annexe 2.....	60
Annexe 3.....	61

Remerciements

Cette recherche est le fruit d'un travail d'équipe et nous aimerions donc remercier plusieurs personnes. Un merci tout d'abord aux femmes que nous avons rencontrées. Sans elles, sans leur générosité, nous n'aurions pu comprendre cette réalité nouvelle, mais qui va sans doute toucher de plus en plus de travailleuses, qu'est la retraite anticipée. Nous devons aussi remercier mesdames Mariangela Di Domenico du Conseil du statut de la femme, Marie Leahey, responsable du comité Femmes et développement régional de la Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ de Montréal) et Francine Dufresne, administratrice de la Table de concertation des aînés de l'île de Montréal (TCAÎM), qui sont à l'origine même de cette étude. Leur enthousiasme et leur curiosité ont été une formidable source de motivation pour l'équipe de chercheuses. Nos remerciements les plus sincères vont aussi à Irène Demczuk, coordonnatrice au protocole UQÀM/Relais femmes du Service aux collectivités. Elle a non seulement assuré avec efficacité et ouverture son rôle d'intermédiaire entre l'équipe de recherche et les représentantes de la TCAÎM et du comité Femmes de la CRÉ de Montréal, mais elle a aussi donné généreusement de son temps tout au long de l'étude. En outre, ses commentaires, toujours judicieux, nous ont été précieux. Enfin, nous remercions Julia Posca, Annie Robitaille et Benjamin Rochon pour leur travail de retranscription des entrevues.

Avant propos

Cette recherche émane d'une demande faite au Service aux collectivités de l'UQÀM par le comité Femmes et développement régional de la Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ de Montréal) et la Table de concertation des aînés de l'Île de Montréal (TCAÎM). Il convient donc ici d'en expliquer brièvement les motifs.

Rappelons d'abord qu'afin de souligner le vieillissement sans précédent des populations à travers le monde et de saluer l'accroissement des contributions apportées par les personnes âgées au développement social, culturel et économique, l'Organisation des Nations Unies a désigné l'année 1999, l'Année internationale des personnes âgées. À Montréal, une quarantaine d'organismes préoccupés par la qualité de vie des femmes et des hommes aînés sont alors invités à former la première Table de concertation des aînés de l'île de Montréal. Ce regroupement d'organismes tient son premier colloque en octobre 1999, intitulé « Le gris dans toute sa couleur » pour souligner que cette période qu'on appelle « vieillesse » recouvre des réalités multiples et concerne des individus aux caractéristiques les plus diverses.

Depuis lors, la TCAÎM, dont une représentante siège au comité Femmes et développement régional de la CRÉ de Montréal, s'intéresse, parmi d'autres dossiers, à la question des services offerts aux femmes aînées et notamment à celles qui décident de prendre leur retraite dès l'âge de 55 ans. Possédant peu de connaissances sur cette population, il s'avère difficile, pour la TCAÎM et ses membres, de même que pour les instances municipales et les services sociaux et de santé, d'adopter des orientations et de développer des activités et des services qui répondent aux aspirations de cette nouvelle génération de femmes retraitées.

C'est donc dans le but de mieux connaître le vécu et les perceptions de jeunes retraitées que le comité Femmes et développement régional de la CRÉ de Montréal a contacté le Service aux collectivités de l'UQÀM, le sollicitant pour la réalisation d'une recherche qualitative dans le but de faire ressortir les motivations des femmes optant pour une retraite anticipée de même que leurs aspirations et activités au quotidien. Soulignons qu'étant donné le caractère essentiel de cette recherche, les deux organismes ont décidé d'inscrire cette étude et sa diffusion dans leur plan d'action 2005-2006. La stratégie de diffusion visait plus précisément l'atteinte de trois objectifs : 1) sensibiliser les membres de la TCAÎM et les élu-e-s aux besoins et réalités des nouvelles retraitées afin que leurs orientations et leurs services reflètent mieux les aspirations de cette génération de femmes; 2) sensibiliser les femmes nouvellement retraitées aux possibilités d'engagement social qui s'offrent à elles afin de stimuler leurs actions citoyennes; 3) accroître la présence de ces femmes dans les instances décisionnelles locales.

Cette recherche, dont nous présentons ici les résultats, répondra, croyons-nous, à ces objectifs en faisant la lumière sur les perceptions et pratiques de femmes qui ont choisi de prendre une retraite anticipée.

Introduction

D'ici quinze ans, Montréal sera la deuxième grande ville canadienne, après Vancouver, à réunir sur son territoire le plus grand nombre de résidents retraités. Cette population retraitée sera majoritairement féminine et aura vraisemblablement un profil social différent des femmes âgées actuelles. En effet, cette nouvelle génération de femmes est en moyenne plus scolarisée que la précédente, connaît une participation importante au marché du travail et a acquis une relative autonomie financière. Ce sont des femmes qui ont en moyenne moins d'enfants et de petits-enfants que celles des générations précédentes, bon nombre fréquentent peu ou pas l'église et le tiers d'entre elles est divorcé¹.

Hormis ces quelques données, nous savons peu de choses sur ces nouvelles retraitées dont le nombre augmentera dans les années à venir, sur leurs aspirations personnelles et sociales. Y a-t-il des circonstances personnelles, familiales ou liées au travail qui expliquent la décision d'une retraite « anticipée »? Quel sens prend-elle pour des femmes de classes sociales ou d'origines diverses? Est-ce une retraite repliée sur les obligations liées à la sphère familiale (prise en charge de parents ou de conjoints malades, de petits-enfants) ou plutôt axée sur l'engagement dans la sphère publique (bénévolat, implication politique, etc.)? Comment se vit la retraite sur le plan socioéconomique pour celles qui n'ont pas encore droit à la pension de la sécurité de vieillesse? Telles étaient les questions auxquelles nous voulions répondre dans cette étude exploratoire.

Notre projet visait à comprendre les facteurs qui amènent des femmes vivant sur l'île de Montréal à choisir de se retirer du marché du travail avant l'âge « habituel » de la retraite, soit 65 ans, et à explorer le sens même que revêt cette prise de retraite. Nous nous sommes particulièrement intéressées à leurs pratiques d'engagement, qu'elles soient liées à la sphère privée (aide à la famille immédiate) ou publique (bénévolat, implication au sein d'associations).

Ce rapport, qui présente les résultats de notre recherche, est composé de six chapitres. Dans les trois premiers, nous nous attarderons à la mise en contexte de notre étude en exposant la problématique de recherche en faisant état des résultats d'autres chercheurs ayant travaillé sur la question des nouvelles retraitées ou de la retraite « au féminin » et en détaillant les diverses étapes de la démarche méthodologique utilisée. Dans les trois chapitres suivants, nous laissons la parole aux premières concernées par cette recherche, soit les nouvelles retraitées montréalaises afin de comprendre d'abord ce qui les a amenées à se retirer du marché du travail avant 65 ans, de dégager ensuite les diverses

¹ Ces données proviennent de diverses sources, soit : *La situation démographique au Québec*, Bilan 2003; *Portrait social du Québec, données et analyses*, édition 2001. Kieran : 2000.

significations qu'elles accordent à la retraite et enfin, d'expliquer comment se vit leur retraite au quotidien, quelles en sont les particularités par rapport à leur vie de travailleuses. Lorsque les thèmes s'y prêteront, ce qui est le cas pour les chapitres 1 et 3, nous ferons état des suggestions qui ont été amenées par les femmes que nous avons interrogées lorsque nous leur demandions quels conseils ou quelles recommandations elles feraient à de futures « jeunes » retraitées.

Chapitre 1

La problématique

1. Mise en contexte de la recherche

1.1 Quelques statistiques

Deux faits sociaux marquent notre société actuelle : le vieillissement de la population et sa féminisation. En effet, les 45-64 ans représentent 27 % de la population québécoise en 2003, – les 65 ans et plus représentent 13,4 %. De plus, en 2003, il y a 15,4 % de femmes de 65 ans et plus contre 11,4 % d'hommes du même âge et, chez les 75 ans et plus, cette proportion atteint deux femmes pour un homme². Autrement dit, au fur et à mesure que la population vieillit, elle se féminise et les femmes âgées forment ainsi la très grande majorité des citoyens âgés. Parmi elles, un grand nombre est à la retraite. À Montréal, le taux d'activité chute de façon importante entre les 45-54 ans et les 55-64 ans, passant de 83,1 % à 51,3 %. À cet égard, on remarque que les nouvelles retraitées sont et seront relativement jeunes. Ainsi, au Québec, selon Statistique Canada, en 2003 l'âge moyen à la retraite est de 61,7 ans. Selon les secteurs d'activité, l'âge moyen à la retraite des femmes actives se répartit comme suit : 58,8 ans pour les travailleuses du secteur public, 61,7 ans pour celles oeuvrant dans le secteur privé et 64,3 ans pour les travailleuses autonomes.

En fait, il semblerait que les retraites dites anticipées, c'est-à-dire avant l'âge de 65 ans, soient de plus en plus courantes passant de 29 % entre 1987 et 1990 à 43 % entre 1997 et 2000 (Kieran 2000). En outre, entre 1997 et 2000, c'est une femme sur deux qui a pris une retraite anticipée (comparativement à 40 % d'hommes). Un des facteurs explicatifs de cet écart entre les sexes est qu'il est courant qu'un couple prenne sa retraite dans la même année. C'est le cas d'un tiers des couples en 1997. Or, les femmes sont, dans la plupart des cas, plus jeunes de deux ans que leurs conjoints, ce qui fait qu'elles prennent leur retraite à un plus jeune âge que les hommes (Kieran 2000).

Par ailleurs, au cours des années 1990, la différence entre hommes et femmes s'est creusée surtout en raison de changements structurels qui ont pris place dans des secteurs qui emploient en grande partie des femmes, dont celui des soins de santé et celui des services d'enseignement. Ces deux secteurs regroupent à eux seuls le quart de la main-d'œuvre féminine. En outre, on sait que plus le taux de travailleurs et de travailleuses dans une branche d'activité est élevé, plus le taux de retraites anticipées est élevé. Dans le secteur public, entre 60 % et 78 % de retraites sont anticipées, selon les professions alors qu'en agriculture le taux est de seulement 3,8 %. (Kieran 2000). Au-delà de ces explications générales on ne sait pas grand-chose sur les motivations des femmes à prendre une retraite avant 65 ans, dans une société où pourtant la place des individus est surtout définie par leur insertion sur le marché du travail salarié.

1.2 La situation des femmes à la retraite

² Louis Duchesne, *La situation démographique au Québec, Bilan 2003, les ménages au tournant du XXI^e siècle*, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Démographie, Québec, p.48-50.

La trajectoire de travail des femmes peut avoir des conséquences sur leur vie personnelle, entre autres sur leur état physique et psychique. Ainsi, les femmes dans la catégorie d'âge qui nous intéresse, c'est-à-dire celles ayant entre 55 ans à 64 ans, seront pénalisées quant aux revenus qu'elles recevront à la retraite et cela en raison de plusieurs facteurs tels une entrée tardive sur le marché du travail, plusieurs interruptions durant la vie de salariée et des emplois à plus grande précarité économique et sociale. Ainsi, pour l'an 2000, que ce soit à l'échelle nationale, provinciale ou municipale, les femmes de 55 à 64 ans gagnent en moyenne 51 % du salaire des hommes du même âge, soit environ 22 000 \$ contre 42 000 \$. C'est pour celles qui sont déjà à la retraite avant 64 ans qu'on retrouve le plus grand écart salarial entre les sexes : les salaires sont en effet en moyenne de 31 074 \$ pour un homme et de 12 133 \$ pour une femme. Le revenu moyen d'une femme à la retraite est de 14 069 \$ par année soit presque deux fois moins élevé que celui des hommes (Statistique Canada 2001).

Seulement 24 % des femmes bénéficient d'un régime de rente privé alors que 46 % des hommes sont dans la même situation. Une personne à faible revenu est une personne qui consacre plus de 54,7 % de son revenu total après impôt pour subvenir à ses besoins de base tels que se vêtir, se nourrir et se loger. Les femmes âgées vivant seules entrent pour la plupart dans la catégorie de personnes avec un faible revenu. Au Québec, en 1997, 54,6 % des personnes âgées vivent seules et en situation de pauvreté. Le chiffre se situe dans l'ensemble du Canada à 38,2 % (Rose, 2002). Selon un rapport du Conseil national du bien-être social (2000), le taux de pauvreté chez les femmes seules est de 39,4 %. Même si les personnes retraitées ont connu des augmentations considérables de leur revenu annuel (21 % de 1981 à 1995), celui-ci demeure parmi les plus bas si on le compare à celui des autres groupes d'âges. Il est aussi important de souligner qu'à peu près deux femmes sur trois vivent seules avec de faibles revenus. À cette pauvreté-là s'ajoutent les réformes concernant le régime d'assurance-médicament, qui ont eu comme conséquences d'appauvrir davantage les femmes et de diminuer leur pouvoir d'achat. En fait, comme l'ont noté de nombreux auteurs,

« Sachant que les conditions de vie antérieures à la retraite sont déterminantes pour la période de postretraite (Guillemard 1989, Maheu et David 1989, Marshall et McPherson 1994), les femmes sont généralement désavantagées par rapport aux hommes (Gee et Kimball 1987, Gee et McDaniel 1991) [...] La vieillesse n'évacue aucunement les inégalités accumulées au cours de la vie active, que celles-ci soient de sexe, de classe ou de race » (Ulysse et Lesemann 1997 : 31-49)

1.3 Les options financières à la retraite

1.3.1 Les régimes de retraite publics

Avant la mise sur pied des régimes publics de retraite, les individus étaient salariés jusqu'au moment où, physiquement, le corps ne supportait plus le travail. Selon certains auteurs, ce sont les entreprises qui auraient eu intérêt à se départir d'une main-d'œuvre beaucoup moins productive étant donné son âge avancé et l'usure causée par le travail répétitif et donc, à favoriser la mise à la retraite (Des Rivières 2002 : 21). Pour d'autres, ce sont les luttes sociales contre la misère et la pauvreté des personnes âgées menées dans les premières décennies du 20^e siècle qui ont amené les gouvernements à se doter de programmes de régimes de retraite. Concrètement, au Canada, il faudra attendre l'année 1951 pour qu'il y ait la mise en place de la *pension de sécurité de vieillesse (PSR)*, le premier régime universel pour les personnes âgées de 70 ans et plus qui sera graduellement étendu aux 65 ans et plus entre 1967 et 1971. Le Régime de pension du Canada et le Régime des rentes du Québec, quant à eux, seront mis sur pied en 1966. À cela peut aussi s'ajouter le *Supplément de revenu garanti (SRG)* qui a pris sa forme actuelle lors de la refonte des programmes en 1966³. Il vise à assurer, ensemble avec la PSV, un revenu minimum adéquat à l'ensemble des Canadiennes et Canadiens de 65 ans ou plus. Notons enfin qu'il n'y a aucun revenu public de retraite pour des travailleurs âgés de moins de 60 ans. Les jeunes retraités doivent donc prévoir d'autres ressources ou souscrire à des régimes de retraite privés pour prévoir leur retraite financière.

1.3.2 Les régimes de retraite privés

Les régimes de retraite privés les plus utilisés sont les régimes complémentaires de retraite (RCR) qui sont établis par l'employeur ou par une autorité responsable, comme un syndicat. Il y a deux types de régime privé : un régime à prestations déterminées et un régime à cotisations déterminées. Dans un régime à prestations déterminées, l'employé-e reçoit à sa retraite soit un montant fixe par année de cotisation au régime, soit un pourcentage du salaire par année de cotisation, multiplié par le salaire moyen de carrière ou le salaire de fin de carrière⁴. Un régime à cotisations déterminées opère pour sa part comme un REER. L'employé-e et son employeur déposent régulièrement des sommes dans un compte qui est rattaché nominalement à la personne et dans lequel sont versés des revenus d'intérêts tout au long de la vie de travail. Lorsque la personne prend sa retraite, elle prend la masse d'argent cumulé et elle s'achète une *rente viagère* auprès d'une institution financière. Celle-ci lui promet une certaine somme d'argent pendant le restant de sa vie.

Toutes ces mesures ne profitent évidemment pas aux travailleurs autonomes ni à bien d'autres catégories de salariés. Ces derniers peuvent alors avoir recours à des régimes enregistrés d'épargne-retraite communément appelés des REER. Presque tous les types de placements sont admissibles à un REER : les fonds communs de placement, les certificats de placement garanti, les actions, les obligations, les coupons détachés, etc. La principale particularité d'un REER est de permettre de différer le paiement de l'impôt applicable sur les montants investis jusqu'à la retraite. Un REER est transférable en tout temps, même avant la retraite. Notons qu'il y a des REER collectifs où l'employé cotise à même son salaire via une entente avec l'employeur. Les régimes de retraite privés facilitent la

³ Le SRG trouve ses origines dans la *Loi des pensions de vieillesse* adoptée par le gouvernement fédéral en 1927; le Québec y a adhéré en 1936.

⁴ Informations tirées de : Ruth Rose, « Notes de cours et statistiques sur les régimes de retraite privés et publics au Canada », ECO 3452, Université du Québec à Montréal, avril 2005.

prise de retraite jeune car ils ne sont pas relatifs à l'âge des individus mais au moment de l'arrêt de travail⁵.

2. Précisions sur les concepts

2.1 La préretraite ou retraite anticipée

Les critères permettant de dire qu'une personne est à la retraite diffèrent beaucoup d'une étude à l'autre. Dans cette recherche, nous définirons la retraite en fonction de deux critères : la déclaration d'avoir quitté son emploi pour la retraite, même si la personne retourne sur le marché du travail par la suite (Kieran 2001); le fait de recevoir des prestations d'un régime de retraite d'employeur ou d'un régime de retraite universel. Sur le plan des significations, l'âge de la prise de retraite et l'espérance de vie moyenne allant en s'écartant l'un de l'autre, le concept de retraite ne correspond plus automatiquement à celui de vieillesse (Gaullier 2002)⁶.

Par ailleurs, avant 65 ans, le fait de quitter la population active mène à la « préretraite » ou « retraite anticipée » (Ouellet 1995 ; Schellenberg 1994), notamment lorsque l'employeur facilite ou encourage le départ à la retraite. Cela a, par exemple, été le cas dans les secteurs public et parapublic en 1997 au Québec alors que le gouvernement québécois a offert à ses travailleurs un programme de retraite anticipée. Comme le rappellent à ce propos Robichaud, Maltais et Larouche (2000), une vague de départ beaucoup plus vaste que celle prévue s'ensuivit : au lieu des 15 000 départs envisagés, il y en eut 36 438. Parmi les personnes s'étant prévaluées du programme, on comptait 32,8 % d'hommes et 67,2 % de femmes et plus de la moitié de celles-ci étaient âgées de moins de 55 ans (Dorion, Fleury et Leclerc 1998).

Dans notre recherche, nous utiliserons indifféremment les termes de retraite anticipée ou de préretraite. Quant aux femmes que nous avons rencontrées, nous les qualifions de « nouvelles retraitées », voire même parfois de « jeunes » retraitées, au sens où elles forment une nouvelle génération de retraitées marquée par le fait d'une part, que leur temps de retraite sera peut-être plus long que celui de leur vie professionnelle, d'autre part, qu'elles ne font pas partie du groupe des « personnes âgées », du « troisième âge », au sens classique du terme.

⁵ Ces informations proviennent en partie du site Internet de *RetraiteQuébec*.

⁶ Pour plus de détails sur les transformations des représentations du vieillissement et leur impact en matière de politiques sociales, voir Ulysse et Lesemann 1997, Bourdelais 1997, Jetté 2000, Gaullier 2002.

2.2. L'engagement

Lorsque l'on parcourt la littérature sur le concept d'engagement, on constate d'abord qu'il est rarement employé seul; il est toujours suivi d'un adjectif qui le précise. On parle ainsi d'engagement formel ou informel, privé ou collectif, politique ou social, etc. La raison en est peut-être le fait que la notion même d'engagement est polymorphe, pouvant prendre différents sens selon les contextes. Selon le dictionnaire de l'Académie française (2005), « l'engagement est un processus par lequel une personne s'oblige volontairement ». Celui-ci implique donc de prendre part à une situation, de défendre une cause, de s'impliquer dans un organisme ou vis-à-vis de ses proches. Dans tous les cas, l'engagement doit se traduire par des actes, des agissements. Il s'inscrit donc en opposition à une attitude de retrait, de non participation (Ladrière 1997).

Par ailleurs, engagement et bénévolat sont deux termes qui ne s'équivalent pas toujours. En effet, bien qu'un bénévole fasse preuve d'engagement, l'engagement n'est pas que bénévolat. Les militants syndicaux qui occupent des postes de responsabilité sont souvent des salariés mais n'en sont pas moins engagés. Il en va de même de certains employés d'OBNL, par exemple :

Les recherches menées sur les emplois de proximité (Dussuet, 2002) et sur les soins à domicile par exemple (Cognet, 2002) rendent bien compte des engagements personnels et sociaux de ces salarié(e)s, bien au-delà des normes de l'activité professionnelle aussi bien dans les pratiques que dans les temps passés auprès des personnes aidées. (Pennec, 2004, p. 98)

La définition que donne Pennec de l'engagement et les catégories qu'elle y distingue permettent en quelque sorte de réconcilier les deux et se prêtent bien à notre objet de recherche. En effet, elle parle d'engagement de proximité pour mieux rendre compte du fait que l'engagement ne peut se réduire au seul militantisme politique, excluant du même coup les affaires de famille et le travail professionnel qui ne sont pas liés à la vie syndicale. Elle s'inscrit donc en faux contre plusieurs sociologues qui voient l'implication auprès des proches ou d'un parent malade comme du dévouement et non pas de l'engagement. Pour elle, la sphère dite de la proximité est celle « du réseau des personnes considérées comme faisant partie des proches et au sens de la distance spatiale ». Ce faisant, elle conjugue aussi le privé et le public, au sein de plusieurs collectifs d'appartenance entre famille, voisinage, amis, associations, etc.» (Pennec, 2004 : 97).

De plus, cette définition permet de considérer les engagements moins formalisés, porteurs d'une reconnaissance sociale faible, voir même nulle. Citons le cas des « aidantes naturelles », ces femmes qui s'engagent dans une responsabilité envers un membre de la famille malade ou handicapé ou celles qui sont actives dans des collectivités ou des associations sans porter de titre, sans être dans une position de direction. Notons que

Pennec utilise autant le terme public que collectif pour faire référence aux engagements hors de la sphère privée. Pour éviter les confusions entre l'engagement public et la fonction publique, nous utiliserons seulement le terme *d'engagement collectif*.

Chapitre 2

Recension des écrits

Le compte-rendu de la littérature qui suit permet de faire le point sur les analyses sociologiques existantes et du même coup de montrer l'originalité et la pertinence de notre recherche. L'accent est mis sur les recherches québécoises qui se rapportent au même contexte social que celui de nos répondantes. Nous verrons tout d'abord brièvement les études consacrées aux motivations en général à la retraite et à la retraite anticipée, puis nous ferons état des recherches qui ont été consacrées à l'engagement des femmes à la retraite, puisqu'un de nos objectifs était d'examiner les dimensions liées à la participation sociale des jeunes retraitées. Nous nous attarderons ensuite aux études qui ont abordé les projets envisagés par les femmes avant leur retraite en lien avec leur réalisation effective.

1. Les motivations à la retraite

Les données statistiques du gouvernement canadien contiennent quelques informations sur les justifications de la prise de retraite, mais elles n'offrent que peu de prise sur les véritables raisons, qu'elles regroupent sous des dénominations peu explicites, comme par exemple « choix personnel ». Quant aux recherches sur les raisons de la prise de retraite, elles sont rares au Québec, mais elles ne sont pas pour autant complètement inexistantes. Il en ressort de façon générale que les raisons du départ à la retraite sont variées, allant des offres gouvernementales de préretraite à la lassitude au travail, en passant par la santé perdue ou à préserver, l'atteinte du niveau de la rente maximale ou le désir de vouloir laisser la place aux jeunes. Le motif de chômage pour entrer à la retraite a, quant à lui, peu progressé, passant de 10 % à 12 %.

La première recherche, réalisée par Guérin, Wils, Saba et St-Jacques (1995), visait à cerner, par une enquête quantitative, les aspirations menant à la retraite anticipée ou à l'extension de la vie professionnelle, ainsi que les principaux déterminants de ces aspirations. Les raisons qui poussent à prendre une retraite avant 65 ans sont là encore diverses : s'installer ailleurs, voyager, se reposer et se divertir, prendre soin de soi, se consacrer à sa famille. L'atteinte de l'âge d'admissibilité à la pleine rente est un autre déterminant de l'aspiration à la retraite anticipée. Un moindre attachement à son travail, sa profession ou à son organisation pousse à vouloir prendre une retraite précoce. Finalement, l'âge de départ à la retraite du conjoint approchant, on essaie généralement de prévoir la sienne en même temps.

La seconde recherche, celle de Robichaud, Maltais et Larouche (2000), se proposait de dégager les facteurs favorisant la retraite anticipée et l'adaptation des jeunes retraités, hommes et femmes confondus. Les auteures ont procédé à un compte-rendu de la littérature avant de réaliser dix entrevues exploratoires avec des personnes ayant pris leur retraite dans les trois années précédentes. Selon elles, les facteurs favorisant la retraite anticipée sont les offres gouvernementales alléchantes financièrement, la lassitude et l'atmosphère inconfortable au travail ainsi que le désir de laisser la place aux jeunes. Dans le même ordre d'idées, la recherche de Dubois et Ntetu (2001) réalisée au Saguenay-Lac-Saint-Jean portait sur le passage du travail à la retraite chez des personnes ayant travaillé dans les milieux public et parapublic ou en entreprise privée et qui ont accepté des offres de départ volontaire à la retraite anticipée. L'étude voulait dégager les raisons de la retraite anticipée et la description des

activités à la retraite, les projets de vie avant le départ à la retraite et leur réalisation ou non, mais aussi, la signification de la retraite. Cette recherche rétrospective de type qualitatif est composée de 19 entrevues exploratoires (10 hommes, 9 femmes). Les raisons du départ à la retraite sont divisées en deux parties, les raisons positives et les raisons négatives. Tous les répondants ont au moins une raison positive pour partir à la retraite. Le plus souvent il s'agit de l'offre pécuniaire avantageuse, mais il peut aussi être question de vouloir profiter de la vie, d'avoir atteint un âge suffisant, de partir avant de se lasser et de laisser la place aux jeunes. Les motifs négatifs sont cités plus de la moitié du temps et ils concernent surtout des réorganisations administratives, mais également la maladie ou la peur de la maladie, les pressions pour partir et l'insatisfaction au travail.

L'objet de la quatrième recherche québécoise ne porte pas précisément sur les raisons poussant à la retraite, mais ce sujet est quand même abordé comme un facteur influant sur les comportements sociaux des retraités. Dorion, Fleury et Leclerc (1998) ont en effet étudié les préretraités encouragés par le gouvernement québécois à prendre leur retraite en 1997. Les auteurs notent que la volonté d'être actifs à la retraite (volonté présente chez quatre répondants sur dix) est influencée par les motifs de la prise de retraite : si ces motifs sont des pressions de la part de l'employeur, une dégradation des conditions de travail, un ras-le-bol, les chances sont plus grandes de rester sur le marché du travail après la retraite.

Finalement, Fleury (2003) se penche sur la santé comme raison de retraite. Il note que la santé occupe une place importante dans les raisons invoquées pour prendre une retraite (Guérin et al 1995 : 271). Mais c'est surtout le cas lorsque l'on est admissible à une pension de retraite. Concernant les femmes, la santé mentale des retraitées est meilleure que celle des travailleuses de 50-64 ans, peut-être cela explique-t-il en partie les aspirations de ces dernières à la retraite anticipée.

Notons pour clore sur ce thème qu'aucune recherche ne s'est penchée sur la population féminine en particulier. De plus, les femmes sont en général sous-représentées dans les échantillons, sauf dans le cas de la recherche de Dubois et Ntetu. En revanche, si celle-ci aborde les différences de situations entre les hommes et les femmes, ce n'est jamais en ce qui concerne les motivations à la retraite.

2. Synthèse sur l'engagement à la retraite

Les retraitées n'ont été, jusqu'à présent, que rarement étudiées sous l'angle de leur engagement. S'il existe aux États-Unis et en France des recherches portant exclusivement sur les femmes âgées et l'engagement (Gibson et co. 2002 ; Pennec 2004), rien de tel n'est recensé pour le Québec. Dans les travaux sur le bénévolat à la retraite, les perspectives sont la plupart du temps asexuées⁷. Le sujet est abordé de diverses façons : on recherche les caractéristiques et motivations des retraitées et retraités bénévoles; on observe l'effet de l'engagement social sur la transition du travail à la retraite; on aborde l'itinéraire qu'emprunte le bénévolat dans le cours d'une vie; on construit des typologies sur les formes de retraite en tenant compte de ce genre d'activités; on s'attarde finalement à la perception qu'ont les femmes de leur engagement social. C'est un survol de ces recherches que nous nous proposons d'effectuer.

2.1. Les caractéristiques des retraités et retraitées bénévoles

Dans les quelques recherches qui ont pour sujet d'étude spécifique la comparaison entre l'engagement des femmes et des hommes à la retraite, on remarque que les femmes sont plus portées à s'impliquer que les hommes et ce, surtout dans les soins de proximité (Dentiger et Clarkberg 2002; Gallagher 1994 ; Dorion, Fleury et Leclerc 1998). Ainsi, Bowen, Andersen et Urban (2000), suite à des entrevues téléphoniques dans l'État de Washington auprès de femmes de 50 à 80 ans actives dans le bénévolat, font ressortir que : les femmes plus scolarisées sont plus portées à faire du bénévolat ou à en avoir déjà fait au cours de leur vie; plus les femmes sont mariées et blanches, plus elles sont impliquées; les femmes bénévoles sont en meilleure santé que celles qui ne sont pas bénévoles ou qui ont cessé de l'être.

Pour leur part, Dorion, Fleury et Leclerc (1998) se sont penchés sur les retraités du Québec, hommes et femmes confondus, pour en arriver à des conclusions similaires. Plus de la moitié des répondantes et répondants font du bénévolat ou ont l'intention d'en faire. Les retraités qui donnent pour motif de retraite leur famille ont plus de chance d'en faire ou de vouloir en faire. Les retraités les plus susceptibles de faire du bénévolat se retrouvent dans les catégories suivantes : les personnes âgées entre 55 et 59 ans, les femmes, les retraités du secteur de l'éducation et les personnes les plus scolarisées.

En ce qui a trait aux taux d'implication des hommes et des femmes au Québec, Hall, McKeown et Roberts (2001) ne décèlent pas de différence marquée. En cela, leurs résultats divergent de ceux de Dorion et al. (1998). Cependant, il est à noter que non seulement les méthodes de recherche sont différentes mais qu'en plus les populations étudiées ne se recoupent pas : les uns étudient l'ensemble de la population à l'aide d'enquêtes quantitatives, les autres s'intéressent uniquement aux retraités de l'État en couplant méthodes qualitative et quantitative.

⁷ Ce qui n'est pas le cas pour l'engagement pendant la vie « active », sujet sur lequel plusieurs recherches portent sur les femmes, leurs engagements formels et informels.

Michaud, Paré et Wavroch (2002) font, quant à eux, une distinction intéressante entre le taux de personnes impliquées et le nombre d'heures que chaque personne passe à s'impliquer. Avec l'âge, le taux de participation à des actions bénévoles formelles diminue mais les heures d'implication des bénévoles augmentent. Au Québec, en 2000 comme en 1997, il y a une moins grande proportion de personnes qui s'engagent dans des activités bénévoles formelles par rapport au reste du Canada, mais elles le font un plus grand nombre d'heures par année. De 1997 à 2000, le taux d'implication a diminué, mais le nombre d'heures de bénévolat a augmenté. Au Québec, l'aide informelle est plus importante qu'au Canada et elle a tendance à augmenter depuis 1997. Enfin, il est à noter que « les aînés sont beaucoup plus susceptibles de se livrer au bénévolat de leur propre initiative que par l'entremise d'un organisme ». (Jones 1999 : 22).

Certaines caractéristiques des bénévoles se retrouvent donc dans plusieurs études. Il s'agit des hauts niveaux d'éducation, de santé et de revenus, trois caractéristiques qui sont généralement fortement interreliées. Certains résultats, en revanche, s'opposent carrément : alors que le statut matrimonial influence le taux de bénévolat selon la recherche états-unienne de Bowen, Andersen et Urban (2000), ce n'est pas le cas au Québec selon Michaud, Paré et Wavroch (2002). Le sexe non plus n'est pas une caractéristique qui fait l'unanimité : les recherches portant sur le bénévolat formel ne l'invoquent pas comme critère de distinction entre les personnes qui s'engagent et celles qui ne s'engagent pas. Les recherches qui tiennent compte, soit uniquement du bénévolat informel soit des deux formes conjointement, ont tendance à voir une plus grande implication de la part des femmes. Quant aux raisons invoquées pour la prise de retraite, elles ne reviennent que dans deux études, chez Dentinger et Clarkberg (2002) et chez Dorion et al. (1998) et dans les deux cas, elles sont liées aux soins aux proches. Mais la nécessité, pour les proches, de recevoir des soins, est citée à plusieurs reprises comme activité d'implication sociale, comme nous allons le voir dans la partie suivante.

2.2 Les motivations au bénévolat chez les personnes retraitées

Les motivations⁸ invoquées pour l'engagement sont très variées : la résistance à la retraite perçue comme mise à l'écart de la communauté (Gibson, Ashton-Shaeffer, Green et Corbin 2002), la volonté d'être utile (Gibson, Ashton-Shaeffer, Green et Corbin 2002 ; Gagnon 1995 ; Michaud, Paré, Wavroch 2002), l'obligation dans le cas de soins aux proches (Pennec 2004 ; Dentinger et Clarkberg 2002 ; Brault 1995 ; Gallagher 1994), la nécessité de pallier le désengagement du système public (Maltais et Amiot 2004).

En ce qui a trait à l'engagement social, Maltais et Amiot (2004) sont les seuls à l'aborder par des motivations structurelles. Ils ne le font d'ailleurs que très rapidement, notant que la société compte sur le bénévolat des retraités et retraitées pour aider les plus âgés ou les malades, plutôt que sur le système public. Bowen, Andersen et Urban (2000), pour leur part, divisent les motivations au bénévolat en quatre types : les valeurs, les attentes sociales, la recherche de plus grandes connaissances et celle d'une meilleure estime de soi. Pour les femmes âgées, les influences sociales, comme la pression des proches et l'emploi du temps moins chargé, sont plus importantes que les autres facteurs.

⁸ Notons que quelques rares recherches abordent les démotivations au bénévolat. Ce sont surtout Michaud, Paré, Wavroch (2002) à la suite de Hall, McKeown et Roberts (2001) qui s'y sont intéressés. Le manque de temps pour un engagement à long terme est la démotivation la plus souvent invoquée par les retraitées et retraités.

Pour sa part, la recherche quantitative de Michaud, Paré et Wavroch (2002) résume bien l'ensemble des motivations et démotivations en comparant différents groupes d'âges. On y constate que la volonté d'être utile est un facteur primordial de motivation : la contribution au bien-être de sa collectivité et l'utilisation de ses compétences et expériences sont les deux motivations les plus importantes. Le besoin de se sentir utile est l'une des raisons les plus fréquemment évoquées par les nouveaux retraités. Chez les personnes de 55 ans et plus, la motivation tirée d'une obligation ou d'une croyance religieuse revient plus souvent. Les répondants de 55-64 ans la citent dans 40 % des cas, contre 29 % dans la population de 15 ans et plus. Chez les personnes de 55 ans et plus, la perspective d'emploi est moins souvent une motivation invoquée que dans la population en général. Les personnes âgées de 55-64 ans la mentionnent dans 9 % des cas contre 22 % dans la population de 15 ans et plus. Celles de 55 ans et plus sont moins démotivées par le manque de temps que la population en général. Les personnes âgées de 55-64 ans évoquent le manque de temps comme facteur de démotivation dans 61 % des cas contre 72 % dans la population de 15 ans et plus. Malgré tout, ce facteur de démotivation reste très important. Il ne faut pas oublier que ces chiffres ne prennent en compte que le bénévolat formel, ce qui signifie que le manque de temps invoqué par certaines personnes à cet égard vient peut-être de leur implication dans du bénévolat informel (aide à la famille). Les personnes de 55-64 ans sont plus démotivées par leurs problèmes de santé que les plus jeunes (21 % contre 14 % en moyenne) et cette démotivation croît avec l'âge. Finalement, les recherches font ressortir que dans l'ensemble, le niveau de satisfaction des aînés bénévoles est élevé.

2.3 Les trajectoires d'engagement de femmes de 50 ans et plus

Une étude québécoise retraçant des trajectoires de femmes engagées met bien en lumière les motivations et démotivations à l'œuvre dans le choix d'une implication sociale à différentes étapes de la vie. Il s'agit de l'étude de Gagnon (1995) qui définit l'engagement social comme un itinéraire connaissant des périodes à la fois de désengagement et de diverses formes d'engagement. Le groupe cible comprend des femmes de 50 ans et plus qui sont ou ont été membres de l'AFEAS⁹. Pour Gagnon, il y aurait eu au cours du 20^e siècle une transformation de l'engagement : l'engagement social en vue de changements sociaux serait peu à peu devenu un engagement social sous forme de services. Par contre, la trajectoire des femmes recèlerait un mouvement inverse : du besoin individuel d'abord ressenti, les femmes seraient passées à l'action sociale. Ces femmes, mères et travailleuses au foyer, n'ont tout d'abord pas de temps pour l'implication. Mais survient le besoin de faire autre chose. Les premières motivations invoquées sont en fait d'ordre personnel : besoin de liens sociaux, de tâches valorisantes, horaire souple et autonomie. S'ajoutent par la suite des motivations plus altruistes. L'engagement (au sens non pas de simple activité sociale mais d'action sociale) ne vient donc qu'après, avec l'expérience.

Quant au désengagement qui survient, il prend différentes formes : retour aux études, entrée sur le marché du travail, etc. Après s'être engagées intensément, elles veulent « faire quelque chose pour soi », prendre moins de responsabilités, avoir plus de flexibilité d'horaire. Retraite ou décès du conjoint sont des moments importants dans la trajectoire. Au moment où surviennent ces événements, les besoins qui motivaient l'engagement au départ sont satisfaits et la fatigue est là. Certaines cessent donc l'action sociale. Pour celles qui continuent à s'engager, le niveau local et les services à la communauté priment. « En fait, ce type d'engagement, les femmes l'ont pratiqué à tout âge. Seulement, passé la cinquantaine, il semble encore mieux convenir. » (Gagnon 1995 : 58) Ainsi, la

⁹ AFEAS : *Association féminine d'éducation et d'action sociale*, organisme québécois à but non lucratif regroupant 23 000 femmes.

trajectoire retracée dans cette recherche concerne les femmes nées avant 1945 qui étaient déjà engagées avant leur retraite et qui passent par différentes phases où l'engagement prend une place plus ou moins importante.

2.4 Le bénévolat durant la transition à la retraite

De façon générale, la retraite est de plus en plus perçue comme l'étape du cycle de vie privilégiée pour s'engager, que ce soit auprès des proches ou dans des associations (Pennec 2004; Dorion, Fleury et Leclerc 1998; Haicault et Mazella 1996; Holstein 1992). En effet, comme elle survient de plus en plus tôt dans les pays industrialisés, il y a une inadéquation entre le moment de la retraite et le début de la vieillesse. Le nouvel âge de la vie ainsi dégagé n'est plus défini par le travail salarié, mais n'est pas encore un état de dépendance (Gaullier 2002; Guillemard 2002, 1997) et ce, d'autant moins que les progrès médicaux font en sorte que l'on vit de plus en plus longtemps en bonne santé. Si la retraite est un moment idéal pour l'engagement, l'engagement est quant à lui un facteur facilitant la transition à la retraite. Brault le disait déjà en 1990, lorsqu'elle traitait du travail bénévole à la retraite. Notons que quelques rares recherches abordent les démotivations au bénévolat. Selon Gallagher (1994), le sentiment d'utilité que confère l'engagement social n'y est pas pour rien : pour certaines femmes, le bénévolat est une manière de rester impliquée après la retraite; d'autres cependant, note l'auteur, ont le sentiment d'avoir déjà fait leur part de bénévolat et se sentent traitées comme « une source de travail non rémunéré ».

Dans leur recherche sur la transition à la retraite, Robichaud, Maltais et Larouche (2000), qui ont interrogé une dizaine de personnes ayant pris une retraite anticipée, notent le même intérêt de l'engagement social ou du travail à temps partiel : ils permettent de se sentir utile. Cependant, ceux-ci ne doivent pas devenir trop envahissants, les nouveaux retraités voulant conserver leur récente liberté. Robichaud, Maltais et Larouche concluent leur recherche en lançant l'idée qu'il serait intéressant d'étudier la place que peuvent occuper les associations de retraités dans la transition du travail à la retraite.

D'autres études montrent que l'engagement social informel est une cause de prise de retraite. Dentinger et Clarkberg (2002) s'intéressent au choix du moment de la retraite en lien avec les soins aux proches. Les soins à l'époux ont une influence importante sur le moment de la retraite des femmes. Celles-ci prennent non seulement leur retraite plus tôt que les femmes qui n'ont pas de personnes à charge, ainsi que les hommes qui donnent des soins à leur femme. Si la perception que la retraite est le bon moment pour effectuer du bénévolat, les chiffres n'indiquent pas de grand saut entre le taux d'engagement dans le bénévolat formel avant et après la prise de retraite au Québec. En 2000, le taux d'implication général des personnes de 15 ans et plus se situe à 19 % et celui des 55-64 ans à 22 % (Michaud, Paré, Wavroch 2002). Il faut dire que le début de la retraite est un moment de désengagement pour celles qui étaient déjà impliquées auparavant (Pennec 2004 ; Gagnon 1995). Elles veulent avoir plus de temps pour elles, ne plus avoir un horaire surchargé.

Gibson, Ashton-Shaeffer, Green et Corbin (2002), pour leur part, se sont attardées aux significations de la retraite et du loisir. Les cinq significations données à la retraite sont : la liberté de faire ce qu'on veut, la fin du travail rémunéré, la résistance (celles qui ne veulent pas, qui veulent maintenir un rôle dans la communauté et celles qui ne peuvent pas, parce qu'elles sont toujours obligées de donner des soins, d'effectuer un travail domestique), le besoin d'être utile et la retraite du conjoint (qui pousse parfois à la retraite forcée).

Enfin, ajoutons qu'en 2002, Guillemard, revisitant son ouvrage, *La Retraite, une Mort Sociale*, écrit trente ans plus tôt, se penche sur l'évolution des formes d'exclusion à la retraite. Reprenant les quatre formes de retraite qu'elle avait décrites, soit la « retraite troisième-âge », la « retraite-loisir », la « retraite-participation » ou « retraite-revendication » et la « retraite-retrait », elle remarque que la « retraite-loisir » est une pratique qui se voit plus souvent, parce que les « biens » disponibles sont plus importants (plus de revenus, réseaux sociaux plus étendus, état de santé amélioré). Il y a donc une intégration économique indéniable des retraités. Mais d'autre part, les actifs âgés sont dévalorisés. La vieillesse est taxée d'« inutilité publique » (Guillemard 2002 : 61), ce qui entraîne une exclusion, une mise à l'écart du marché du travail.

2.5 Les perceptions des femmes bénévoles sur leur propre bénévolat

Fait intéressant, la littérature scientifique relève chez les femmes deux perceptions contradictoires en regard de leur propre engagement privé. D'un côté, ce type d'engagement est considéré comme un domaine souvent invisibilisé par son caractère informel, y compris par les aidantes elles-mêmes qui ne se perçoivent pas comme telles (Pennec 2004). On fait d'ailleurs remarquer à cet égard que le bénévolat informel, c'est-à-dire qui ne passe pas par un organisme, n'est jamais recensé dans les recherches quantitatives (Michaud, Paré, Wavroch 2002; Hall, McKeown, Robert 2001). Les femmes effectuant un engagement informel ne se percevaient pas comme des bénévoles. D'un autre point de vue, les femmes valoriseraient au contraire leurs engagements informels tout autant que leurs implications dans des organismes. On récuse même la distinction entre engagement en vue de changements sociaux et engagement sous forme de services d'aide, l'un et l'autre étant tout autant valorisés par les femmes interrogées (Gagnon 1995).

Dans tous les cas, le bénévolat semble être, à tous les âges, une pratique reliée à un groupe de personnes en particulier, qui peuvent être qualifiées de favorisées. Non pas qu'il n'y ait pas d'engagement de la part de personnes moins scolarisées ou ayant de moins bons revenus, mais il est moins souvent constaté. Cependant, notons que les recherches sur le bénévolat informel sont très rares et pourraient peut-être expliquer cette différence. Les motivations et démotivations face au bénévolat sont très similaires d'un groupe à l'autre. Actuellement, la motivation qu'est la retraite et son emploi du temps moins chargé acquiert de l'importance. Parfois cependant, la liberté tant attendue incite à se désengager. Mais le bénévolat finit souvent par être à nouveau recherché, parce qu'il atténue la cassure entre le monde du travail et celui de la retraite.

L'engagement est un élément de plus en plus important de la période de vie qu'est la retraite avant que ne s'installent les problèmes de santé. Cependant ce n'est pas le seul, ni celui qui est tant attendu par les futurs retraités. C'est pourquoi il est pertinent de relire quels sont les projets de vie préparés peu avant la retraite, comment et pourquoi ils se réalisent ou non.

3. Synthèse sur les projets de retraite et leur réalisation

Les recherches concernant les projets de vie avant la retraite et leur réalisation pendant la retraite ne sont pas légion. Au Québec, la seule recherche recensée sur le sujet est celle de Dubois et Ntetu intitulée *Du travail à la retraite anticipée. Profils et parcours d'un groupe de travailleurs* (2001), réalisée en région, plus précisément, au Saguenay-Lac St-Jean. L'objet de recherche dépasse la seule question des projets de retraite, puisqu'il s'agit d'une description large, bien que non exhaustive, de la transition du marché du travail à la retraite pour un groupe de travailleurs des milieux public,

parapublic ou privé qui ont accepté de partir en retraite anticipée. Les entrevues réalisées permettent d'aborder les projets tels que conçus avant la prise de retraite et leur réalisation effective après la prise de retraite. Après en avoir résumé les principaux résultats, nous nous attardons à une recherche effectuée en France, celle de Pennec (2004), qui fournit quant à elle un angle de recherche où une tension entre projets et réalisation est palpable et qui, de plus, s'intéresse uniquement aux femmes.

Dubois et Ntetu (2001) analysent les projets de retraite avant le départ à la retraite comme des assemblages de plusieurs activités plutôt que des projets simples, indépendants les uns des autres. Au sein des projets, la famille demeure secondaire et la perspective de travail ou de bénévolat n'est pas considérée comme envisageable avant l'entrée à proprement parler dans la retraite. Les auteurs notent qu'au-delà de la ressemblance des projets, qui sont tous pluridisciplinaires et qui omettent l'aspect de travail, le contenu des projets est en partie différent pour un sexe et pour l'autre. Les femmes privilégient les loisirs, les hommes les activités dans la nature.

Ensuite, une fois à la retraite, les activités sont bel et bien diversifiées comme le projetaient les répondants, les trois quarts des personnes interrogées pratiquant au moins deux types d'activités. Les femmes optent plus souvent pour le bénévolat, les loisirs, les sports et les cours de formation. Les hommes, pour le travail rémunéré, les activités de nature et le bricolage. Même si elles pratiquent plus souvent le bénévolat que les hommes, les femmes ne font pas que cela.

En somme, les projets envisagés avant la retraite semblent se réaliser. Aucune tension n'est relevée lors des entrevues à ce niveau, bien que d'autres activités, qui n'étaient pas prévues au premier abord, s'ajoutent une fois la retraite débutée, tel le travail rémunéré.

Pour Pennec (2004), en revanche, la question des projets des femmes pour la retraite et de leur réalisation se pose avant tout en terme de conflits, le principal étant entre prendre du temps pour soi et s'engager pour la collectivité. Ces deux projets sont dès le départ conflictuels, puisque la seconde aspiration d'ordre collectif risque de contraindre l'horaire personnel. La réalisation de l'idéal de retraite diverge en fait selon les groupes sociaux. Les femmes moins qualifiées ont moins de temps pour elles, elles entrent plus tardivement à la retraite parce qu'elles entrecouperont leurs carrières pour aider leur entourage et elles ont encore beaucoup de demandes d'aide de la part de leurs proches. Elles ont donc moins de temps pour des engagements extérieurs. Les plus aisées s'engagent dans des activités collectives pour maintenir leurs distances avec les demandes des proches et elles s'engagent dans des activités plus larges, y compris la politique. Mais quelle que soit la situation, tensions et pressions sont constantes pour les femmes à cette étape de la vie, entre désirs d'autonomie et besoins familiaux, entre engagements privés et publics. Selon ces résultats, qui diffèrent de ceux de l'étude de Dubois et Ntetu, on peut faire l'hypothèse que les caractéristiques socioéconomiques des personnes prenant une retraite anticipée sont d'avoir de meilleurs revenus et de plus nombreuses années d'études, facteurs qui semblent, d'après Pennec, faciliter la résolution des tensions entre projets et réalisations.

Conclusion

Le rapide compte-rendu de la littérature effectué ci-dessus met en lumière la pertinence de notre recherche. En effet, en premier lieu, il appert que peu d'études se sont penchées spécifiquement sur les femmes retraitées, ce qui est pourtant nécessaire, étant donné leur situation socioéconomique bien différente de celle des hommes. En second lieu, au Québec, on connaît peu les aspirations personnelles et sociales des jeunes retraitées de divers milieux. Enfin, si notre recherche rejoint, par ses intentions générales, celle de Gagnon (1995), elle s'en distingue cependant par le fait qu'elle cherche à cerner l'expérience de femmes dont on ne sait pas, a priori, si elles sont ou non engagées, contrairement aux

femmes de l'AFÉAS qu'il avait interrogées. En outre, les répondantes de la recherche de Gagnon précédaient, de par leur naissance, celles de la génération du baby-boom qui constituent notre propre échantillon de recherche. Or, cela change

beaucoup la donne en ce qui concerne les femmes puisque la génération de femmes qui prennent actuellement leur retraite ou sont en passe de le faire est en effet plus scolarisée et beaucoup plus présente sur le marché du travail que la précédente.

Chapitre 3

Aspects méthodologiques

Compte tenu du caractère exploratoire de notre recherche et du peu d'analyses sur lesquelles nous appuyer, nous avons opté pour une approche qualitative qui, par sa souplesse, nous permettait de ne pas structurer a priori notre champ d'investigation, de rester ouvertes à l'émergence de thèmes non prévus ou non connus d'avance. Ce chapitre vise à présenter les divers aspects méthodologiques de notre recherche, notamment ceux concernant le choix et le recrutement des répondantes, les techniques de recueil et d'analyse des données, sans oublier les limites de l'étude.

1. Échantillon: critères de choix et mode de recrutement

Les répondantes devaient être recrutées sur une base volontaire selon trois critères : avoir pris une retraite entre l'âge de 55 et 64 ans, être en situation de retraite depuis un an au minimum et trois ans au maximum et habiter l'île de Montréal. En outre, nous voulions diversifier l'échantillon en fonction des variables suivantes : le statut conjugal (femmes mariées, veuves, divorcées, célibataires), la situation familiale (femmes avec et sans enfants, petits-enfants) et selon le secteur d'emploi (public, privé ou communautaire) et l'origine ethnique. Or, nous nous sommes aperçues dès les premières démarches d'échantillonnage, qu'il nous serait difficile de réunir des femmes du secteur communautaire (organismes sans but lucratif, groupes de femmes, associations de défense des locataires, etc.), rares étant celles qui peuvent se permettre de prendre une retraite anticipée compte tenu, entre autres, de la précarité de ce type d'emploi. De plus, nous avons été limitées dans le choix des types d'emploi par le fait que ce ne sont pas tous les secteurs qui offrent la possibilité d'une retraite anticipée. Enfin, malgré de très nombreuses démarches auprès des associations de retraitées et des syndicats¹⁰, nous n'avons pas réussi à diversifier nos répondantes selon la variable ethnique. Là encore, cela semble s'expliquer par le fait, constaté entre autres par Firbank (1996 : 36) que « la tendance vers un départ à la retraite anticipée caractéristique de ces vingt dernières années a davantage affecté les travailleurs natifs que les travailleurs immigrés. » L'hypothèse qu'il émet est que ces travailleurs immigrants ont des emplois qui ne donnent pas accès à un fond de retraite institutionnel ou privé et donc qui ne leur permettent pas d'envisager la retraite avant 65 ans, âge où ils peuvent avoir accès à la pension de sécurité de la vieillesse et au revenu minimum garanti.

Quant au recrutement des femmes, il s'est avéré plus complexe que prévu. En effet, nous n'avons pas pu obtenir de listes préétablies de travailleuses ayant pris une retraite anticipée dans tel ou tel organisme sur l'île de Montréal. Il nous a donc fallu procéder de diverses façons : annonces dans des journaux de quartier, bouche-à-oreille, annonces affichées dans des magasins à grande surface, porte-à-porte, etc.

2. Présentation des répondantes¹¹

¹⁰ Voir la liste en annexe

¹¹ Voir le tableau synthèse en annexe

Nous avons pu interviewer vingt-cinq femmes âgées de 55 à 65 ans, la moyenne d'âge étant de 60,16 ans. Toutes, sauf deux, sont nées au Québec. Sur le plan de la situation conjugale, six sont célibataires, six sont mariées, trois vivent en union libre dont deux suite à un divorce, cinq sont divorcées et deux sont veuves. Ce sont des femmes assez fortement scolarisées puisque huit d'entre elles ont fait des études de deuxième cycle universitaire et onze de premier cycle, deux femmes ont terminé leurs études au collégial, trois au niveau secondaire dont une au professionnel, et deux femmes ont complété des études primaires. Avant la retraite, quinze des vingt-cinq répondantes avaient un revenu familial de 50 000 \$ et plus.¹² Depuis qu'elles sont à la retraite, douze participantes profitent encore d'un revenu familial de plus de 50 000 \$¹³. Seulement deux répondantes ne bénéficient pas de fonds de pension institutionnel et dix-neuf des vingt-cinq répondantes ont des REER non utilisés.

Sur le plan de la profession, elles occupaient des emplois du secteur public pour la plupart. Ainsi, cinq sont enseignantes, trois infirmières, une est travailleuse sociale, deux sont secrétaires dans des écoles, deux bibliothécaires, une est fonctionnaire au gouvernement, une est cadre dans un CLSC, une attachée en administration et une assistante de programmation au public. Dans le secteur privé, nous avons interrogé une préposée à l'entretien, une travailleuse du vêtement en manufacture, deux gestionnaires, une technicienne en laboratoire, une agente de service à la clientèle, une technicienne en documentation et une attachée d'administration. Elles étaient toutes à la retraite depuis un à quatre ans.

3. Les techniques de recueil et d'analyse des données

Voulant laisser les femmes retraitées s'exprimer le plus librement possible sur leur expérience, nous avons opté pour l'entrevue semi-dirigée comme technique de cueillette des données. Les entrevues, d'une durée variant de 60 à 90 minutes, ont eu lieu pour la plupart au domicile des répondantes, certaines à nos locaux de recherche. Nous commençons l'entrevue en laissant les femmes répondre à une première question ouverte : « Je suis là pour que vous me parliez de votre retraite alors tout d'abord, qu'est-ce que signifie la retraite pour vous? ». Cette question ouverte leur permettait d'aborder, dans leurs mots et avec leur univers de référence, leur expérience propre de la retraite.

Par la suite, nous abordions, pour fins de comparaison systématique, les trois thèmes généraux de notre guide d'entrevue, thèmes que nous jugeons fondamentaux à la compréhension de l'expérience de la retraite chez des femmes de moins de 65 ans.

Ce sont :

1. *Le choix de la retraite « jeune »* : qu'est-ce qui les a amenées à prendre leur retraite à cet âge? Y a-t-il des éléments particuliers dans leur travail, leur famille, etc. qui les ont incitées à prendre la retraite? À l'annonce de la retraite, quelles ont été les réactions de leur entourage?
2. *Les projets avant la retraite* : Quelles préparations ont-elles faites en vue de leur retraite? Quels étaient leurs projets pour la retraite? Avaient-elles l'intention de continuer à travailler à temps partiel après la retraite?
3. *La vie quotidienne après la retraite* : Vivent-elles avec une personne (conjoint, parent, amie, etc.)? Cette personne travaille-t-elle? Est-elle en santé? Comment se passe une journée typique de semaine? Depuis la retraite, est-ce que les contacts avec leurs amis ont changé? Et avec leur famille, avec leurs amis de travail? Sur le plan financier, y a-t-il des changements par rapport à avant? Lesquels? Quelles sont leurs préoccupations actuelles? Si elles avaient les outils

¹² Pour cette caractéristique, nous n'avons pas les données de deux des répondantes

¹³ Idem

nécessaires, que changeraient-elles pour les retraites des femmes? À la fin de l'entrevue, nous demandions aux femmes de remplir un bref questionnaire visant à recueillir des données sociodémographiques.

Une fois les entrevues retranscrites dans leur *verbatim*, elles ont fait l'objet d'une analyse de contenu qualitative comprenant les étapes suivantes :

1. *l'analyse verticale (contenu d'une entrevue)* :
 - a. repérage et codage des thèmes (prévus dans le guide et émergents);
 - b. analyse de contenu visant à dégager les éléments organisateurs du récit (noyau central et schèmes périphériques, regroupements en catégories, élaboration d'hypothèses interprétatives) et à les confronter avec les théories explicatives globales (Laperrière 1998, Strauss 1987).
2. *l'analyse transversale (comparaison des entrevues)* :
 - a. comparaison des contenus des discours des femmes retraitées selon les variables indépendantes pertinentes (type d'emploi antérieur, situation conjugale et familiale, etc.);
 - b. élaboration et vérification des hypothèses qui émergeront au fur et à mesure des analyses, notamment par la recherche de cas négatifs;
 - c. travail sur les catégories créées en minimisant puis en maximisant les différences entre sous-groupes.

4. Les limites de la recherche

Les principales limites de la recherche tiennent au fait que l'échantillon n'est pas diversifié sur le plan de l'origine ethnique et des secteurs d'emploi. Nous n'avons pu rencontrer que deux femmes nées hors du Canada et pratiquement aucune répondante dans le domaine manufacturier, des services ou de la vente. Cette limite cependant en est une qui tient plus à la réalité sociale et aux conditions économiques des femmes en général, et des femmes immigrantes ou des communautés ethnoculturelles en particulier, qu'à notre recherche proprement dite. On peut à cet égard rappeler que plus le taux de travailleurs dans une branche d'activité est élevé, plus le taux de retraites anticipées est élevé. C'est le cas par exemple du secteur public où entre 60 et 78 % des retraites sont anticipées.

Malgré ces quelques limites, notre recherche a, croyons-nous, toute sa pertinence et vient combler un manque de connaissances sur l'expérience de la retraite anticipée chez les femmes.

Chapitre 4

Les motivations à la retraite

Un des premiers thèmes abordés lors des entretiens était celui des motivations à prendre une retraite bien avant 65 ans. Deux grandes catégories de raisons ont été invoquées à cet égard : celles liées aux conditions de travail, celles liées aux conditions économiques.

1. Des raisons liées au travail

La majorité des répondantes ont invoqué des raisons relatives au travail, notamment les changements structurels qui ont eu cours ces dernières années dans leur organisation ou entreprise, qu'il s'agisse de fusion, de changement de direction, d'horaire ou d'équipe de travail. Pour ces femmes, ces changements structurels ont amené un épuisement mental et physique qui les a contraintes à envisager de « partir plus tôt ».

*« Il y avait toutes sortes de projets de bouleversement des structures, et surtout je ne voyais pas d'écoute pour le genre de préoccupations que j'avais [dans mon institution]. »
(Irène, 63 ans)*

« On a dû partager nos espaces avec l'entreprise privée, parce que maintenant, avec le partenariat privé-public, on doit faire des concessions... On a pu agrandir sauf que l'on était pas mal serré dans ces deux pièces-là, c'était rendu la folie furieuse. » (Blanche, 56 ans)

*« C'est du travail avec du personnel en moins, et les choses, qui auraient pu être encore plus intéressantes s'il y avait eu plus de personnel, on n'y avait pas accès [...] J'ai aimé mon travail d'infirmière, mais les dernières années, disons qu'avec tous les bouleversements, les fusions de départements, les fusions des hôpitaux, ça été assez difficile. On devait s'adapter à des situations qui étaient difficiles. »
(Denise [âge non disponible])*

Cela s'accompagne souvent de conflits de travail qui minent l'atmosphère générale. De plus, la demande d'efficacité accrue se heurte à la fatigue due au vieillissement et à la surcharge de travail. L'une des répondantes mentionne à cet égard que la formation continue qu'exigeait son travail pour maintenir une performance adéquate était devenue trop lourde :

« Je ne comptais pas mes heures, rien, j'en donnais beaucoup, sauf que j'en donnais trop par rapport à mes capacités. La pression [était là], car évidemment, la technologie nous pousse dans le derrière tout le temps. » (Blanche, 56 ans)

Par ailleurs, dans certains milieux, ce sont souvent des coupures budgétaires qui provoquent une dégradation des conditions de travail et qui entraînent chez ces femmes en fin de carrière, une perte de plaisir mêlée à un sentiment d'impuissance à changer les choses. C'est pourquoi, dès que l'occasion favorable se présente, certaines opteront pour une retraite anticipée, malgré leur premier projet de travailler à temps partiel :

« [Je] me battais depuis des mois pour améliorer [les conditions de travail] mais là, il n'y avait rien à faire. Tu ne te bats pas contre un dragon. Ça ne donnait rien. » (Régine, 64 ans)

Le départ à la retraite apparaît à certaines comme étant d'autant plus nécessaire qu'à tous ces réaménagements quotidiens, dans le cadre de leur occupation, sont liés des changements dans les valeurs de leur milieu de travail avec lesquelles les futures retraitées ne sont pas en accord :

« Le milieu du travail a beaucoup changé. J'étais cadre et on me demandait de faire des choses qui n'allaient pas avec ma façon de voir les choses, et je ne pouvais plus répondre à mon personnel d'une façon aussi adéquate que je l'ai toujours fait. (...) Et quand est arrivé le moment d'obliger les infirmières à faire du temps supplémentaire, moi c'était contre mes principes, même si je savais que les malades en avaient besoin; je trouvais qu'il y avait des moyens de faire autrement, et qu'il n'y avait pas de volonté de la part de la direction. » (Monique, 69 ans)

Toujours dans le réseau de la santé, les nouvelles politiques des dernières années font des mécontentes :

« Je n'arrivais jamais à faire comme il faut d'une part, puis d'autre part, on a eu le changement de gouvernement et les projets de fusion où je voyais qu'on mettait la hache dans tout ce que moi j'avais contribué un peu à construire, parce que je suis entrée dans le réseau de la santé en même temps que l'assurance-hospitalisation, en 1961, donc j'ai vu progresser ce réseau-là, l'assurance-hospitalisation, l'assurance-maladie, la santé communautaire, les CLSC. Il y a beaucoup de choses auxquelles j'ai cru qu'on est en train de démolir, donc ça m'a fait une raison (de partir). » (Françoise, 62 ans)

Pour certaines répondantes enseignantes, le milieu de l'éducation cause aussi des déceptions et des remises en question en regard des valeurs de l'institution auxquelles elles croyaient lorsqu'elles ont choisi ce métier :

« Je ne voyais plus ma place dans cette institution compte tenu de la manière dont elle était gérée. Les décisions se prenaient d'une manière à mon avis très autocratique, et je ne voyais pas comment je pouvais avancer mes projets dans ce type d'institution. Et ça, ça m'a vraiment démoralisée, profondément démoralisée. [...] Il y a eu des changements qui allaient à l'encontre de mes objectifs et des raisons pour lesquelles j'étais là. » (Irène, 63 ans)

Il est intéressant de noter aussi que le niveau d'autonomie que confère le travail peut jouer un rôle de contrepoids face aux dégradations des conditions de travail, mais n'est cependant pas suffisant pour empêcher une retraite anticipée.

Quelques-unes des jeunes retraitées rencontrées se plaignent d'un épuisement physique et mental mais sans avoir vécu une dégradation de leur milieu de travail. Elles considèrent alors que c'est l'habitude, la routine et le fait de vieillir qui en sont la cause :

« Au niveau de l'usure, j'avais 59 ans quand j'ai arrêté. J'étais fatiguée, mon corps était fatigué, les jeunes rajeunissaient et moi je vieillissais, alors ça prenait beaucoup d'énergie et les conflits, ça gruge beaucoup d'énergie aussi entre les collègues ». (Annie, 60 ans)

« Quand on travaille pendant longtemps, toujours à faire la même chose, on n'a jamais le temps pour les loisirs ou quoi que ce soit. On n'a pas de temps pour soi. » (Pauline, 56 ans)

2. Des conditions financières adéquates

Une grande majorité des répondantes mettent alors un terme à cet état de fatigue, à ce ras-le-bol de la routine ou à la dégradation du milieu de travail en bénéficiant de possibilités financières permettant l'accès à la retraite, que ce soit un fonds de pension institutionnel, l'aide d'un conjoint qui a un travail bien rémunéré, la venue d'un héritage substantiel ou des primes de départ octroyées par l'employeur :

« Les syndicats, ils ont des mauvais côtés, mais ils ont des bons côtés, ils ont réussi à nous avoir des primes, comme des bonus de départ, et j'ai attendu ça parce qu'avant, il n'y en avait pas. Là on l'a obtenu, on a réussi à l'obtenir, alors [dans la décision de la retraite] t'as aussi un peu le côté monétaire. » (Régine, 64 ans)

Cependant, alors que plusieurs des répondantes prennent leur retraite lorsque leurs moyens financiers le leur permettent, certaines se posent moins la question. Elles ont en commun d'avoir toutes vécu une coupure dans les dernières années de leur carrière, soit à cause d'une convalescence, soit en raison d'une année sabbatique ou encore d'une réorientation vers l'entrepreneuriat. Pour une répondante, cette cassure lui a fait prendre conscience de son envie de rompre avec ce qui ne répondait plus à ses besoins et donc de quitter un travail qui ne convenait plus à ses désirs « d'aventure » et « d'air libre » :

« J'ai fait un cheminement, j'ai fait une marche de huit semaines sur le chemin de Compostelle. Quand je suis rentrée, je me suis dit "non, je ne veux plus être dans le monde du travail et puis je suis prête à payer le prix pour ça". Je suis prête à couper avec l'univers du travail et je m'en porte très très très très bien. » (Blanche, 60 ans)

Cette répondante traduit bien le sentiment véhiculé par les autres retraitées qui ont vécu une coupure dans leur carrière. Une convalescence ou un voyage constitue un choc qui permet de prendre conscience d'une sorte d'incompatibilité entre les valeurs du milieu de travail et les leurs, incompatibilité qui a toujours été là mais qu'elles n'avaient jamais réalisée. Aucune de ces répondantes ne s'interroge sur l'aspect financier au moment de la décision de prendre la retraite, contrairement à la majorité des autres. D'ailleurs, cela provoque même des difficultés financières pour l'une des retraitées interrogées.

3. Une préparation nécessaire

Les raisons de la prise de retraite sont souvent liées à la préparation que les répondantes font en vue de leur retraite. Elles se rassurent financièrement auprès de conseillers professionnels et souvent, elles se préparent aussi psychologiquement. En fait, très peu ne se préparent pas du tout. Elles ont presque toutes pris des cours offerts par leurs employeurs ou par des associations de retraités ou bien elles ont consulté des professionnels :

« À ce moment-là, ils nous ont offert des cours de préretraite pour prendre nos décisions, pour tous ceux et celles qui étaient éligibles. Ça m'a ouvert les yeux sur, par exemple, comment occuper le temps que je travaillais. C'est des choses sur lesquelles je ne m'étais pas arrêtée, puis en suivant le cours, ça m'a vraiment ouvert les yeux. J'ai comme eu sept ans de préparation là. » (Mireille, 61 ans)

Comme nous le verrons plus loin, la retraite est vue comme une nouvelle étape de la vie et parfois même comme un deuil de l'ancienne vie. On peut donc comprendre qu'il faille se préparer pour bien vivre cet événement, tout comme l'on se prépare psychologiquement pour tout grand changement :

« J'ai préparé ma retraite, je suis même allée voir une psychologue, parce que je sentais que j'avais un deuil à faire, ça été vraiment comme une fin, j'ai senti le besoin de prévenir ma fille que je vivais une mort. »

(Catherine [âge non disponible])

Certaines répondantes se plaignent même que cette préparation intervient trop tard dans le processus de prise de retraite. Elles proposent une préparation préventive de plusieurs années, bien avant que la retraite soit annoncée :

« Moi j'aurais bien aimé, à l'époque où je ne savais pas si je devais partir ou pas, tu te dis : bon, bien qu'est-ce que je fais? Peut-être que c'est là que j'aurais dû avoir des cours pour m'aider et non pas à la dernière minute avant que je parte. Ton idée est faite puis là tu t'en vas suivre des cours. » (Pauline, 56 ans)

Outre les formations offertes par les employeurs ou les syndicats, les répondantes dégagent d'autres éléments qui facilitent la transition entre le travail salarié et la retraite, comme la retraite progressive, bien connue, mais aussi les loisirs. Ainsi, pour une répondante, la retraite progressive permet de se consacrer aux choses qu'elle estime réellement importantes, à savoir ses cours et une conférence qui clôture sa carrière :

« C'était une bonne solution pour moi, parce que ça m'a permis de bien tourner la page, dans le sens que j'ai allégé mes tâches, sur trois ans, si bien que j'ai pu terminer ma carrière de recherche avec une conférence de trois jours qui a été un grand succès, mais j'avais le temps de la préparer [...]. Donc j'ai clos ma carrière de recherche en étant fière de ce que j'avais réalisé, et les deux autres années, j'ai vraiment mis l'emphase sur mes cours [...]. C'est très important, je pense, de partir en ayant le sentiment d'avoir bien fait ce qu'on avait à faire. C'est important pour garder ce plaisir d'avoir accompli des choses. C'est très important pour le moral des professeurs à la retraite, je crois. » (Irène, 63 ans)

La retraite progressive facilite donc la transition parce qu'elle lui permet de finir sa carrière sur une note positive. Cela permet aussi d'anticiper sa retraite :

« La dernière année, j'ai fait ce qu'on appelle une retraite progressive. J'ai travaillé quatre jours par semaine, pour m'habituer tranquillement et voir ce que je ferais. » (Denise, [âge non disponible])

Une répondante souligne que si elle a bien suivi une préparation formelle à la retraite offerte par son employeur, elle s'est surtout préparée inconsciemment par la découverte, quelques années avant sa prise de retraite, de deux activités de loisir, qui ont facilité la transition du marché du travail à la retraite. En fait, les loisirs ont pu avoir une place dans l'horaire de la répondante lorsque ses enfants ont été autonomes, ce qui s'est fait relativement peu de temps avant la retraite. Auparavant, les loisirs étaient impossibles à caser entre un horaire de travail, les transports et les responsabilités face aux enfants. Une fois ceux-ci partis de la maison, la répondante commence un atelier de peinture et un atelier de théâtre. Ces deux activités ont facilité sa retraite parce qu'elles lui ont donné le « goût d'avoir plus de temps à leur consacrer » et parce qu'elles sont des espaces qui ont permis la naissance de nouvelles amitiés. Les loisirs ont donc joué le même rôle que la retraite progressive pour une autre répondante.

Pour clore ce chapitre, soulignons que, parmi les suggestions faites par nos répondantes pour de futures retraitées, plusieurs concernent le moment de la transition même à la retraite. En effet, elles recommandent :

- 1) que des cours de préparation ou de réorientation soient systématiquement offerts dans les milieux de travail et bien avant le moment de la retraite;
- 2) qu'il y ait une plus grande accessibilité aux retraites progressives pour toutes;
- 3) que les femmes puissent avoir accès à l'éducation en plus grand nombre

4) que des ajustements soient faits, sur le plan salarial, pour toutes les travailleuses.

Chapitre 5

Les significations de la retraite

1. La retraite comme changement de vie

Le sens que prend la retraite pour les jeunes retraitées est varié mais la liberté et le sentiment de sortir des contraintes d'horaire sont deux dimensions très présentes qui sont associées à ce que certaines appellent leur « nouvelle vie » :

« Une nouvelle vie, je dirais, une nouvelle façon de vivre surtout. » (Pauline, 56 ans)

« Eh bien, la liberté, [rire] oui c'est ça, décider moi-même de ce que je veux faire et ne pas avoir de comptes à rendre, décider de ce que j'ai envie de faire ». (Rose, 56 ans)

« Je dirais que la retraite c'est vraiment une autre carrière, une autre vie. [...] La retraite c'est cette liberté, c'est une liberté totale finalement, parce qu'on n'a plus de contraintes professionnelles, on n'a plus de contraintes, on peut même dire d'encadrement. » (Irène, 63 ans)

Comme on le voit à la lecture de ces extraits, la retraite représente une période de changements pour les femmes, changements tout d'abord dans l'organisation de la vie quotidienne qui est en fait à redéfinir. C'est donc, pour certaines, le moment de faire « vraiment autre chose » puisque l'on a du temps à soi :

« Quand on travaille pendant longtemps, à toujours faire la même chose, on n'a jamais le temps pour les loisirs ou quoi que ce soit. On n'a pas de temps pour soi, mais là maintenant j'en ai. » (Pauline, 56 ans)

La retraite c'est aussi, pour beaucoup, un changement de rythme, plus accordé à leur absence de contrainte, et surtout, un rythme en rupture avec celui, très structuré, du travail :

« La retraite, c'est de suivre un rythme qui est plus lent, d'accepter ce rythme là qui est plus lent, de faire des choses imprévisibles. Comme je le disais à mon chum, je vais être à la retraite quand, l'après-midi, je vais aller au cinéma. [Rire] Bon, c'est une image...; aller au cinéma l'après-midi quand tout le monde travaille ! » (Suzanne, 58 ans)

« Je ne veux plus de job de 9 h à 5 h, non. C'est trop stressant, je n'ai plus envie de ça. Je te dis, je ne veux plus de contrainte, je ne veux plus rien donc je ne prépare rien. Il arrive ce qui arrive. » (Pauline, 56 ans)

Pour d'autres, la retraite signifie plutôt un changement dans le type de tâche ou d'activité que l'on choisit afin qu'elles soient le plus éloignées possible de celles que l'on effectuait dans l'emploi salarié. Ainsi, une des répondantes qui faisait du travail informatique apprécie maintenant d'effectuer des tâches manuelles. Une autre, qui était infirmière et qui, toute la journée, s'occupait de personnes en perte d'autonomie ou âgées, veut rompre avec le milieu hospitalier et c'est pourquoi elle a décidé, maintenant qu'elle a du temps, de faire du bénévolat auprès d'enfants, une activité associée plus au jeu, au plaisir.

Enfin, notons que chez quelques-unes de nos répondantes, cette nouvelle vie qui commence avec la retraite crée plutôt une angoisse au sens où elle signifie l'entrée dans la « dernière étape » de la vie :

« Pour moi, la retraite ça signifie quand même la dernière étape de ma vie. Je pense à ça, la dernière étape de ma vie dans le sens, je veux dire, on est jeune, on étudie, on travaille et puis là, si on ne se fait pas plaisir, si on ne fait pas un peu ce qu'on avait envie de faire, c'est la dernière chance de s'écouter, d'apprendre à vivre mieux. » (Annie, 60 ans)

2. La retraite comme période de redéfinition de soi

« On a des chocs à un moment donné, quand on tombe retraitée, la première fois qu'on va dans un centre d'achat à deux heures l'après-midi! On se fait regarder! Oh! Moi ça m'a donné un choc. Je me suis dit : “ bien voyons, qu'est-ce qui se passe ici? “ On dirait que [les gens se disent] : “ tiens, une nouvelle qui arrive ”. C'est drôle hein? J'ai eu cette impression-là. » (Monique, 69 ans)

À l'instar de cette femme qui, du jour au lendemain se retrouve à faire partie d'un autre « groupe », celui de ceux et celles qui peuvent faire leurs courses l'après-midi, la retraite implique pour plusieurs, une redéfinition de soi ou, à tout le moins, un questionnement sur ce par quoi l'on va se définir maintenant. Autrement dit, la retraite est vécue comme une nouvelle étape, demandant des ajustements identitaires et la définition d'un nouveau rapport à elles-mêmes :

« [La retraite demande] de se chercher un peu parce que changer de statut, changer de genre d'emploi du temps, c'est se questionner sur ce qu'on est, ce qu'on devient, ce qu'on va faire de notre vie, voilà, surtout tant que la santé est là, puis combattre le sentiment d'inutilité de toutes sortes de façons. » (Catherine [âge non disponible]).

Le fait de ne plus être une travailleuse, un statut hautement valorisé socialement et dont les contours sont clairs, est vécu comme une perte de repères par plusieurs répondantes, et ce d'autant plus qu'elles font partie de cette génération de femmes qui ont été sur le marché du travail toute leur vie adulte, parfois même dès l'âge de 17 ou 18 ans. En ce sens, comme le dit l'une d'entre elles : « la retraite pour moi a voulu dire me retirer d'un milieu que j'aimais, d'un genre de vie que j'aimais » (Catherine [âge non disponible]).

En fait, selon plusieurs femmes interrogées, ne plus avoir de travail rend parfois les regards extérieurs condescendants peut-être parce que le travail possède une telle valorisation que tout ce qui n'en fait pas partie perd de la valeur. Ne pas travailler équivaldrait donc, aux yeux des autres, à ne rien faire :

« Souvent dans un groupe de 20 à 25 personnes dans un voyage, tu es [...] presque la seule qui ne fait rien de ses journées, si on peut dire. Moi je considère que les journées passent vite, mais il y a un regard disant “ tu n'as plus de place sociale ”. [...] C'est un peu comme quand je me suis divorcée. Tu n'es pas célibataire, tu n'es plus mariée, tu es dans une catégorie grise. » (Blanche, 60 ans)

La retraite, perçue alors comme un retrait de la « vraie vie », de la société, peut être vécue comme un deuil à faire :

« [La retraite] c'est aussi quelque chose qui est triste, parce qu'on se dit : « bon, il me semble que c'est la fin d'une carrière ». Alors ça c'est un peu comme un deuil qu'il faut faire. » (Monique, 69 ans)

« Plus de travail, plus rien de tout ça, je veux dire pour moi, c'est comme décrocher de la vie un peu là, de la réalité. Moi je dis faut toujours que tu restes un peu dans la réalité [...] Tu viens à un moment donné un petit peu amorphe .» (Régine, 64 ans)

Une retraite de loisirs ne serait qu'oisiveté pour cette dernière répondante. Sa décision de devenir retraitée, qui ne semble pas totalement acceptée, alliée à cette vision négative de la retraite, lui insuffle le besoin de chercher activement du travail à temps partiel et ainsi, de vivre la retraite plutôt comme un moment de réorientation qui ne se transformera pas tout de suite en une situation à long terme.

Si la retraite, définie à partir du non-travail, demande aux femmes de se trouver une autre façon de se sentir « dans la société », elle implique aussi une redéfinition de soi liée aux catégories d'âge. En effet, pour cette génération, être à la retraite n'équivaut pas à être vieille, et pourtant, c'est l'image qui est associée aux retraitées. Ainsi, une des répondantes raconte qu'elle a vécu un choc lorsqu'à 55 ans, elle a acheté des billets de théâtre au tarif aîné et qu'on ne lui a pas demandé de preuve d'âge! Le fait d'être à la retraite et de pouvoir acheter des billets de théâtre au tarif aîné amplifiait son sentiment de passer à une autre catégorie d'âge :

« Je suis rentrée, et quand je suis arrivée à la maison, j'ai dit à mon conjoint : " tu couches avec une aînée " [rires] ».
(Micheline, [âge non disponible])

Les jeunes retraitées n'ont souvent pas même 60 ans et elles sont en bonne santé; elles ne semblent pas partager les mêmes intérêts et n'ont pas les mêmes aptitudes physiques que les femmes du quatrième âge, qui représentent effectivement, une autre génération. Il y aurait donc maintenant au moins deux générations de retraitées dont les besoins ne sont pas identiques :

« En fin de compte la moyenne d'âge du club de l'âge d'or où je suis, c'est plus âgé. Alors c'est comme un gros changement qui se passe en ce moment, parce que les baby-boomers arrivent et prennent leur retraite tôt. Alors ce n'est pas juste des jeux de carte, comme jouer au bridge, que les gens veulent. Ils veulent avoir des activités culturelles, ils veulent avoir des sorties de théâtre, ils veulent avoir des concerts, ils veulent participer à des choses, avoir une chorale, avoir du tai-chi, et il y a de la danse en ligne. Ce sont des personnes de 70 à 87 ans, que l'on a ici, des personnes qui s'en vont tranquillement vers la sortie de l'âge d'or, alors il y a une transition qui se fait [pour s'adapter]. » (Louise, 56 ans)

Beaucoup de jeunes retraitées sont donc face au dilemme suivant : elles ne veulent pas être inactives ou inutiles mais elles ne s'identifient plus au marché du travail. Comme on le verra dans le chapitre suivant, presque toutes les jeunes retraitées interrogées, sans considération pour la signification qu'elles attribuent à la retraite, développent des stratégies pour justement se sentir encore « utiles socialement ».

3. La retraite méritoire versus la retraite privilège

Au-delà de la signification générale de la retraite comme étape nouvelle de la vie, il se dégage des entrevues deux façons de vivre ce moment : pour certaines femmes, peu nombreuses, la retraite jeune est vécue comme une récompense « méritée », pour d'autres, comme un « privilège ».

Les premières, en effet, ont le sentiment d'avoir donné beaucoup pendant leur vie de salariée, avoir mérité leur retraite, avoir travaillé pour l'obtenir et profiter aujourd'hui du fruit de leurs efforts pour penser à elles, profiter de leur temps avant tout :

« Bien oui, c'est ça, 50 ans c'est assez. Je trouve que j'ai assez donné (...). Je n'ai jamais connu cela, pouvoir faire ce qui me plaisait tout le temps, parce que tu commences à travailler tu as 17 ou 18 ans, et ça va jusqu'à 55 ans. J'ai assez donné. Merci. » (Pauline, 56 ans)

La retraite prend ainsi pour elles la forme d'un retour du balancier pour le travail réalisé.

À l'opposé, d'autres femmes, qui constituent en fait la majorité de notre échantillon, se sentent plutôt privilégiées de pouvoir vivre une telle situation de retraite si jeunes. C'est pour elles une « chance » comme le souligne l'une d'elles : « C'est comme si j'avais gagné à la loterie. » (Annie, 60 ans). Pour ces retraitées, avoir droit à une retraite anticipée est un privilège puisque d'autres femmes, qui ont travaillé tout autant, n'ont pas cette chance :

« Je me considère comme une privilégiée, d'être complètement autonome financièrement. Je pense que les femmes à la retraite il y en a beaucoup qui sont misérables, qui arrivent tout juste, tout juste, ou qui n'arrivent pas du tout. » (Catherine [âge non disponible])

Certaines soulignent justement qu'elles ont pu prendre cette retraite anticipée parce qu'elles en avaient les moyens sur le plan financier (soutien économique du conjoint, héritage, etc.), ce qui n'est pas le cas de toutes leurs collègues qu'elles voient souffrir du même épuisement. Elles se sentent donc doublement privilégiées :

« Parce que je suis l'une des seules dans l'année, dans les deux ou trois dernières années, qui est partie à sa retraite, je suis l'une des seules qui pouvaient financièrement la prendre, sa retraite. » (Louise, 56 ans)

À ces deux conceptions de la retraite, correspondent deux façons d'envisager leur vie quotidienne de retraitées lors des premières années. Pour celles qui estiment avoir mérité la retraite, celle-ci est un moment de désengagement social, dans un premier temps, bien que plusieurs soient impliquées auprès des petits-enfants ou d'un parent malade. C'est une retraite « pour soi »; elles veulent penser à elles d'abord. Elles ne se sentent pas coupables de consacrer leur retraite aux loisirs et de ne plus jouer de rôle significatif au sein de la société. Elles affirment mériter ces moments à elles, cette « retraite-liberté ».

À l'inverse, celles qui se sentent privilégiées de pouvoir arrêter de travailler bien avant 65 ans, croient qu'il est impératif de rendre ce qu'elles ont reçu au reste de la société. Elles vivent alors la retraite comme un moment d'engagement, notamment au sein de groupes ou d'associations. Il est cependant intéressant de noter – mais nous y reviendrons dans le prochain chapitre – que la plupart d'entre elles voient cet engagement non pas comme une obligation, mais bien comme une occasion de se réaliser, comme une dernière chance de faire ce dont elles ont vraiment envie.

Autrement dit, alors que celles qui se sentent privilégiées redonnent ce qu'elles estiment avoir reçu, celles qui croient avoir mérité leur retraite estiment avoir donné tout au long de leur carrière et être maintenant en position de recevoir. Dans les deux cas, le discours des femmes met en exergue le fait observé par Marcel Mauss (1966) dans des sociétés traditionnelles, à savoir que le don, apparemment gratuit, crée un sentiment de dette chez le receveur qui redonnera tôt ou tard. Cette forme de logique d'échange, dont Mauss pensait qu'elle n'existait que dans les sociétés anciennes, se retrouve aujourd'hui encore et ce, sous toutes sortes de formes (cadeaux d'anniversaire, assistances diverses au

quotidien, etc.) ainsi que l'a bien montré Godbout (1992, 2000). En fait, le don est présent dans plusieurs sphères dont celle de la famille et il serait surtout l'apanage des femmes qui forment la majorité des bénévoles en général, comme nous l'avons vu. D'ailleurs, dans sa recherche sur l'engagement social des femmes de plus de 50 ans, Gagnon (1995) constate la présence de l'idée de don/contre-don dans les motivations invoquées par les femmes pour faire du bénévolat.

Chez les nouvelles retraitées, la retraite méritoire et la retraite privilège traduisent bien cette dynamique du don/contre-don dans la société moderne. La retraite vue comme méritoire traduit alors un sentiment d'avoir participé à un échange en donnant pendant la vie de salariée et en étant maintenant prêtes à recevoir en retour. La retraite est donc légitime puisqu'elle s'inscrit dans une dynamique d'échange initiée il y a de cela plusieurs années. La retraite privilège permet aussi d'observer un échange de don/contre-don mais dans un autre sens. Les répondantes vivent le fait de pouvoir prendre leur retraite comme un privilège que la société leur a donné, et elles sentent qu'elles doivent donner en retour. Elles veulent donc s'engager collectivement pour faire profiter au reste de la société la chance, « le don » qui leur a été fait en leur permettant d'arrêter de travailler tôt.

Chapitre 6

La vie quotidienne à la retraite

Les femmes interrogées dans notre étude sont, pour la plupart, très occupées depuis qu'elles sont à la retraite à un point tel qu'il nous a été parfois difficile d'obtenir des rendez-vous pour réaliser les entrevues! Bien qu'elles mentionnent le souci de ralentir, il s'avère paradoxalement qu'elles se retrouvent presque toutes avec un horaire très chargé. Leur vie quotidienne se partage entre des moments à se mettre en forme, mais aussi à s'occuper de leur famille, ou à s'impliquer dans leur cercle social et au sein de groupes militants ou d'organismes. L'engagement et le souci de soi se côtoient donc, non sans friction, dans la vie quotidienne de cette nouvelle génération de femmes jeunes retraitées.

1. Prendre soin de soi

1.1 La retraite, c'est bon pour la santé !

Bien que dans la cinquantaine pour la plupart, les jeunes retraitées s'inquiètent presque toutes de leur santé et de leur autonomie dans cette période de leur vie perçue par certaines comme étant la dernière de leur vie où elles disposent de leurs pleines capacités et autonomie sur le plan physique :

« Mais je n'aimerais pas me retrouver dans vingt-cinq ans, en situation de dépendance ou de maladie. Je me suis dit ça depuis quelques mois, il faudrait que je fouille un peu pour voir quelles sont les dispositions qu'on doit prendre. » (Adèle, 60 ans)

« La seule, la seule crainte que j'ai c'est que je ne veux pas me retrouver à 80 ans dans un centre d'hébergement, ce serait ma seule crainte. Parce que justement, [...] je m'occupe d'une vieille tante qui a 86 ans, qui est dans un centre d'hébergement . » (Régine, 64 ans)

Elles se projettent beaucoup dans l'avenir et se disent qu'il vaut mieux prendre soin de son corps maintenant pour bénéficier plus tard de bonnes conditions de santé. C'est pourquoi d'ailleurs, pour plusieurs, la préretraite était vue comme une période pour se (re)mettre en forme et prendre du temps pour soi :

« Je voulais me mettre en forme, je m'étais dit : "Dès que je prends ma retraite je prends des cours de conditionnement physique". » (Blanche, 56 ans)

Beaucoup d'entre elles le font une fois retraitées, surtout la première année, par des activités physiques ou tout simplement en ayant des moments à elles :

« J'ai une amie avec qui je vais une fois par semaine à la piscine, et on fait deux activités : on parle, puis on nage. Mais on s'encourage parce qu'il faut dire que je veux garder ma santé physique, c'est important, alors j'y vais une fois par semaine ou aux deux semaines. » (Louise, 56 ans)

*« Je commence par une méditation pendant une demi-heure à peu près, ensuite, je vais déjeuner. Quand je suis gentille et bonne pour moi-même, je vais parfois faire des exercices. Mais je prends toujours une heure pour aller marcher à l'extérieur. Moi, il faut que je sorte. Si je ne sors pas de la maison, il me semble que le soir je vais être verte. »
(Micheline [âge non disponible])*

Un entraînement physique hebdomadaire a pris place dans le quotidien de plusieurs nouvelles retraitées et les sports sont parfois les activités principales. Beaucoup de nouvelles retraitées semblent d'ailleurs plus en forme à la retraite que pendant leur vie de salariées et ce, comme le dit l'une d'elles, parce qu'elle peut prendre le temps de faire ses exercices et qu'elle ne subit plus le stress du travail :

« Ce que je fais depuis quelques mois tous les matins, je fais au moins vingt minutes d'étirements avant de me lever. Ça c'est le bonheur. [...] J'ai tellement renforcé mon dos que je suis capable de faire des travaux. Puis, je n'en attrape plus de blessures, avant je n'étais pas capable de rien faire, je me faisais des bursites. J'ai fait des tendinites toute ma vie, mais avec les étirements, c'est un des bonheurs de dire je peux me lever plus lentement. » (Suzanne, 58 ans)

Son conjoint lui a d'ailleurs fait remarquer :

« Il est content parce qu'il voit que je suis beaucoup plus en forme. J'étais fatiguée, tu vieillis puis après 50 ans, je me voyais avec moins d'énergie. Pourtant j'en ai beaucoup d'énergie. Mais je trouvais ça plus exigeant le stress du travail. » (Suzanne, 58 ans)

Une autre répondante vient tout juste de commencer à prendre des cours d'aérobic pour les femmes de 50 ans et plus et note avoir perdu du poids depuis le début de sa retraite à l'instar de plusieurs autres.

En plus de leur bien-être physique, quelques répondantes semblent vouloir prendre du temps pour améliorer leur qualité de vie, voire même leur milieu de vie. C'est le cas de la majorité des répondantes qui sont propriétaires qui décident d'entamer des travaux dans la maison ou le chalet ou bien de préparer la vente de la maison :

« J'ai travaillé à la restauration de notre maison de campagne alors là, je me suis découverte un talent de contracteur. J'ai travaillé à 100 %, sept jours par semaine à ce projet-là, ce qui fait qu'on a tout démolé, et tout reconstruit! » (Suzanne, 58 ans)

De plus, plusieurs affirment avoir plus de temps pour la famille et ont remarqué un changement qualitatif dans leurs relations avec leur entourage :

« Avec mes sœurs, puis même mes frères, mais mes sœurs sont plus près, je trouve qu'on a plus de temps. Et j'ai une sœur qui, elle, est célibataire aussi, et parfois elle vient passer des fins de semaine, chose qu'on ne faisait pas avant. » (Monique, 69 ans)

« On a plus le temps de voir les enfants, de les écouter, de leur parler. On se rencontrait, mais on ne se parlait pas vraiment. Là quand on se rencontre, on a le temps d'écouter. Il y a plus de qualité [dans nos relations]. » (Louise, 56 ans)

Bref, la retraite devient un moment pour prendre soin de soi. Cependant, dès la fin de la première année, et parfois dès le début de la retraite, la plupart des femmes qui vivent leur retraite comme un privilège commencent à ressentir de la culpabilité devant « tant d'oisiveté ». On verra plus loin qu'elles décident souvent de s'engager ou de s'impliquer dans différents projets.

1.2 La retraite : un moment pour se réaliser

Prendre soin de soi c'est aussi, pour certaines répondantes, se donner le droit de vivre la retraite comme un moment pour réaliser des projets personnels qu'elles ont toujours voulu faire mais qui étaient sans cesse repoussés par manque de temps, en raison du travail, ou pour réaliser leurs rêves avant qu'il ne soit trop tard. Ainsi, une des jeunes retraitées rencontrées se lance dans un tout autre domaine au début de sa retraite et s'approche ainsi d'un rêve caressé toute une vie :

« Moi mon rêve c'était de faire des vêtements pour le théâtre et ce n'était pas prévu que je me remettais à la couture. J'avais une amie qui faisait de la peinture et qui faisait une exposition, elle m'a dit : " Pourquoi tu n'en fais pas des robes et je vais les exposer en même temps que mes toiles? " Alors je me suis mise à faire des robes du mois de janvier au mois de juin. À la fin, c'était un stress, j'ai dit c'est un stress pour un autre mais du stress plaisant c'est beaucoup plus plaisant! (...) La retraite c'est la dernière chance de m'écouter, d'apprendre à vivre mieux, je trouve que le travail ne nous aide pas à vivre à notre rythme ou alors je ne me suis pas donné les moyens. Il y en a qui le font peut-être mais je trouve que le rythme du travail lui-même ne le permet pas. Donc je me suis dit : " C'est le temps d'apprendre ça. " »

(Annie, 60 ans)

Une autre parle de ses projets à venir, soulignant l'importance pour elle de faire de sa retraite ...

«... la plus belle partie de ma vie. La plus belle partie de ma vie pour que, lorsque je vais être prête à mourir, quand je vais être prête, je vais être sereine. Moi je vais arriver sereine face à la mort. Je veux que, pour cette partie-là de ma vie, je n'aie aucun regret. Si je mourais demain matin, j'aurais des regrets car je n'ai pas assez voyagé. Il me semble que si j'arrive à réaliser mes rêves ou mes objectifs, là, quand ça va être le temps de mourir, je vais me dire, j'ai fait ce que je voulais faire. »

(Suzanne, 58 ans)

Se réaliser implique parfois de se questionner sur le sens de ce que l'on fait et même de prendre la décision de s'occuper d'abord de soi plutôt que des autres, bref, de ne pas ou de ne plus prendre soin des autres :

« J'ai fait trois ans d'analyse et au terme de cette analyse c'est comme si j'avais compris pourquoi je travaillais, le sens de tout cet engagement en travail social. Je n'avais plus le goût d'assumer cette fonction-là, d'aider les autres et ne jamais avoir le sentiment que j'aide tant que cela, ça parce que c'est tellement difficile d'aider en profondeur une personne. »

(Suzanne, 58 ans)

Notons à cet égard que les femmes qui refusent de consacrer leur temps à un engagement collectif lié à la dispensation de services sont souvent celles dont le travail salarié était justement axé sur les soins aux autres. Elles estiment avoir beaucoup donné et ne plus avoir l'énergie pour s'impliquer de cette façon. Cela ne serait pas cohérent, disent-elles, avec leurs objectifs de retraite ni avec leur désir de se sortir de l'épuisement physique et mental qu'elles ressentent :

« Peut-être qu'un jour je retournerai d'une certaine façon, mais là ça n'a pas de bon sens. Quand j'aurai fini avec les enfants, peut-être que là, je serai prête à redonner quelque chose. » (Suzanne, 58 ans)

2. L'engagement : un impératif pour les jeunes retraitées?

2.1. L'engagement collectif : se donner une retraite qui a du sens

Mais la retraite, pour bien des femmes rencontrées, est aussi et surtout un moment pour s'engager, notamment une fois passée la première année. Certaines voient l'engagement comme un moyen de se sentir utiles et d'être épanouies, de se réaliser dans leur retraite :

« C'est très valorisant parce que je me sens très utile. Autant je me sentais utile dans mon milieu de travail, autant là je me sens utile et j'ai beaucoup d'énergie parce que je suis encore jeune. Alors j'ai décidé de m'engager, et puis les gens sont contents au centre de l'âge d'or. Ils aiment mon sourire, ils aiment ce que j'apporte. " Vous en faites beaucoup ", ils me disent, et je me sens très respectée des gens qui sont là. » (Louise, 56 ans)

« Il faut que je fasse quelque chose qui est utile sinon, si je ne fais pas ça, je ne me sentirai pas utile. Si je ne faisais pas de bénévolat, je me sentirais inutile et ça, c'est personnel. » (Micheline [âge non disponible])

Ce besoin de se sentir utile accompagne le désir de ne pas vivre la retraite comme un retrait, le besoin de se sentir encore une citoyenne à part entière :

« Retraite, c'est retraite du travail, mais pas retraite de la vie, pas retraite de l'engagement social, pas retraite affective, c'est pas une disparition, c'est un déplacement (...). Tant que je suis vivante faut que je fasse ma part si je veux continuer d'exister comme citoyenne. C'est ça la satisfaction d'être une personne entière. » (Catherine [âge non disponible])

Comme nous l'avons souligné, les répondantes qui vivent la retraite comme un privilège développent souvent un sentiment de culpabilité si elles ne s'engagent pas un tant soi peu. Elles veulent redonner à la société ce qu'elles reçoivent en étant à la retraite jeunes. D'autres se sentent plus vivantes quand elles s'engagent et soulignent l'importance du regard des autres dans leur démarche d'engagement :

« Je sais pas pourquoi, j'ai besoin du regard des autres pour valoir quelque chose. Et dans l'engagement, qui est une des valeurs qui est mienne, il reste que le regard des autres compte, je pense. » (Catherine [âge non disponible])

À travers l'importance du regard d'autrui, elles soulignent en fait la nécessité d'être reconnues socialement, le besoin même que la société leur fasse une place. En effet, la retraite, et notamment la retraite anticipée, représente pour ces femmes une phase du cycle de vie qui, un peu comme l'adolescence, demande une nouvelle construction de l'identité pour soi et pour autrui. Leur identité sociale, liée auparavant à leur insertion professionnelle, n'a plus maintenant de contours aussi nets, et c'est pourquoi les nouvelles retraitées se trouvent souvent confrontées aux questions suivantes : qui suis-je maintenant? Comment prendre ma place dans cette société régulée par les rythmes du marché du travail? Suis-je encore utile et sinon, comment puis-je l'être? L'engagement est alors pour plusieurs d'entre elles un moyen à la fois de se réinsérer socialement et de se sentir utile.

Nos données rejoignent à cet égard celles d'autres études, et notamment celle de Guillemard (2002) qui montrait que les retraitées françaises vivent le même besoin de s'engager pour se sentir utiles. Elle notait fort justement que le milieu associatif est souvent privilégié parce qu'il a une plasticité intéressante, qu'il est en marge des rapports de production et de l'État et parce qu'il instaure un échange avec le reste de la société. Il y a d'ailleurs, depuis le début des années 1980, en France mais

aussi ici, une montée de la participation associative des retraités, hommes et femmes, qui veulent se sentir actifs, utiles, être des acteurs sociaux et des citoyens.

Cependant, la spécificité de notre étude, peut-être parce qu'elle a donné la parole à des « jeunes » retraitées, est de mettre en lumière une autre façon d'entrevoir l'engagement. En effet, la plupart des répondantes rencontrées s'engagent, non seulement pour faire leur part et se sentir utiles, mais aussi pour changer les choses. Plusieurs se sentent responsables de ce qui se passe, dans le monde autant qu'autour d'elles :

*« Je ne suis pas capable de ne pas intervenir. C'est une petite goutte d'eau, bon j'y tiens, j'y tiens à la déposer dans le bassin là. »
(Catherine [âge non disponible])*

Plus encore, pour certaines des femmes interrogées, l'engagement s'impose impérativement afin de contrer le modèle dominant de désengagement et de consommation. Les projets sociaux qui les animaient ne s'étant pas encore réalisés, il s'agit donc de continuer à y travailler. L'engagement peut devenir en ce sens une sorte de « devoir » : « J'aime à m'engager, mais je sens aussi le devoir de m'engager », dira l'une d'elles. Pour une autre, outre l'utopie politique qui l'anime, son engagement a aussi pour raison d'être sa volonté de transmettre ses connaissances à la jeune génération. En parlant de son engagement militant dans un regroupement de défense des locataires, elle déclare :

« Ça m'a pris aussi beaucoup de temps et d'énergie pour me remettre dans ce dossier. Mais par ailleurs, je trouvais ça important de le faire, parce que ça fait partie des projets que je n'ai pas eu le temps de réaliser [...]. Et puis j'aimerais un peu transmettre mes années d'expérience, mes réflexions dans ce domaine. » (Irène, 63 ans)

2.2. L'engagement de proximité : une liberté ou une contrainte?

Toutes les répondantes ne sont pas aussi militantes. Plusieurs nouvelles retraitées veulent s'impliquer dans la société mais aussi auprès de leurs proches, tout en se sentant libres. Il s'agit, dit l'une d'elles, de trouver un équilibre entre l'engagement collectif, qu'elle maintient à la retraite, et l'engagement de proximité auprès de leur famille par exemple :

« Mais j'essaie justement, à travers le collectif, d'aider mes nièces qui ont des enfants quand elles sont un peu mal prises, de sortir les enfants pour reposer les parents, aider ma mère, de la sortir aussi, aller au cinéma. » (Adèle, 60 ans)

Si l'engagement de proximité est perçu, au moment de la prise de retraite, comme demandant moins de contraintes, notamment en termes d'horaires, donc octroyant une plus grande autonomie, en revanche, très vite, plusieurs disent s'être rendues compte qu'il contient aussi sa dose de contraintes qui empêchent la réalisation de leurs projets de retraite. Ainsi, l'une des femmes interrogées a pris sa retraite jeune pour plusieurs raisons dont une en particulier, soit la situation physique de sa mère qui est très malade. Au début de sa retraite, elle donne beaucoup de temps à sa mère au détriment des autres projets qu'elle s'était fixés, dont sa remise en forme. Lors de l'entrevue, elle passe d'ailleurs beaucoup de temps à expliquer tous les soins qu'elle prodigue et les préoccupations avec lesquelles elle doit jongler pour s'occuper de sa mère. Voilà seulement quelques mois qu'elle s'accorde le droit de prendre des vacances et assume le fait que sa mère pourrait mourir sans qu'elle ne soit auprès d'elle :

« Avant je ne pouvais pas me le permettre parce que je n'envisageais pas qu'elle puisse décider sans que je sois là, je n'étais pas capable de l'envisager, mais maintenant je suis capable. Mais on a des choix à faire. » (Blanche, 56 ans)

La tension est palpable dans son discours dans la mesure où elle décrivait la retraite comme une période sans contrainte qui lui permettrait de réaliser ce qu'elle n'avait pas eu le temps de faire comme déménager et se mettre en forme. Elle déménage effectivement la première année mais attend trois ans avant de s'autoriser à penser à son projet de se mettre en forme et de voyager :

« J'aimerais bien voyager aussi un peu, mais ça, c'est quand ma mère va être partie. C'est ça qui bloque tout en réalité. J'attends, j'attends. J'attends que ça arrive. » (Blanche, 56 ans)

Cette situation n'est pas unique et représente bien la réalité de plusieurs nouvelles retraitées. L'engagement de proximité est en effet considéré comme légitime, autant par les retraitées que par leur entourage, ce qui leur impose une pression. D'ailleurs, dès l'annonce de la prise de retraite déjà, les attentes de leur entourage quant à leur engagement se font sentir. Autrement dit, parce qu'elles sont à la retraite, certaines ressentent de la pression pour s'occuper des petits-enfants ou prodiguer des soins à des parents malades, pression qui émane tant de la famille, des parents eux-mêmes qu'implicitement de la société en général :

« Comme je suis celle à la retraite, il y a plus de démarches que je faisais, même si en bout de ligne il fallait que les trois puissent signer. Parce que j'avais plus de temps. J'ai réalisé que je n'avais pas été faire d'exercice, mais je n'avais pas passé ma journée à rien faire, je m'étais levée et j'ai fait ces démarches et donc c'est entré dans mon quotidien. » (Françoise, 62 ans)

Comme l'a bien souligné Pennec (2004), les tensions et pressions sont en fait constantes pour les femmes à cette étape de la vie, tensions entre désirs d'autonomie, de « liberté » et besoins familiaux, tensions aussi entre engagements privés et publics. Les hommes à la retraite vivraient beaucoup moins d'engagements privés contraignants que les femmes (Dentiger et Clarkberg 2002; Gallagher 1994), et ce, parce que les soins aux proches sont encore aujourd'hui attribués socialement aux femmes.

3. Quand l'engagement nuit aux objectifs de retraite

L'engagement, autant de proximité que collectif, peut occuper une place majeure dans l'horaire des jeunes retraitées. En conséquence, plusieurs femmes ont autant, sinon plus, de contraintes d'horaire à leur retraite que pendant leur vie de salariée, ce qui occasionne des tensions et des remises en question. Ainsi, certaines vont choisir de ne pas être engagées à temps plein, d'autres hésitent même parfois à s'impliquer dans un organisme en raison même de ces tensions entre leur désir de ne plus vivre de contraintes majeures et leur besoin de se sentir utiles. La surcharge de l'horaire quotidien est d'ailleurs une des raisons qui démotivent celles qui ne sont pas engagées, ou qui ne le sont plus, dans des tâches de bénévolat :

« Je ne veux plus de contrainte alors pour moi le bénévolat, si j'ai envie d'en faire j'en ferai, mais je n'irai pas m'associer à un groupe, par exemple comme le groupe des diabétiques, qui m'appelle chaque fois pour que j'aille à des réunions, parce que ça, c'est comme une routine. [...] Et moi je n'en veux pas du tout. » (Pauline, 56 ans)

Une autre souligne à maintes reprises que la retraite signifie pour elle une liberté, une absence de contraintes et donc que son engagement doit respecter cet impératif, ce qui n'a pas été toujours possible au début de sa retraite :

« Parce qu'il y avait probablement une crainte de vide, de voir un agenda vide, pas rempli, donc je me suis investie dans beaucoup d'activités, trop d'activités mettons! (...) J'avais le goût de plus d'autonomie, de liberté, et j'étais en parfaite forme, j'avais besoin justement de me replacer dans un contexte différent où il y avait de la liberté, où j'avais le goût de faire quelque chose de différent, mais sans les contraintes qu'on a quand on est salariée. » (Adèle, 60 ans)

Une autre voit la retraite aussi comme une absence de contraintes et pourtant, paradoxalement, l'horaire qu'elle se fixe pour ses multiples activités semble plus contraignant que son horaire de travailleuse salariée :

« J'ai tout mon temps, mais comme j'accepte beaucoup d'activités, à un moment donné je me sens coincée. De plus en plus d'ailleurs, parce que quand on travaille, le travail finit à 5 h, 6 h, 7 h ou 8 h, mais il finit. Tandis qu'à la retraite, il n'y a comme plus de limites. » (Catherine [âge non disponible])

Pour certaines, la liberté qui prend place à la retraite n'est pas seulement positive dans la mesure où elle représente aussi une peur du vide :

« J'avoue que depuis que je suis à la retraite j'ai plus de misère à lire, j'ai de la misère à m'asseoir pour lire, j'ai toujours l'impression que j'ai quelque chose à faire (...). Alors, c'est peut-être ça la liberté ou bien non c'est le vide intersidéral, il n'y a rien dedans. Tu es complètement libre, mais libre de mourir de peur dans ce vide-là ou d'avoir des activités, des engagements qui prennent tout, alors là c'est où la limite? En tout cas, je suis dans ce dilemme en ce moment (...). » (Catherine [âge non disponible])

La retraite implique du temps libre consacré à soi, à ses loisirs et en ce sens, elle s'inscrit en contraste avec la vie de travail contraignante et encadrante. Or, la sortie des contraintes ne représente pas seulement la liberté pour cette nouvelle génération de femmes qui a toujours été ou presque sur le marché du travail, donc dans un rôle social aux contours bien définis et reconnus ; elle ouvre aussi la porte à la solitude, au repli sur soi et à l'ennui, si l'on manque d'activités. D'où, chez plusieurs nouvelles retraitées, une abondance d'occupations diverses, et un agenda très rempli :

« À un moment donné je m'inquiétais un peu parce que je suis seule, puis, je me disais : " Bon, je vais avoir bien du temps de libre ", mais finalement j'ai plein de nouvelles activités. J'aime ça (...). Aujourd'hui, je n'arrête jamais (rire). Quand j'ai une journée à ne rien faire, c'est très rare. On a toujours quelque chose. » (Ginette, 56 ans)

Malgré tout, soulignent certaines des répondantes très actives, un horaire de retraitée est beaucoup moins épuisant qu'un horaire de travail :

« Je trouve que je suis pas mal occupée pareil. Mais tu es occupée d'une belle façon. C'est vrai, je n'avais jamais eu ça un agenda, ou quand j'en avais un, de toute façon je marquais peut-être les fêtes, ces choses-là, mais ce n'était pas des sorties comme ça! Mais ça prend ça, un agenda, quand tu arrêtes de travailler. » (Mireille, 61 ans)

Terminons en soulignant que la tension entre le besoin de liberté et la peur de l'inutilité a été observée dans certaines autres recherches. Michaud, Paré et Wavroch (2002) montrent à cet égard que le besoin de se sentir utile est une des motivations principales au bénévolat des personnes de 55 ans et plus tout en ajoutant que : « Le fait d'être réticent à s'engager toute une année rejoint l'esprit de liberté qui sous-

tend les activités bénévoles, et c'est d'ailleurs ce qui dé motive le plus les personnes de 55 ans ou plus à se consacrer davantage au bénévolat. » (Michaud, Paré et Wavroch ; 2002)

4. Les stratégies d'accommodement financier des jeunes retraitées

Avec la prise de retraite, les femmes doivent s'adapter financièrement à un revenu moindre, mais une seule des répondantes dit avoir des difficultés financières véritables. C'est surtout face à la prévision d'une baisse de revenu à 65 ans que les répondantes mettent en place un certain nombre de stratégies d'accommodement. Si elles savent que leurs revenus diminueront à ce moment-là, les problèmes qui pourraient surgir sont difficiles à prévoir. Elles se préparent donc en épargnant et en limitant leurs dépenses :

« [Je vais] mettre plus d'argent de côté et dépenser moins, parce que j'ai dépensé pas mal depuis un an ou deux. Mais là je me dis que je vais faire attention. » (Régine, 64 ans)

Des diminutions de dépenses ont été inhérentes, de toute façon, au fait de quitter leur emploi :

« Faut dire que quand tu travailles, il y a les lunches au resto, il y a l'habillement, il y avait plein de dépenses, des collectes pour ceci, les collectes pour cela. Il y a des semaines, tu dépenses beaucoup, beaucoup. À la retraite non. » (Micheline [âge non disponible])

Mais elles développent aussi d'autres stratégies, comme par exemple le recours aux ressources municipales (Accès Montréal, centres culturels, etc.) qui fournissent des accès à prix modique pour les activités culturelles et sportives :

« J'avais la carte Accès Montréal, ce qui fait qu'on joue au golf, avec la carte Accès Montréal, et ça nous coûte je pense 5 ou 7 dollars par jour. Moi je n'avais jamais pensé jouer au golf. Ça ne m'intéressait pas trop, ça ne me tentait pas de payer 35 dollars [...]. Je joue au golf municipal [...] Tu y vas deux ou trois fois par semaine, ce n'est pas la fin du monde, hein? » (Rose, 56 ans)

De plus, la retraite permet en elle-même de faciliter la situation financière, parce qu'elle donne des horaires souples et du temps pour aller chercher des billets gratuits, trouver des tarifs moins chers ou tout simplement le temps de faire de la cuisine :

« Quand je vais au cinéma le jour, c'est moins cher que la fin de semaine. Mettons, tu vas manger au restaurant la semaine, c'est moins dispendieux que la fin de semaine le soir. Donc, quand tu es à la retraite, il y a plein d'économies que tu peux faire quand tu sais t'organiser ». (Rose, 56 ans)

*« Qu'est-ce qui coûte moins cher, le savez-vous? C'est de cuisiner à la maison, et c'est bien plus de qualité. Je fais mon riz maison, j'achète des crevettes. J'étais toujours au restaurant, ça me coûtait énormément cher. Ça a été un avantage pour moi. J'aime bien mieux cuisiner. Ça a aussi aidé d'être à la retraite, on a plus de temps de prendre le temps. »
(Louise, 56 ans)*

Finalement, par son engagement au sein d'une association, une de nos répondantes peut voyager à moindre coût, ce qu'elle ne pourrait s'offrir autrement :

« Je suis guide bénévole dans un club de marche de montagnes qui organise des voyages en Europe. Sauf ces voyages-là qui se poursuivent, je ne pouvais plus voyager parce que je n'ai plus de sous. » (Blanche, 60 ans)

Par ailleurs, en mettant en place des stratégies d'accommodement financier à leur retraite, certaines nouvelles retraitées disent développer des façons d'être en accord avec leurs valeurs et plusieurs revendiquent un idéal de simplicité volontaire. Elles sont aussi très sensibles au commerce équitable et à la consommation responsable. La prise de la retraite devient alors une occasion pour elles d'avoir le temps d'être plus en harmonie avec leurs convictions sociales, de mettre en application leurs idéaux :

« Bien sûr que le revenu que j'avais a diminué énormément, je n'ai pas le même revenu. En même temps je m'habille beaucoup moins, je n'ai plus le goût de mettre des sous sur les vêtements, je me sens bien dans mes vieilles affaires. Je consomme moins, j'essaie de consommer plus responsable. » (Catherine [âge non disponible])

5. La retraite : la fin de la vie sociale?

Cependant, plusieurs soulignent que le travail permettait des contacts sociaux réguliers et qu'il leur est difficile maintenant de se créer un nouveau réseau social :

« Je dois dire que lorsque j'ai arrêté de travailler, ces conversations au quotidien m'ont manqué, et des fois elles me manquent encore. C'était comme une espèce de soupape au quotidien. » (Françoise, 62 ans)

« C'était une belle équipe, on formait une très belle équipe. Donc c'est plus ça, ce sont les gens. Si tu fais quelque chose la fin de semaine qui est très intéressant, bien le lundi matin, tu n'as personne à qui le raconter. C'est vraiment le social qui me manque. » (Micheline [âge non disponible])

Par ailleurs, les nouvelles retraitées font partie d'une catégorie de personnes à la retraite possédant peu de lieux en commun en fonction de leur âge. Elles vont peu à des clubs d'âge d'or, auxquels elles ne s'identifient pas, et elles ne fréquentent pas encore les résidences pour personnes âgées. Autrement dit, il y a en quelque sorte une absence de lieux de socialisation en rapport avec ce jeune âge à la retraite. Les femmes que nous avons rencontrées recherchent donc plutôt des activités en fonction de leurs intérêts et de leurs préoccupations, qu'elles vont faire seules ou avec des amies. Ainsi, avoir des amies permet de découvrir de nouveaux loisirs ou de nouvelles possibilités d'engagement alors que de prendre part à de nouveaux loisirs ou engagements permet d'élargir le réseau social des retraitées. Ce réseau est généralement composé de retraités et par le fait même répond mieux aux intérêts des répondantes :

« J'ai connu plein de gens qui sont à la retraite ou qui ont arrêté de travailler à 50 ans. Donc, je me suis fait un nouveau réseau d'amis et c'est intéressant, ce sont des femmes qui sont à la retraite. Donc c'est agréable, on peut faire plein de choses ensemble. (...) Eux, elles ne focalisent pas sur le travail, elles s'entraînent et on a les mêmes intérêts, on fait d'autres choses, des activités culturelles. (Rose, 56 ans)

Parfois, ce sont les loisirs que les femmes ont choisis qui deviennent une source de nouveaux contacts amicaux :

« C'est sûr que la peinture pourrait m'isoler chez moi si je ne faisais pas les ateliers. Mais comme je continue toujours à faire les ateliers et que maintenant que je le fais le jour, il y a une espèce de noyau qui se crée. Donc c'est d'autres liens, d'autres personnes que je

découvre, un univers que je découvre, parce que je n'ai jamais vécu autour de ce milieu-là. »

(Françoise, 62 ans)

Finalement, comme on l'a vu au cours de ce chapitre, le moteur du discours des nouvelles retraitées tourne autour d'un paradoxe : le désir de liberté et la crainte de l'inutilité. La retraite est un moment de réalisation de soi pour ces répondantes et se réaliser implique d'être libre de faire ce que l'on veut quand l'on veut, tout en restant utile. Or, dans la vie quotidienne, ces deux objectifs entrent en conflit. Plusieurs femmes se plaignent alors d'être trop occupées par rapport à ce qu'elles voudraient ou se sentent coupables de ne pas être utiles. L'engagement doit alors leur procurer un sentiment d'utilité tout en n'étant pas trop contraignant, parce qu'elles ne veulent pas qu'il rappelle leur travail.

Sur le plan des suggestions, trois sont ressorties en regard du thème de l'engagement, soit :

1. inciter les femmes nouvellement retraitées à s'engager;
2. leur fournir plus d'occasions de regroupement en créant des lieux ou des activités adaptées à leurs intérêts et à leur âge;
3. assurer un soutien financier aux « aidantes naturelles », c'est-à-dire aux femmes engagées dans les soins à leurs proches.

Conclusion

Y a-t-il des circonstances personnelles, familiales ou liées au travail qui expliquent la décision d'une retraite anticipée? Quel sens prend-elle pour les femmes? Est-ce une retraite repliée sur les obligations liées à la sphère familiale ou plutôt axée sur l'engagement dans la sphère publique? Comment se vit la retraite sur le plan socioéconomique, pour celles qui n'ont pas encore droit à la pension de la sécurité de vieillesse? Telles étaient quelques-unes des questions auxquelles nous voulions répondre dans cette étude. Au terme de ce rapport, on peut dire tout d'abord que nos objectifs ont été atteints et que nous connaissons mieux, suite à cette recherche, l'univers des nouvelles retraitées. Celles que nous avons rencontrées nous ont en effet donné accès, généreusement, à leurs doutes, à leurs questionnements mais aussi à leurs rêves et au plaisir de les voir en partie se réaliser. Elles nous ont fait part à la fois de leurs joies et de leurs peurs, nous faisant bien comprendre que la retraite anticipée est un passage vers un nouveau cycle de vie aux contours encore mal délimités, qu'elles doivent elles-mêmes définir en partie.

En ce qui a trait aux motivations à prendre une retraite anticipée, les femmes rencontrées, pour la plupart, les ramènent à une surtout : l'épuisement physique et mental qu'elles ressentaient à leur travail. Les changements structurels (fusion d'établissements, changement de direction, d'horaire, d'équipe de travail, coupures de budget, transformation des orientations, etc.) des dix dernières années ont, selon plusieurs d'entre elles, été accompagnés de changements dans les valeurs mêmes du milieu de travail avec lesquelles elles n'étaient plus en accord. Fatiguées, désillusionnées parfois, ayant l'impression d'avoir perdu leur sentiment d'appartenance, ces femmes ont préféré quitter leur emploi d'autant plus qu'elles pouvaient se le permettre financièrement. À cet égard, notons que les nouvelles retraitées de notre étude ne vivent pas sous le seuil de la pauvreté et peuvent se permettre des loisirs sans avoir à s'inquiéter outre mesure sur le plan financier. D'ailleurs, aucune de nos répondantes n'envisageait le travail à temps partiel pour faciliter sa situation économique. Elles soulignent toutes cependant avoir vécu une baisse de revenus qui occasionne quelques ajustements dans leurs habitudes de consommation, ajustements que certaines décrivent d'ailleurs comme plus en accord avec leur éthique de citoyennes. Quant au fait que leur revenu diminuera substantiellement quand elles atteindront l'âge de 65 ans, elles s'y préparent et gardent des REER de côté pour cette période de leur vie. En effet, les offres faites pas les employeurs pour rendre alléchante la retraite anticipée prennent souvent fin avec l'entrée du régime des rentes du Québec à 65 ans.

Interrogées sur le sens qu'elles accordent à cette retraite anticipée, les nouvelles retraitées ont eu deux types de réponses : pour certaines, la retraite « jeune » est vécue comme une récompense « méritée », pour d'autres, comme un privilège. Les premières, en effet, ont le sentiment d'avoir donné beaucoup pendant leur vie de salariée et la retraite anticipée devient alors un juste retour des choses. Elles s'estiment en droit de s'octroyer du temps libre, tout au moins au début de leur retraite. Les secondes croient plutôt qu'elles sont privilégiées par rapport à d'autres qui ont autant travaillé et qui n'ont pas les conditions pour partir jeunes à la retraite; elles jugent donc important de rendre ce qu'elles ont reçu au reste de la société et auront tendance à s'impliquer dès la prise de retraite dans des organismes recherchant des bénévoles.

Mais là où toutes s'entendent, c'est sur ce que représente cette période de vie qu'on appelle retraite. D'un commun accord elles répondent : une nouvelle vie, marquée par plus de liberté, par le sentiment de sortir des contraintes d'horaire, mais aussi par la peur de se sentir inutiles. En effet, comme nous l'avons souligné, ces femmes veulent à la fois pouvoir penser plus à elles, vivre une retraite de type

loisir, mais en même temps, elles veulent se sentir encore pleinement actives dans la société, voire même, pour certaines, profiter du temps qu'il leur reste pour participer au changement social, pour agir. Elles vivent donc toutes sortes de tensions : entre leur désir de s'occuper d'elles, d'être libres de leur temps et leur désir d'engagement collectif (bénévolat, implication communautaire ou politique) ou privé (aide à la famille, gardiennage des petits-enfants) et entre leur engagement collectif et leur engagement privé, ce dernier les accaparant parfois plus qu'elles ne le voudraient.

Finalement, on peut dire qu'entre les engagements de proximité et l'implication sociale, la pratique de nouveaux loisirs ou encore les entraînements physiques personnels, la vie quotidienne des nouvelles retraitées est bien remplie et a peu à voir avec l'image de ces retraités oisifs qui seraient un poids pour la société, ni avec celle véhiculée par des publicités du type « Liberté 55 » dans lesquelles la retraite est associée à la consommation de luxe... Le plus grand défi de ces femmes est à cet égard de continuer à être reconnues comme des citoyennes à part entière, qui ont encore beaucoup à faire et à transmettre socialement. En ce sens, toutes ont souligné le peu d'espaces, de lieux de rencontre et même d'activités (loisirs, équipements culturels, etc.) pour ces nouvelles retraitées, plus jeunes et plus scolarisées que la génération qui les précède. Elles sont pour la plupart avides de connaissances, elles veulent voyager, rester en forme. Elles désirent s'impliquer socialement mais mentionnent leur difficulté ou même leur réticence à faire du bénévolat en raison du peu de souplesse offert par les organismes qui exigent bien souvent des horaires fixes. Comme nous l'avons vu, ces nouvelles retraitées veulent avant tout ne pas avoir de contraintes d'horaire imposées de l'extérieur; elles veulent pouvoir gérer elles-mêmes leur temps. Pour ces femmes, qui forment une toute nouvelle génération de retraitées, la retraite ce n'est pas, pour reprendre un terme de Guillemard, « la mort sociale », mais bien au contraire, elle peut être la poursuite d'une citoyenneté active. Elles nous amènent donc à réfléchir collectivement sur la place et le rôle que nous leur réservons, au sein d'une société dont l'une des caractéristiques est le vieillissement de sa population.

Bibliographie

- ACADÉMIE FRANÇAISE. *Dictionnaire de l'Académie, neuvième édition*, Éditions Fayard, Paris, 2005 (<http://www.academie-francaise.fr/dictionnaire/>).
- BLÖNDAL, Sveinbjörn, Stefano SCARPETTA. « Quand prendre sa retraite? », *L'Observateur de l'OCDE*, no. 212, juin-juillet 1998, p. 15-19.
- BONNET, Maurice. *Les personnes âgées dans la société*, Paris, Éditions des Journaux officiels, 2001, 97 p.
- BOWEN, Deborah J., ANDERSEN, M. Robyn et Nicole URBAN. « Volunteerism in a Community-based Sample of Women Aged 50 to 80 years », *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 30, no. 9, 2000, p. 1829-1842, (14p.).
- BOURDELAI, Patrice. « Les nouveaux visages du vieillissement de la population française », *Lien social et politiques*, no. 38, 1997, p. 11-20.
- BRAULT, Marie-Marthe. *Le travail bénévole à la retraite*, Québec, Institut québécois de recherches sur la culture, 1990, 122 p.
- BRAULT, Marie-Marthe. *Les relations filiales dans un contexte de soutien aux parents âgés, Les récits de 40 filles âgées de 55 ans et plus*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1992, 173 p.
- CHARPENTIER, Michèle. *Condition féminine et vieillissement*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, 1995, 169 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Les conditions de vie des femmes de la région de Montréal : faits saillants du recensement 2001*, Gouvernement du Québec, Collection Femmes et développement des régions, juin 2004, 37 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Adapter le Régime des rentes sans nier la réalité des femmes : mémoire sur le document de consultation Adapter le Régime des rentes aux nouvelles réalités du Québec*, [rédaction : Francine Lepage]. Gouvernement du Québec, Québec, 2004, 53 p.
- DAVID, Hélène. *Les femmes vieillissantes au travail et à la retraite*. Montréal, Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la santé et de la prévention, 1994, 58 p.
- DAVID, Hélène. « Les revendications du mouvement de lutte contre l'oppression des femmes et l'État québécois », *Les classiques des sciences sociales*, 1993, 11 p.
- DENTIGER, Emma, Marin CLARKBERG. « Informal Caregiving and Retirement Timing among Men and Women: Gender and Caregiving Relationships in Late Midlife », *Journal of Family Issues*, vol. 23, no. 7, oct. 2002, p. 857-879.

DE VINEY, Stanley, Jennifer CREW SOLOMON. « Gender Differences in Retirement income : a Comparison of Theoretical Explanations », *Journal of Women and Aging*, vol. 7, no. 4, 1995, p. 83-100.

DES RIVIÈRES, Monique. *Une fin ou un début?, avis du Conseil des aînés sur la retraite*, Conseil des aînés, Gouvernement du Québec, Québec, 2002, 66 p.

DORION, Martin, Charles FLEURY et Dominick P. LECLERC. « Que deviennent les nouveaux retraités de l'État? », *Le Gérontophile*, vol. 20, no. 4, automne 1998, p. 7-8.

DUBOIS, Michel, Antoine-Lutumba NTETU. *Du travail à la retraite anticipée. Profils et parcours d'un groupe de travailleurs*, Paris, L'Harmattan, 2001, 141 p.

DUCHESNE, Louis. *La situation démographique au Québec, Bilan 2003, les ménages au tournant du XXI^e siècle*, Institut de la statistique du Québec, Démographie, Québec, 2003, p.48-50.

Fédération des femmes du Québec. « Réforme de rentes du Québec. Première partie : Les femmes vont écoper », [rédaction : Ruth Rose], Montréal, février 2004, 3 p. www.ffq.qc.ca/pub/memoires.html.

FIRBANK, Oscar. « Stratégies de passage à la retraite et populations immigrantes ». *Canadian Issues/Thèmes canadiens*, (Waterloo, Ontario), Association des études canadiennes, 18, 1996, p. 23-48.

FLEURY, Charles. « La santé, un facteur déterminant de la retraite anticipée ? », *Cahiers Québécois de démographie*, vol. 32, no. 2, automne 2003, p. 201-221.

GAGNON, Éric. « Engagement social, engagement identitaire : parcours de femmes », *Service Social*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, vol. 44, no. 1, 1995, p.49-71.

GALLAGHER, Sally K. *Older People Diving Care: Helping Family and Community*, Auburn House, Westport, CT, 1994, 196 p.

GIBSON, Heather, ASHTON-SHAEFFER, Candace, GREEN, Jenny et CORBIN, Julia. « Leisure and Retirement: Women's stories », *Loisir et Société/Society and Leisure*, vol. 25, no. 2, automne 2002, p. 257-284.

GODBOUT, Jacques T. *Le don, la dette et l'identité*, Montréal : Boréal, Paris : La découverte, 2000, 190 p.

GODBOUT, Jacques T, André Caillé. *L'esprit du don*, Montréal, Boréal, 1995, 244 p.

GAULLIER, Xavier. « Retraites, préretraites et temps de la vie », *Gérontologie et société*, no 102, septembre 2002, p. 67-85.

GUÉRIN Gilles, Thierry WILS, Tania SABA et Nathalie St-JACQUES. «Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle? Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 24, no 2, automne 1995, p.245-283.

GUILLEMARD, Anne-Marie. « De la mort sociale à la retraite solidaire », *Gérontologie et société*, no. 102, sept. 2002, p. 53-66.

HABTU, Roman. « Les hommes de 55 ou plus : le travail ou la retraite? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 15, no 1, printemps 2003, p. 50-58.

HAICAULT, Monique et Sylvie MAZELLA. « Femmes et hommes retraités : des figures urbaines de mobilité circulante », *Recherches féministes*, vol. 9, no. 2, 1996, p. 137-146.

HALL, Michael, McKEOWN Larry, ROBERTS Karen. *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*, Ottawa, Statistique Canada, 2001, 89 p.

HOLSTEIN, Martha. « Productive Aging: a Feminist Critique », *Journal of Aging and Social Policy*, Vol. 4, No. 3-4, p. 17-34, (18p.), 1992.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Portrait social du Québec, données et analyses*, Edition 2001, Québec, p.97-98, p.211-212, p.225-227, p. 231-232, p. 308.

JETTÉ, Christian. « La redéfinition des temps de vie et la nécessaire transformation des institutions », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 13, No. 2, 2000, p. 26-40.

KIERAN, Patrick. « Retraite anticipée : tendances », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, vol. 13, n°4, hiver 2001, p.7-15.

MALTAIS, Aude, Richard AMIOT. « Pour qui l'âge d'or? », *Recto Verso*, no 306-307, janvier-avril 2004, p. 18-26.

McIRVIN ABU-LABAN, Sharon. « Les femmes âgées : problèmes et perspectives », *Sociologie et sociétés*, vol. 16, no 2, octobre 1984, p.69-78.

MICHAUD, Annie, Suzanne PARÉ, Hélène WAROCH (dir.). *État de la participation dans un bénévolat en mouvance au Québec, motivations et démotivations des personnes bénévoles âgées de 55 ans ou plus*, Québec, Conseil des aînés, Gouvernement du Québec, 2002, 103 p.

OUELLET, N. *Étude exploratoire sur les caractéristiques individuelles qui influencent la prise de la retraite anticipée*, Mémoire de maîtrise, Ste-Foy, Université Laval, Faculté des sciences sociales, Département des relations industrielles, 1995.

PENNEC, Simone. « Les tensions entre engagements privés et engagements collectifs, des variations au cours du temps selon le genre et les groupes sociaux », *Lien social et Politiques*, no 51, 2004, p. 97-107.

POCHET, Pascal. *Les personnes âgées*, Paris, Éditions La Découverte, coll. Repères, 1997, 122 p.

ROBICHAUD, Suzie, MALTAIS Danielle et Ghyslaine LAROUCHE. « Les jeunes retraités : entre l'enchantement et le désenchantement? », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 13, no 2, déc. 2000, p. 79-93.

ROSE, Ruth. « Un fossé qui persiste », *Relations*, mars 2002, no. 675, p. 23-25.

SCHELLENBERG, Grant. *Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite*, Ottawa, Statistique Canada, 2004, 45 p.

SCHELLENBERG, Grant. *La retraite. Les changements démographiques et économiques des dernières années*, Ottawa, Conseil canadien du développement social, Centre de statistiques internationales, 1994.

SUNTER, Deborah, Geoff BOWLBY. « L'activité sur le marché du travail dans les années 90 au Canada », *L'Emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, no. 3, automne 1998, p. 16-22.

STATISTIQUE CANADA. « Fiche : la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 14, no 2, été 2002, p. 47-54.

STATISTIQUE Canada. *Recensement de 2001*.

<http://www12.statcan.ca/francais/census01/home/index.cfm>.

ULYSSE, Pierre-Joseph, Frédéric LESEMANN. « On ne vieillit plus aujourd'hui de la même façon qu'hier », *Lien social et politiques*, no. 38, automne 1997, p. 13-49.

Annexe 1

Le guide d'entrevue

Question de départ :

Je suis là pour que vous me parliez de votre retraite. Tout d'abord, qu'est-ce que signifie la retraite pour vous?

Thème 1 : Le choix de la retraite « jeune »

Décrivez-moi rapidement le travail que vous occupez. Avez-vous changé d'emploi? Combien de temps avez-vous travaillé?

Qu'est-ce qui vous a amenée à prendre votre retraite?

Quels éléments particuliers (dans votre travail, dans votre famille, etc.) vous ont poussée à prendre votre retraite?

À l'annonce de votre retraite, quelles ont été les réactions de votre entourage?

Thème 2 : Les projets avant la retraite

Quelles préparations avez-vous faites en vue de votre retraite?

Quels étaient vos projets pour la retraite, avant que vous la preniez?

Aviez-vous l'intention de continuer à travailler à temps partiel après la retraite?

Thème 3 : La vie quotidienne après la retraite

Vivez-vous avec quelqu'un (conjoint par exemple)? Cette personne travaille-t-elle? Est-elle en santé?

Décrivez-moi une de vos journées typiques de semaine.

Depuis la retraite, est-ce que vos contacts avec vos amis ont changé? Et avec votre famille, avec vos amis de travail?

Sur le plan financier, y a-t-il des changements depuis votre arrêt de travail? Lesquels?

Quelles sont vos préoccupations actuelles?

Si vous aviez les outils nécessaires, que changeriez-vous pour les retraites des femmes?

Quels réseaux sociaux conservez-vous?

Quelle est la place de l'engagement dans votre retraite?

Question de fin : Vous, la publicité « Liberté 55 », ça vous accroche?

Données sociodémographiques

1. Année de naissance : 19_____

2. État matrimonial actuel :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Célibataire | 4. <input type="checkbox"/> Veuve |
| <input type="checkbox"/> Légalement mariée | 5. <input type="checkbox"/> Divorcée |
| <input type="checkbox"/> Union libre | 6. <input type="checkbox"/> Union libre après divorce |

3. Niveau d'étude complété :

- | | |
|---|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Primaire | 4. <input type="checkbox"/> Collégial |
| 2. <input type="checkbox"/> Secondaire | 5. <input type="checkbox"/> Universitaire, 1 ^{er} cycle |
| 3. <input type="checkbox"/> Professionnel (métier) | 6. <input type="checkbox"/> Universitaire, 2 ^e ou 3 ^e cycle |
| 7. <input type="checkbox"/> Autre, précisez : _____ | |

4. Avant la retraite, quel était votre revenu personnel (par année)?

- | | |
|--|--|
| 1. <input type="checkbox"/> Moins de 10 000 \$ | 5. <input type="checkbox"/> 40 000 à 49 999 \$ |
| 2. <input type="checkbox"/> 10 000 à 19 999 \$ | 6. <input type="checkbox"/> 50 000 à 59 999 \$ |
| 3. <input type="checkbox"/> 20 000 à 29 999 \$ | 7. <input type="checkbox"/> 60 000 à 69 999 \$ |
| 4. <input type="checkbox"/> 30 000 à 39 999 \$ | 8. <input type="checkbox"/> 70 000 \$ ou plus |

5. Avant la retraite, quel était votre revenu familial (par année)?

- | | |
|--|--|
| 1. <input type="checkbox"/> Moins de 10 000 \$ | 5. <input type="checkbox"/> 40 000 à 49 999 \$ |
| 2. <input type="checkbox"/> 10 000 à 19 999 \$ | 6. <input type="checkbox"/> 50 000 à 59 999 \$ |
| 3. <input type="checkbox"/> 20 000 à 29 999 \$ | 7. <input type="checkbox"/> 60 000 à 69 999 \$ |
| 4. <input type="checkbox"/> 30 000 à 39 999 \$ | 8. <input type="checkbox"/> 70 000 \$ ou plus |

6. Maintenant que vous êtes à la retraite, quel est votre revenu personnel ?

- | | |
|--|--|
| 1. <input type="checkbox"/> Moins de 10 000 \$ | 5. <input type="checkbox"/> 40 000 à 49 999 \$ |
| 2. <input type="checkbox"/> 10 000 à 19 999 \$ | 6. <input type="checkbox"/> 50 000 à 59 999 \$ |
| 3. <input type="checkbox"/> 20 000 à 29 999 \$ | 7. <input type="checkbox"/> 60 000 à 69 999 \$ |
| 4. <input type="checkbox"/> 30 000 à 39 999 \$ | 8. <input type="checkbox"/> 70 000 \$ ou plus |

7. Une partie de votre revenu personnel actuel provient :

- | | | |
|--|------------------------------|------------------------------|
| du Régime des Rentes du Québec (RRQ)? | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| de RÉER ? | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| de cotisations à des fonds de pension institutionnels? | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| du Supplément de revenu garanti (SRG)? | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| autre? <input type="checkbox"/> oui, spécifiez : _____ | | <input type="checkbox"/> non |

8. Avez-vous des RÉER que vous n'utilisez pas en ce moment? oui non

17. Si vous avez un(e) conjoint(e), il/elle est actuellement :

1. Sur le marché du travail

2. À la retraite

3. Autre, précisez : _____

4. Vous vivez seule

18. Êtes-vous née à l'extérieur du Canada?

oui

non

19. Vous identifiez-vous à une communauté ethnoculturelle?

oui, précisez : _____

non

Annexe 2

Liste des démarches entreprises et des organismes contactés pour le recrutement des répondantes

Publications dans les journaux

La rose des vents
Journal de Montréal
La Presse
Journal Métro
Journal de quartier Villeray-St-Michel-Parc Extension
Journal de quartier Plateau-Mont-Royal

Organismes rejoints

Table de concertation des aînés de l'île de Montréal (TCAÎM) et associations membres
Confédération des syndicats nationaux (CSN)
Projet d'Organisation Populaire d'Information et de Regroupement (POPIR)
Organisation Populaire des Droits Sociaux (OPDS)
Femmes d'ici et d'ailleurs
Office municipal d'habitation de Montréal
Commission scolaire de Montréal (section anglophone)
Agence de santé et des services sociaux
Collectif des femmes
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)
Association canadienne des employé-e-s en télécommunication
Alliance des infirmières auxiliaires du Québec
R des centres de femmes du Québec
Net Femmes
Fédération des femmes du Québec (FFQ)
Syndicat des postiers
Syndicat des employés de soutien de l'Université du Québec à Montréal (SEUQAM)
Revue le Bel Âge
Fédération du commerce, service de recherche
Fédération des travailleurs du Québec, (FTQ) responsable de la condition féminine
Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
Union des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames
Syndicat des cols blancs de la Ville de Montréal
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Annexe 3

Données socioéconomiques sur les répondantes

	Âge	État matrimonial	Niveau d'étude complété	Revenu personnel	Revenu familial avant retraite	Revenu personnel actuel	Provenances du revenu personnel actuel	REÉR inutilisés	Revenu familial à la retraite	Profession principale	Autres emplois	Début de la retraite	Enfants	Petits-enfants	Parents encore vivants	Cohabitation	Conjoint(e)	Née à l'extérieur du Canada	Identification à une communauté ethnoculturelle	Âge à la prise de la retraite
1	60	Divorcée	Universitaire avancé	70+	70+	50-59	fonds de pensions institutionnels		50-59	Enseignante	Cadre dans un syndicat	3 ans	non	non	mère	non	non	non	non	57
2	56	Légalement mariée	Collégial	70+	70+	70+			70+	Technicienne de laboratoire	non	3 ans	une fille (20 ans)	non						53
3	60	Divorcée	Universitaire premier cycle	?	?	?	RRQ et fonds de pension institutionnels	?	?	Enseignante et syndicat	non	4 ans	une fille (?)	2	?	non	sur le marché du travail	non	non	56
4	62	Divorcée	Universitaire premier cycle	?	?	20-29	RRQ et fonds de pension institutionnels	oui	20-29	Infirmière	non	1ans	deux filles	?	mère	non	non	non	non	61
5	61	Légalement mariée	Universitaire avancé	70+	70+	70+	RRQ et fonds de pension institutionnels	oui	70+	Gestionnaire	non	21 mois	2 (26 et 24 ans)	non	non	mari	retraité	non	non	59
6	62	Veuve	Universitaire premier cycle	60-69	60-69	40-49	RRQ et fonds de pension institutionnels		40-49	Cadre dans un CLSC	Infirmière	1 an	2 (30 et 24 ans)	2 (5 et 4 ans)	non	fil	non	non	non	61
7	56	Divorcée	Secondaire	40-49	40-49	20-29	fonds de pensions institutionnels	oui	20-29	Secrétaire 1968-2003	non	2 ans	non	non	non	non	non	non	non	53
8	63	Légalement mariée	Universitaire avancé	70+	70+	50-59	RRQ et fonds de pension institutionnels	oui	70+	Professeure	consultante au gouvern. fédéral 1971-1975	2 ans et demi	3 (33, 30 et 26 ans)	non	non	mari	retraité	oui (France)	non	60
9	56	Légalement mariée	Universitaire premier cycle	40-49	70+	10 à 19	fonds de pensions institutionnels	oui	50-59	Infirmière	non	1 an	1(28 ans) + 3 du conjoint (42-44-40 ans)	7 (3,5-9-9-13-15-20 ans)	père	mari	retraité	non	non	55
10	59	Célibataire	Universitaire premier cycle	60-69	60-69	50-59	fonds de pensions institutionnels	oui	50-59	Infirmière	non	3 ans	non	non	non	non	non	non	non	56
11	65	Légalement mariée	Primaire	20-29	40-49	10 à 19	RRQ	non	20-29	manufacture vêtement	non	4 ans	2 (33 et 25 ans)	non	mère	mari et 2 enfants	travail	oui	oui: italienne	61
12	61	Divorcée	Universitaire premier cycle	60-69	60-69	40-49	RRQ et fonds de pension institutionnels	oui	40-49	Professionnelle: attachée d'admin.	non	5 mois	1 (31 ans)	1 (20 mois)	non	non	non	non	non	61
13	56	Célibataire	Secondaire	30-39	30-39	20-29	fonds de pension institutionnels et REER	oui	20-29	Assistante de programme	non	1 an	1 (22)	non	mère	non	non	non	non	55
14	56	Célibataire	Universitaire premier cycle	40-49	40-49	20-29	fonds de pension institutionnels	oui	20-29	Technicienne en administration	non	1 an	non	non	non	non	sur le marché du travail	non	non	55
15	64	Union libre	Universitaire premier cycle	40-49	70+	20-29	RRQ et fonds de pension institutionnels	oui	50-59	Agente principale de rentes et retraites (1987-2003)	comptabilité (1973-1986)	2 ans	non	non	non	conjoint	retraité	non	non	62
16	58	Union libre après divorce	Universitaire avancé	40-49	70+	20-29	Revenu de compagnie du conjoint	oui	70+	Travailleuse sociale, thérapeute, médiatrice familiale	non	2 ans	3 (32, 22, 18)	non	mère	conjoint et 1 enfant	sur le marché du travail	non	non	56
17	59	Union libre après divorce	Universitaire avancé	60-69	70+	30-39	REÉR, fonds de pension institutionnels, revenus d'intérêt et de location	oui	70+	Bibliothécaire	non	1 an	non	non	non	conjoint	sur le marché du travail	non	non	58
18	61	Célibataire	Secondaire et professionnel	40-49	40-49	20-29	RRQ et fonds de pension institutionnels	oui	20-29	Secrétaire 42 ans	non	1 an et demi	non	non	père	non	non	non	non	59
19	64	Célibataire	Collégial	40-49	40-49	20-29	RRQ et fonds de pension institutionnels	oui	20-29	Agente de service à la clientèle	professeure de yoga, thérapeute	2 ans	non	non	mère	non	non	non	non	
20	60	Légalement mariée	Universitaire avancé	60-69	70 et plus	40-49	RRQ et fonds de pension institutionnels	oui	60-69	Prof de socio cégep	non	1 an	1(24)	non	non	conjoint et 1 enfant	retraité	non	non	
21	60	Divorcée	Universitaire premier cycle	40-49	40-49	10 à 19	fonds de pensions institutionnels	oui	10 à 19	Bibliothécaire (1975-2003)	non	1 an et demi	3 (40, 24, 24)	3 (14, 11, 11 mois)	non	non	non	non	non	57
22	55	Union libre après divorce	Universitaire premier cycle	30-39	70 et plus	20-29	fonds de pensions institutionnels	oui	70 et plus	Technicienne en documentation	non	2 ans	2 (19, 20)	non	mère	conjoint et 2 enfants	sur le marché du travail	non	non	53
23	62	Veuve	Universitaire avancé	50-59	50-59	30-39	RRQ	non	30-39	Gestionnaire	entrepreneure	2 ans et demi	2 (42 et 40 ans)	non	mère	non	non	non	non	59
24	61	Célibataire	Primaire	20-29	20-29	10 à 19	RRQ et fonds de pension institutionnels	oui	10 à 19	Préposée à l'entretien	serveuse, vendeuse, préposée aux cuisines	1 an	non	non	non	non	non	non	non	60
25	62	Divorcée	Universitaire avancé	60-69	60-69	40-49	RRQ et fonds de pension institutionnels	oui	40-49	Enseignement cégep (1968-2002)	non	2 ans	2 (30-35)	non	non	non	non	non	non	62