

L'âge usé : une histoire de travail

Jean Carette and Suzanne Lamont

Volume 2, Number 2, Fall 1989

Chômage et travail

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/301048ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/301048ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (print)

1703-9312 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Carette, J. & Lamont, S. (1989). L'âge usé : une histoire de travail. *Nouvelles pratiques sociales*, 2(2), 59–69. <https://doi.org/10.7202/301048ar>

Article abstract

Les auteurs font l'examen critique des interactions entre le phénomène du vieillissement physiologique et celui du " vieillissement social ", c'est-à-dire la mise à la retraite forcée des travailleurs et des travailleuses "usés". À cet effet, ils commencent par reconstituer l'histoire de travail des travailleurs vieillissants exposés à l'usure prématurée. Ensuite, ils présentent une analyse critique des politiques de retraite développées soit par les employeurs, soit par l'Etat, en s'arrêtant sur l'impact de certaines modifications récentes apportées au Régime des rentes du Québec, pour adoucir les règles d'admission à la rente d'invalidité. Enfin, ils explorent certaines pistes d'action alternatives permettant de lutter contre le phénomène du vieillissement social accéléré.

L'âge usé: une histoire de travail

Jean Carette et Suzanne Lamont
Département de travail social
Université du Québec à Montréal

Les auteurs font l'examen critique des interactions entre le phénomène du vieillissement physiologique et celui du « vieillissement social », c'est-à-dire la mise à la retraite forcée des travailleurs et des travailleuses « usés ». À cet effet, ils commencent par reconstituer l'histoire de travail des travailleurs vieillissants exposés à l'usure prématurée. Ensuite, ils présentent une analyse critique des politiques de retraite développées soit par les employeurs, soit par l'État, en s'arrêtant sur l'impact de certaines modifications récentes apportées au Régime des rentes du Québec, pour adoucir les règles d'admission à la rente d'invalidité. Enfin, ils explorent certaines pistes d'action alternatives permettant de lutter contre le phénomène du vieillissement social accéléré.

Aujourd'hui, quand on parle de travailleuses et travailleurs vieillissants, on imagine à juste titre des individus en état d'épuisement professionnel, fréquemment absents du travail et traînant leur âge d'un congé de maladie à un autre. L'analyse statistique démontre clairement ce phénomène. Les absences de plus de deux semaines pour des motifs de maladie sont plus importantes chez les travailleuses et travailleurs canadiens âgés. En 1986, l'on constate ce fait chez 7,5 % des 55-64 ans, comparativement à 4,2 % chez les 25-54 ans (Akyeampong, 1987). Si cette réalité existe, il en est une autre plus courante mais moins reconnue.

Récemment, par exemple, la compagnie Air Canada mettait d'office à la retraite un de ses ingénieurs-mécaniciens au sol, sous prétexte qu'il avait atteint la limite d'âge de 65 ans, alors que rien dans son bilan de santé n'indiquait une quelconque inaptitude. L'employeur considérait le travailleur comme usé, c'est-à-dire inapte au travail et dangereux pour la sécurité des passagers, vu son âge¹.

Si donc le concept d'usure renvoie, dans la première situation évoquée, à des paramètres physiologiques, il se définit dans le second cas selon des critères sociaux : est usé l'individu dont la force de travail est dévaluée parce qu'elle est considérée comme moins rentable sur le marché du travail. Cette dévaluation de plus en plus précoce frappe d'abord les gens issus des classes populaires.

D'où vient qu'une travailleuse ou qu'un travailleur soit vieilli avant l'âge et se retrouve consommé-consumé dès la cinquantaine? D'où vient que, dans une société dont les progrès ont allongé l'espérance de vie et le maintien en santé jusqu'à un âge avancé, on soit éliminé de plus en plus tôt du marché du travail?

Les uns sont déclassés dans un poste d'emploi moins payé, d'autres obtiennent parfois une rente d'invalidité après avoir épuisé leur prestations d'assurance-chômage, d'autres encore basculent dans une préretraite financée par les surplus des fonds de pension privés. Cette éviction précoce du marché du travail met-elle réellement fin à un rapport d'exploitation, ou n'entraîne-t-elle pas plutôt la disqualification sociale de la majorité des travailleurs expulsés?

Face à cette situation ne convient-il pas, au bout du compte, d'examiner de façon critique les usages sociaux des politiques de retraite et de vieillesse qui n'interviennent que trop tard? Changer la condition de la vieillesse

1. Air Canada, en tant que compagnie de la couronne, n'est pas régie par la loi 15 du Québec qui interdit la mise à la retraite obligatoire à 65 ans.

ne veut-il pas d'abord dire changer le processus du vieillissement accéléré dans l'emploi? Quand l'usage se fait exploitation, il devient usure et aliénation, et l'employeur usurier de la force de travail entraîne la faillite sociale de l'employé. Le vieillissement normal fait alors place à un vieillissement socialement sanctionné.

1. Le vieillissement accéléré au travail

Des études scientifiques exhaustives, entre autres celles menées par Bertaux (1977), Lalive d'Epinay (1982) et Pitrou (1986) démontrent de façon rigoureuse que les ressources personnelles, les modes de vie et les trajectoires sociales sont fortement tributaires du système de places sociales dans la dynamique des rapports sociaux (de classe, de sexe, d'âge, etc.) fondés sur le travail salarié.

On ne peut comprendre la condition d'un travailleur vieillissant et son usure prématurée sans prendre en compte toute son histoire de travail. Car c'est à travers l'étude du profil de son parcours sur le marché du travail que nous pouvons découvrir les multiples facteurs d'accélération de son vieillissement.

Notons d'abord que s'il est vieux de plus en plus jeune, c'est qu'il est entré sur le marché du travail très tôt. De plus, les exigences de son poste d'emploi l'ont amené à exécuter des tâches le plus souvent monotones, répétitives, physiquement épuisantes et soumises à des agressions constantes pour sa santé. La sous-utilisation de sa capacité de modeler son travail et d'exercer ainsi son autonomie et sa créativité demeure un facteur primordial de la détérioration accélérée de sa santé au travail. Les travaux sociologiques d'Anne-Marie Guillemard (1972), entre autres, ont largement démontré que ces conditions de travail entraînent un vieillissement accéléré, c'est-à-dire une dévaluation de la force de travail, une diminution des compétences reconnues et une obsolescence des savoirs.

Cette accélération pénalise d'abord les travailleurs et les travailleuses qui se retrouvent majoritairement sur le marché secondaire du travail, dans le secteur privé des industries de services et de fabrication. Ce sont dans ces entreprises de moins de 200 employés du secteur privé que l'on retrouve les moins bonnes conditions de travail, où l'expertise de gestion est la moins formée et où le taux de roulement est le plus important². Les

2. Le concept de marché secondaire renvoie principalement aux établissements de 200 employés et moins. Quant au marché primaire, il comprend les firmes spécialisées, les grandes entreprises et les services publics.

femmes sont plus particulièrement touchées par ces conditions de travail, dans la mesure où elles constituent la grande partie des salariés les moins bien rémunérés du secteur privé et du secteur public. Au Québec, on les retrouve majoritaires dans les services (679 000), comparativement aux hommes (426 000). Elles sont aussi très nombreuses dans les industries manufacturières (208 000) et dans le commerce (233 000) (Statistique Canada, 1989: 30). Ces trois branches d'activité sont précisément celles où les chances d'amélioration ou de promotion sont les plus restreintes.

Cette population d'employées les moins bien salariées dispose de peu de possibilités d'épargne. Selon Agnès Pitrou (1983: 32), dans une situation de récession économique telle que celle que nous avons connue au début des années 80, compte tenu de la sécurité relative de leur salaire et de la stabilité de leur emploi, les employés travaillant à plein temps sont portés à développer des conduites de consommation immédiate, l'heure n'étant pas à l'épargne et le revenu ne la favorisant pas non plus. De son côté, Bertaux (1977: 231-232) explique le concept d'usure lié à l'achat à crédit, en soulignant les différences qualitatives de l'existence entre les employés subalternes et les cadres supérieurs. Le salaire limité par rapport aux besoins de la vie familiale entraîne chez l'employé l'utilisation plus fréquente du crédit pour des biens de consommation jugés nécessaires (télévision, sècheuse, voiture, etc.), et dont la dépossession possible le lie à son emploi. Le travailleur est d'autant plus rivé à sa condition que son niveau d'endettement gruge sa mobilité ascensionnelle et hypothèque son avenir. L'usure de son crédit de consommateur alimente et renforce l'usure de son crédit de travailleur. Il y vieillit d'autant plus vite et mal que son espérance de vie et de retraite est plus une source d'inquiétude qu'un potentiel de développement.

Mais il y a aussi les changements technologiques. Toute l'histoire du travail industriel est jalonnée par l'introduction progressive d'innovations dans la production : outils nouveaux, machines nouvelles, énergies nouvelles, méthodes de travail nouvelles. Cette réorganisation constante du travail s'est toujours accompagnée de l'expulsion des plus usés des travailleurs. D'une part les travailleurs vieillissants ont des performances moindres à cause de leur épuisement ; d'autre part, ils sont jugés moins rentables car le coût de leur recyclage ne peut s'amortir aussi rapidement que pour les plus jeunes. Par ailleurs, dans les secteurs syndiqués, les règles de promotion à l'ancienneté en font les travailleurs les mieux payés et donc les plus coûteux. Enfin, les fonds de pension, quand ils existent, permettent leur éviction moyennant une indemnité de préretraite. Les industries à la pointe des technologies nouvelles maintiennent ainsi une basse moyenne d'âge de leur personnel. Par contre, il est frappant de constater que les secteurs de production où la main-d'œuvre est la plus âgée sont précisément

des secteurs en déclin, où les changements technologiques ne sont guère présents, comme l'industrie manufacturière, la construction ou le commerce. Comme l'indiquent Guérin et Hébert (1988) : « En 1986, près de 43 % des emplois occupés par les personnes de 45 à 64 ans au Québec l'étaient dans ces trois secteurs d'activité économique. »

On pourrait croire que ces changements technologiques provoquent surtout une usure accélérée de la main-d'œuvre masculine. En effet, de 1976 à 1986, si le taux d'activité des hommes après 45 ans est nettement à la baisse (moins 7 %), celui des femmes, bien que plus faible, est à la hausse (plus 9 %). Mais précisément, les femmes au travail sont majoritairement confinées dans les secteurs de production en déclin technologique. Est-il besoin de souligner par ailleurs que la faiblesse de leur salaire joue paradoxalement en faveur de leur maintien peu coûteux sur le marché du travail? Leur force de travail est d'autant moins rapidement dévaluable qu'elle est déjà dévaluée du fait de leur sexe.

L'usure n'est donc pas seulement le résultat d'un processus normal et naturel, mais d'abord l'effet d'une histoire sociale construite à travers les conditions de travail, c'est-à-dire à travers et par un rapport d'exploitation.

2. Du travail à l'inaptitude

Usée physiologiquement mais surtout dévalorisée sur le marché du travail, la personne vieillissante voit se rétrécir ses choix de survie. Sa capacité de les négocier est d'autant moins forte si elle n'a pu accumuler un capital suffisant ou si elle ne peut compter sur la solidarité active de ses collègues de travail.

On constate en effet que les postes où le vieillissement est le plus ralenti sont des postes de pouvoir ou des postes nécessitant la possession d'un capital financier et/ou culturel. Quant à la solidarité syndicale, nous devons constater des accords, sans doute de bonne foi mais trop pressés, entre les employeurs et les syndicats, à l'effet d'envoyer en préretraite les travailleurs plus âgés. Voulant à la fois préserver l'emploi du plus grand nombre et faire cesser au plus tôt l'exploitation de la force de travail, les négociateurs syndicaux se voient contraints d'accepter la logique patronale d'expulsion progressive ou brutale des travailleurs âgés.

Dans le premier cas, on proposera au travailleur usé un déclassement à l'intérieur de l'entreprise. Trop content de garder un « job », il se résignera à accepter un poste d'emploi moins payé, mais qui lui permettra d'atteindre et d'attendre la retraite sans tomber dans le chômage de longue durée.

Contraint de travailler depuis son jeune âge pour gagner sa vie, le voici forcé d'accepter une déqualification pour gagner sa retraite. Dévalué à moindre salaire, souvent éloigné de son réseau habituel de relations au travail et transplanté sans ménagement ni formation spécifique, il se replie sur la tablette de sa dernière chance et se console en pensant qu'il a évité le pire.

Car il y a pire : l'accession à la catégorie des inaptes au travail ! Depuis le 1^{er} janvier 1984, les règles d'admission à la rente d'invalidité de la Régie des rentes du Québec ont été considérablement adoucies. Le législateur a introduit dans les critères d'invalidité « l'incapacité d'exercer son travail habituel » qui ouvre aux interprétations les plus larges et permet à la Régie des rentes d'accepter 80 % des demandes de rente d'invalidité qui lui sont adressées.

Le travailleur usé est cette fois consacré inapte définitif : forme subtile de médicalisation par laquelle un problème social dont la solution devrait être sociale est déguisé en problème de santé physique, dont la solution dépend exclusivement du pouvoir médical. C'est ainsi qu'un problème d'emploi devient un problème d'invalidité dont la solution ne relève plus de l'employeur, qui se soustrait ainsi à ses responsabilités en les transférant au réseau des assurances collectives.

Les règlements de la Régie des rentes du Québec permettent même au travailleur reconnu définitivement invalide de cumuler sa rente d'invalidité (681,23 \$ par mois maximum au 1^{er} janvier 1989) et des revenus de travail. Cette souplesse réglementaire renforce notre démonstration. Il s'agit bien de soulager les entreprises de la charge des travailleurs vieillissants en leur assurant un revenu de substitution minimal. Cette invalidité élargie ne fait que consacrer l'inaptitude « sociale » au travail. Transformé en invalide, le travailleur usé est consacré définitivement inapte au travail, alors qu'il en a souvent encore les capacités, ne serait-ce qu'après un recyclage. Quant à nous, cette forme d'invalidation institue un chômage caché et prolongeable jusqu'à l'âge d'accession à la pension de sécurité de la vieillesse.

Enfin, comme le souligne Anne-Marie Guillemard (1989) :

[...] la substitution de dispositifs d'invalidité ou de chômage à ceux de la retraite se traduit par une rupture plus brutale et moins maîtrisée par l'individu entre la vie professionnelle et la vie post-professionnelle. La spécialisation des âges en est accentuée. Après le temps du travail vient le temps de la négation du droit au travail, du non-travail imposé. L'activité professionnelle aux âges élevés constitue un mode de vie récusé. En même temps, l'entrée dans la dernière étape du

parcours des âges devient moins prévisible [...]. Une nouvelle flexibilité de l'organisation de la fin du cycle de vie se fait jour, qui serait plus directement gouvernée par le marché du travail et les politiques de main-d'œuvre des entreprises.

Reste une troisième voie: la préretraite. Quand le travailleur âgé cotise à un fonds de pension privé, son employeur va pouvoir lui proposer une retraite anticipée sans réduction actuarielle. Il percevra donc par anticipation le montant auquel il aurait droit s'il avait atteint 65 ans, sous réserve de conditions très variables d'un régime à l'autre³.

L'employeur financera ce « cadeau » à même les surplus accumulés dans le fonds de pension. Au lieu d'améliorer les pensions privées des retraités qui les ont financées par leur travail et leurs cotisations, l'employeur, majoritaire dans les comités de gestion du fonds de pension, utilise légalement les surplus accumulés pour financer l'expulsion précoce de la main-d'œuvre vieillissante.

Quant au préretraité, souvent épuisé par ses nombreuses années de travail, il se laisse d'autant plus tenter par cette offre qu'elle est très alléchante à court terme. Et pourtant, il va perdre quelques années de salaire qui auraient encore bonifié sa pension privée. De plus, dans la majorité des cas, il va s'appauvrir d'année en année puisque le montant de sa pension privée ne sera pas indexé à l'indice des prix à la consommation, ou ne le sera que partiellement.

Enfin, il doit subir les pressions plus ou moins subtiles de ses collègues de travail auxquels son départ anticipé laisse espérer une promotion ou une meilleure garantie d'emploi. Souvent l'employeur va s'appuyer sur les préjugés de l'opinion publique, partagés par le travailleur âgé lui-même, pour nourrir sa culpabilité et l'encourager à sacrifier son droit au travail au profit de jeunes chômeurs. Mais en réalité, les industries de pointe mettent en place des technologies nouvelles pour faire des économies de main-d'œuvre.

Libéré des contraintes du travail, le travailleur vieillissant part en retraite comme on part en vacances et passe pour un « chanceux » aux yeux de ses collègues de travail. Mais il perd en fait son statut de travailleur productif et bascule dans le monde des inactifs. Ce n'est évidemment pas le cas quand le travailleur âgé était professeur d'université, sous-ministre ou

3. Il y a actuellement au Québec plus de 4 900 régimes privés « contrôlés » par la Régie des rentes du Québec.

cadre supérieur d'une entreprise florissante. Ces exceptions confirment la règle de la majorité moins bien rémunérée, ne disposant pas d'un capital adéquat de santé, d'argent ou de culture, pour qui la préretraite est un cadeau de dupe dans la mesure où elle institutionnalise un processus d'invalidation sociale.

3. L'exploration de pratiques d'emploi alternatives

Une analyse de Statistique Canada (Akyeampong, 1987) conclut à un manque flagrant de croissance de l'emploi entre 1976 et 1986. Alors que le nombre de Canadiens âgés de 55 à 64 ans augmente de 410 000 en 1986, leur force sur le marché du travail n'augmente que de 145 000. Un nombre croissant de gens âgés sont contraints de travailler à temps partiel. De plus, le taux de chômage des travailleurs âgés est pire en 1986 (7,3 %) qu'en 1982 (6,9 %), malgré la croissance économique connue après la récession du début des années 80. Comme on vient de le voir, les mesures prises en direction des travailleurs âgés visent, dans la plupart des cas, à les sortir du marché du travail et à les intégrer au non-travail définitif de la retraite. Pourtant, de nombreuses expérimentations démontrent que des alternatives permettent à la fois de ralentir le vieillissement des travailleurs et de les maintenir au travail s'ils le désirent.

Depuis quelques années, les centrales syndicales du Québec ont accordé une priorité à l'amélioration ou à la préservation de la santé et de la sécurité au travail. En bonifiant par leurs luttes les conditions de travail, les travailleurs ne se contentent pas de ralentir l'usure de leur santé. Ils s'assurent aussi de meilleures chances d'accumuler, de maintenir et de maximiser les ressources qui leur permettront d'aborder la retraite sans être vieilliss avant l'âge.

Plus largement, l'amélioration des conditions de vie entraîne, à moyen et long terme, l'amélioration des conditions de vieillissement en santé. Les statistiques d'espérance de vie démontrent clairement le lien entre la profession exercée et la longévité (Carette, 1988). Aux professions les moins pénibles, l'espérance de vie la plus longue; aux travailleurs du bas de l'échelle, le crédit de vie et de vieillesse en santé le plus court! L'inégalité devant la mort reflète l'inégalité au travail et devant la vie.

Mais au-delà de ces conditions générales valables pour tous les âges, des mesures plus spécifiques pourraient être mises en place à l'intention des travailleurs vieillissants. On pourrait, par exemple, adapter les postes d'emploi à l'âge de leurs titulaires, soit par la mise au point d'outillages adaptés, soit par la diminution du caractère pénible de la tâche, en fonction

de l'involution des capacités du travailleur, mais sans perte de salaire. Ce type de mesure ne peut s'obtenir que par l'action déterminée des travailleurs et de leurs organisations syndicales.

Il serait aussi possible d'effectuer des transferts de postes d'emploi sans déqualification, à condition de faire davantage appel aux savoirs accumulés et à l'expérience du travailleur âgé, plutôt qu'à sa seule force physique ou à sa seule compétence technique. Toute gestion de carrière devrait permettre la mobilité d'emploi à l'intérieur de l'entreprise ou du secteur de travail. Mais cette mobilité se heurte autant à l'inertie et au manque d'imagination des employeurs qu'aux résistances des travailleurs qui craignent une déqualification déguisée, et donc une aggravation de leur exploitation. L'expérience même des travailleuses à temps partiel en milieu hospitalier, contraintes souvent de passer d'un poste à un autre pour s'assurer un revenu suffisant⁴, pourrait servir, par exemple, de point de départ à l'élaboration et à la négociation par les travailleurs des conditions adéquates de cette mobilité.

Nombreux sont aussi les travailleurs qui, malgré les pénibles conditions de leurs tâches, ont accumulé une culture d'entreprise et valorisé leur sentiment d'appartenance au milieu de travail, dans lequel ils ont passé de nombreuses années. Ne serait-il pas possible de tirer un meilleur parti de cet attachement du travailleur âgé à son milieu d'emploi, en le faisant participer à l'intégration des plus jeunes au sein de l'entreprise?

Les nouvelles formes d'organisation du travail dans l'industrie automobile (Volvo, par exemple) prévoient le jumelage de travailleurs âgés expérimentés et de jeunes travailleurs débutants dans une même équipe de production. Le « jeune » y trouve une occasion d'apprentissage complémentaire, le « vieux » y puise une valorisation par la reconnaissance concrète des fruits d'une expérience liée à son âge, sans pour autant que la productivité en souffre, bien au contraire.

Mais ce n'est pas parce qu'on est âgé qu'on est automatiquement meilleur. En avançant en âge, tout travailleur subit une déperdition et une dévaluation de ses connaissances. Cette obsolescence des savoirs est d'autant plus forte que le rythme des innovations est rapide. Si l'on veut donc faciliter le maintien à l'emploi des travailleurs âgés, il convient de prévoir une formation permanente et systématique. Le droit au travail doit s'accompagner du droit à l'éducation à tout âge. Pour éviter un amortissement trop coûteux, l'État doit ici intervenir : au lieu de ménager des abris

4. Référence à une recherche en cours effectuée par Suzanne Lamont pour sa thèse de doctorat en service social à l'Université de Montréal.

fiscaux aux profits du capital, pourquoi ne pas accorder des crédits d'impôt incitatifs et sélectifs aux seules entreprises qui mènent une politique active de formation continue de leur personnel?

Enfin, une réelle politique sociale d'aménagement du temps de travail pourrait garantir aux travailleurs âgés un rythme de vieillissement plus proche de la normale. En rendant les horaires flexibles, en adaptant les cadences de production et en étalant les mesures de leur effet sur des périodes plus longues, en augmentant la durée des congés, on permettrait non seulement le maintien à l'emploi, mais on assurerait au travailleur âgé les moyens concrets d'une maîtrise progressive de la gestion de son temps.

Ce type de prise en charge ne manquerait pas d'avoir des effets bénéfiques quand le travailleur âgé se retrouve à la retraite avec 24 heures d'un temps « libre » qui, faute de préparation, devient comme fatalement un temps vide, celui de l'ennui et d'une certaine mort sociale.

4. Un vide à combler

Jusqu'à tout récemment, en Amérique du Nord, le champ du travail salarié et celui de la vieillesse étaient radicalement séparés, tant par les divers intervenants économiques ou sociaux que par les chercheurs. C'était comme si le travailleur n'avait pas d'âge et que son départ en préretraite ou en retraite faisait subitement de lui une « personne âgée », coupée du travail, mais surtout sans lien de continuité avec le travailleur qu'il était.

Grâce à des initiatives comme celles de l'IRAT⁵, on commence à prendre conscience des liens structurels et conceptuels entre le travail et la retraite et de la nécessaire intégration de la perspective du vieillissement à l'analyse du travail et de ses conditions. Ainsi, le travailleur âgé n'est pas seulement une cible particulière d'interventions ou de recherches. L'analyse de ces difficultés propres amène un questionnement plus global sur la source du problème de l'usure prématurée et ses effets à long terme. Elle resitue donc la retraite dans la perspective de l'ensemble du cycle de vie. L'expulsion précoce et massive des travailleurs vieillissants fait éclater en amont les frontières de la retraite et de la vieillesse: ce n'est pas le plus négatif de ses effets sociaux.

5. L'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT) est un organisme québécois géré et financé par les trois principales centrales syndicales (CEQ — CSN — FTQ). L'IRAT vient d'organiser un colloque sur le vieillissement au travail (du 16 au 18 mars 1989), colloque dont les actes seront bientôt disponibles à l'IRAT, 1255, rue Berri, Montréal, H2L 4C6.

Bibliographie

- AKYEAMPONG, Ernest B. (1987). « Les travailleurs âgés sur le marché du travail canadien », dans Statistique Canada, *La population active*, vol. 43, n° 20, (n° 71-001 au catalogue), novembre, 85-120.
- BERTAUX, Daniel (1977). *Destins personnels et structure de classe*, Paris, P.U.F.
- CARETTE, Jean (1988). *L'Âge au futur*, pour le compte de la Fédération de l'âge d'or du Québec, Montréal, UQAM, Département de travail social, 2^e édition mise à jour.
- GUÉRIN, Gilles et HÉBERT, Michel (1988). *La situation des travailleurs âgés sur le marché du travail au Québec*, document 88-09, Montréal, Université de Montréal, École de relations industrielles.
- GUILLEMARD, Anne-Marie (1972). *La retraite, une mort sociale*, Paris, Mouton.
- GUILLEMARD, Anne-Marie (1989). *Les transformations de la sortie d'activité au niveau international. Vers un réexamen du rôle de la retraite*, Paris, texte ronéotypé.
- LALIVE D'EPINAY, Christian et al. (1982). *Temps libre — culture de masse et cultures de classes aujourd'hui*, Lausanne, Éditions Pierre-Marcel Favre.
- PITROU, Agnès (1983). *Trajectoires professionnelles et stratégies familiales*, Aix-en-Provence, IEST-CNRS.
- PITROU, Agnès et GUELAUD, Françoise (1986). *Les relations entre les situations de travail et la vie hors travail*, Aix-en-Provence, IEST - CNRS.
- Statistique Canada (1989). *La population active*, vol. 44, n° 12, (n° 71-001 au catalogue), décembre.