

INFORMATION TO USERS

This manuscript has been reproduced from the microfilm master. UMI films the text directly from the original or copy submitted. Thus, some thesis and dissertation copies are in typewriter face, while others may be from any type of computer printer.

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted. Broken or indistinct print, colored or poor quality illustrations and photographs, print bleedthrough, substandard margins, and improper alignment can adversely affect reproduction.

In the unlikely event that the author did not send UMI a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if unauthorized copyright material had to be removed, a note will indicate the deletion.

Oversize materials (e.g., maps, drawings, charts) are reproduced by sectioning the original, beginning at the upper left-hand corner and continuing from left to right in equal sections with small overlaps. Each original is also photographed in one exposure and is included in reduced form at the back of the book.

Photographs included in the original manuscript have been reproduced xerographically in this copy. Higher quality 6" x 9" black and white photographic prints are available for any photographs or illustrations appearing in this copy for an additional charge. Contact UMI directly to order.

UMI[®]

Bell & Howell Information and Learning
300 North Zeeb Road, Ann Arbor, MI 48106-1346 USA
800-521-0600



Université d'Ottawa - University of Ottawa

La retraite anticipée : facteurs décisionnels et perceptions des enseignants francophones de l'Ontario face à l'offre de retraite anticipée - printemps 1998

Par Ilafond Racine

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales de l'Université d'Ottawa pour l'obtention du grade de maîtrise ès art - administration éducationnelle (M.A.Éd)

**Faculté d'éducation
Université d'Ottawa**

**© Ilafond Racine
Ottawa, Canada
Mai 2000**



National Library
of Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services

395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Bibliothèque nationale
du Canada

Acquisitions et
services bibliographiques

395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file Votre référence

Our file Notre référence

The author has granted a non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of this thesis in microform, paper or electronic formats.

The author retains ownership of the copyright in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de cette thèse sous la forme de microfiche/film, de reproduction sur papier ou sur format électronique.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

0-612-57160-2

Canada

La retraite anticipée : facteurs décisionnels et perceptions des enseignants¹ francophones de l'Ontario face à l'offre de retraite anticipée - printemps 1998

Faculté d'éducation
Université d'Ottawa

Ilafond Racine

¹ Dans ce texte, le masculin est employé comme générique pour se référer tant aux femmes qu'aux hommes : une façon d'alléger la lecture.

REMERCIEMENTS

Cette thèse a été préparée sous la direction du professeur Pierre MICHAUD, à qui j'exprime toute ma reconnaissance et tous mes remerciements pour sa disponibilité permanente, son support, sa collaboration et ses conseils.

Mes remerciements vont à l'adresse de la professeure Donatille MUJAWAMARIYA, dont les judicieux conseils et commentaires m'ont permis de mieux clarifier les idées et le contenu du texte.

J'exprime aussi ma gratitude à l'égard de Michel BRABANT qui m'a aidé à gérer les données, à les programmer, à les analyser et à en tirer le maximum d'informations possibles.

Cette étude n'aurait jamais été réalisée sans les soutiens financiers et logistiques de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO). Aux dirigeants de cette institution syndicale, toute ma reconnaissance pour leur compréhension et leur collaboration vis-à-vis de mon projet de thèse qui, maintenant, se concrétise.

Tous ceux qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail et dont les noms ne sont pas cités ici, je leur dis merci pour leur collaboration.

À mes enfants Katline RACINE et Karl-Édouard RACINE, je dis également merci car une bonne partie du temps que j'ai consacrée tant aux études qu'à l'élaboration de cette thèse leur a été soutirée. En guise de reconnaissance, je leur dédie la thèse.

Dédicace

À mes enfants :
Katline RACINE,
Karl-Édouard RACINE,

à leur maman :
Marie-Renée BERNAGÈNE,

à mes parents, Jean G. RACINE et Elfiza D. RACINE, qui savent
que leurs enfants doivent indiscutablement fréquenter l'école

et à toute ma famille que j'aime tant.

RÉSUMÉ

Pour relever le défi posé par les enjeux tels que la dette nationale, le déficit budgétaire annuel, le chômage élevé, les effets de la récession du début des années 1990, les autorités canadiennes ont dû passer par ce que le Fond Monétaire International (FMI) appelle l'«ajustement structurel». C'est le grand réaménagement de l'État au Canada (Blouin *et Al.*, 1995; Borins, 1992; Clark *et Al.*, 1997; Jabes et Paquet, 1994; Kernaghan, 1992; Osborne et Gaebler, 1992; G. Paquet, 1997; R. Paquet, 1996). Les démarches entreprises ont pour conséquences : des mises à pied de façon massive dans les fonctions publiques et parapubliques, des coupures de programmes sociaux, des coupures dans les transferts aux provinces, des fusions ou coupures de postes, des fusions institutionnelles (villes, municipalités, hôpitaux, etc.). Il a fallu restructurer tous les domaines et appliquer la règle du «faire plus et mieux avec moins» (Clark *et Al.*, 1997; R. Paquet, 1996). Des auteurs comme Chaykowski et Verma (1992) n'hésitent pas de parler de l'«état de crise» dans les fonctions publiques et parapubliques. Cette situation de crise serait le déclencheur des mouvements de changements amorcés dans les années 1990.

Parmi les moyens privilégiés pour résoudre le mal de l'État, on retrouve la mise à la retraite des salariés plus âgés : ceux ayant 50 ans et plus. La retraite anticipée devient un enjeu. Suivant l'exemple du gouvernement fédéral et celui du Québec, le gouvernement de l'Ontario, dans le cadre de sa politique du «gros bon sens» (Common sens), s'est entendu, au printemps 1998, avec la Fédération des enseignants pour offrir à ces derniers la possibilité d'une retraite anticipée. Pour la première fois, dans l'histoire de la province, un nombre important d'enseignants contemple la possibilité de quitter la profession. Le principal critère d'admissibilité est le «facteur 85» (âge + années de services = 85).

Devant ce constat, nous avons jugé bon de proposer cette recherche dont l'objectif est d'identifier et de décrire les facteurs qui portent les enseignants franco-ontariens admissibles au «facteur 85» à opter pour une retraite anticipée plutôt qu'une retraite normale à l'âge de 65 ans. L'étude nous permet également de décrire les perceptions des enseignants de leur emploi, de la retraite, de l'entente et de la vie de retraité. L'étude est une enquête de type exploratoire. Notre cadre conceptuel repose sur la recension des écrits et sur certaines théories développées en gérontologie dont la théorie de l'activité, la théorie du désengagement, la théorie de la continuité, la théorie de l'ajustement des buts personnels et la théorie des rôles sociaux.

Au total, 112 enseignants ont participé à la recherche. Elle est effectuée en se servant d'un questionnaire élaboré en s'inspirant de quelques modèles dont celui de Baillargeon et Bélanger

(1981), de Morse, Dutka et Gray (1983), de Morse et Gray (1980) et du questionnaire de King et Peart (1992). Le questionnaire a été envoyé aux enseignants par la poste. Les données recueillies ont été soumises à des calculs de statistiques habituels. Pour la plupart de ces calculs, un seuil de signification statistique de type alpha inférieur ou égal à 0,05 a été retenu. L'analyse des résultats démontre que les répondants, en dépit de leur appréciation de l'enseignement comme carrière professionnelle, ont des préoccupations qui les porteraient à envisager la retraite anticipée. Les pressions psychologiques et/ou physiques que comporte leur travail, les changements en éducation, leur surcharge de travail, le manque d'appui et de support de la part de leurs supérieurs, le manque de ressources dans les écoles, l'indiscipline et le non-respect de certains élèves, les mauvaises relations gouvernementales-syndicales (grèves, lock-out, lois spéciales), les activités parallèles à leurs tâches spécifiques, l'implantation de la technologie à l'école et l'usage qu'il faut en faire dans leur enseignement sont autant de facteurs qui expliqueraient la prise de retraite chez les répondants.

La majorité des répondants perçoivent positivement la retraite. La retraite signifie pour eux l'occasion : de vivre à son propre rythme, de s'occuper de soi-même, de réaliser ses projets (voyager, monter son entreprise, etc.), de se relaxer, de se reposer, de consacrer du temps à sa famille, de faire des choses différentes de l'enseignement. Ils trouvent acceptable l'entente qui leur a été offerte. Ils croient que sa nature ainsi que les incitatifs qu'elle contient ont une influence sur leur décision. Ainsi, 69,72 % des participants disent qu'ils vont prendre leur retraite, 24,77 % sont indécis et 5,51 % ont l'intention de la refuser. Les répondants qui refusent l'entente sont probablement ceux qui désirent travailler le plus longtemps possible à cause de leur besoin d'argent et de leurs obligations familiales onéreuses. Par ailleurs, il y en a qui éprouvent également une certaine réticence par rapport à la retraite. Leur réticence se traduit par la crainte : d'avoir des problèmes de santé ou que celle-ci se détériore, de perdre les contacts humains, de se sentir inutiles, de perdre du prestige, d'avoir de l'ennui, de manquer d'activités ou de ne pas savoir quoi faire de son temps libre une fois qu'ils deviennent des retraités.

Enfin, les caractéristiques «âge», «sexe», «ancienneté», «niveau d'enseignement», «niveau de scolarité», «état civil» et «années d'expérience» se révèlent des variables significatives. De ce fait, les recherches futures devront les considérer et répondre aux questions que soulève cette étude.

Signification des sigles

AEFO:	Association des enseignants franco-ontariens
CEQ:	Centrale de l'enseignement du Québec
CISL:	Confédération internationale des syndicats libres
CSN:	Confédération des syndicats nationaux
FEO:	Fédération des enseignants de l'Ontario
FIIQ:	Fédération de infirmières et des infirmiers du Québec
FTQ:	Fédération des travailleurs du Québec
IE:	Internationale de l'Éducation
OCDE:	Organisation de coopération et de développement économiques
SFPQ:	Syndicat de la fonction publique du Québec
SPGQ:	Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec
USA:	United States of America (États-Unis d'Amérique)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	5
1 CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE DE LA PRISE DE RETRAITE AU CANADA : REGARD SUR LE QUÉBEC ET L'ONTARIO	5
1.1 Aperçu du contexte canadien des années 1990	6
1.1.1 Bref aperçu du contexte québécois	9
1.1.2 Bref aperçu du contexte ontarien	11
1.2 Problématique de la prise de retraite	13
1.3 Retraite anticipée : une voie vers la restructuration	14
CHAPITRE II	17
2 RECENSION DES ÉCRITS	17
2.1 Phénomène de la retraite	17
2.1.1 Retraite de la vie active : définition	17
2.1.2 Âge normal de la retraite	18
2.1.3 Perceptions de la retraite	19
2.1.4 Soucis des gens face à la retraite	21
2.1.5 Non-employabilité des personnes retraitées	23
2.2 Phénomène de la retraite anticipée	26
2.2.1 Tendance vers une diminution de l'âge de la retraite	26
2.2.2 Retraite anticipée : définition	28
2.2.3 Raisons d'une retraite anticipée	29
2.2.4 Incidations en faveur du départ à la retraite anticipée	31
2.3 Théories sur la retraite	33
2.3.1 Théorie de l'activité	34
2.3.2 Théorie du désengagement	35
2.3.3 Théorie de la continuité	37
2.3.4 Théorie de l'ajustement des buts personnels	38
2.3.5 Théorie des rôles sociaux	39
CHAPITRE III	41
3 ÉTUDE PROPOSÉE ET MÉTHODOLOGIE	41
3.1 Objectifs de la recherche	41
3.2 Question de recherche	42
3.3 Population visée par l'étude	43
3.4 Instrumentation et processus de cueillette des données	43
3.5 Administration du questionnaire	46
3.6 Traitement des données	46

CHAPITRE IV	48
4 PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	48
4.1 Caractéristiques socio-professionnelles et les perceptions	48
4.1.1 Caractéristiques socioprofessionnelles	48
4.1.2 Perceptions des participants à l'étude	55
4.1.2.1 Perception des enseignants de leur emploi	55
4.1.2.2 Perceptions des enseignants de la retraite	61
4.1.2.3 Perception de l'entente de retraite anticipée	65
4.1.2.4 Perception des enseignants de la vie à la retraite	68
4.2 Relations entre caractéristiques socioprofessionnelles et perceptions	70
4.2.1 Âge et perceptions	71
4.2.2 Nombre d'années d'expérience et perceptions	74
4.2.3 Niveau d'enseignement et perceptions	78
4.2.4 Sexe et perceptions	84
4.2.5 État civil et perceptions	87
4.2.6 Niveau de scolarité et perceptions	90
4.3 État d'esprit face à l'entente de retraite anticipée	92
4.3.1 Intention des répondants par rapport à l'offre de retraite anticipée	92
4.3.2 Relation entre l'intention des enseignants et leurs perceptions	94
CHAPITRE V	105
5 RÉSUMÉ ET DISCUSSION DES RÉSULTATS	105
5.1 Caractéristiques socioprofessionnelles et la recension des écrits	105
5.2 Perceptions et la recension des écrits	106
5.2.1 Caractéristiques socioprofessionnelles pour lesquelles on observe des différences de perceptions	109
5.2.1.1 Caractéristiques socioprofessionnelles et perceptions de l'emploi	109
5.2.1.2 Caractéristiques socioprofessionnelles et perceptions de la retraite	110
5.2.1.3 Caractéristiques socioprofessionnelles et perceptions de l'entente	111
5.2.1.4 Caractéristiques socioprofessionnelles et perceptions de la vie à la retraite	112
5.3 Facteurs indiquant la prise de retraite des répondants	112
5.4 Contribution de la recherche	116
CONCLUSION	119
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	125
ANNEXE 1: Instrument de mesure (Questionnaire)	137
ANNEXE 2 : Tableau de comparaisons multiples	153
ANNEXE 3 : Tableau de comparaisons multiples	161

Liste des tableaux

Tableau 1.	Répartition des répondants selon le sexe, l'âge, l'état civil et le niveau académique.	49
Tableau 2.	Répartition des enseignants selon la structure d'âge : nombre, moyenne, écart-type et variance	49
Tableau 3.	Répartition des répondants selon le conseil scolaire	53
Tableau 4.	Perception des enseignants de leur emploi : énoncé, moyenne, écart-type	57
Tableau 5.	Perception des enseignants de la retraite : énoncé, moyenne, écart-type	62
Tableau 6.	Perception des enseignants de l'entente de retraite anticipée : énoncé, moyenne, écart-type	66
Tableau 7.	Perception des enseignants de la vie à la retraite : énoncés, moyenne et écart-type	68
Tableau 8.	Coefficient de corrélation de Pearson entre l'âge et les perceptions des enseignants de leur emploi, de la retraite et de l'offre de retraite anticipée	72
Tableau 9.	Coefficient de corrélation de Pearson entre le nombre d'années d'enseignement et les perceptions des enseignants de leur emploi, de la retraite et de l'offre de retraite anticipée	75
Tableau 10.	Sommaire de l'analyse de variance à un facteur relatant des différences entre le niveau d'enseignement et les perceptions des répondants	79
Tableau 11.	Perceptions des hommes et des femmes de l'emploi et de la vie à la retraite ..	85
Tableau 12.	Différence de perceptions entre les personnes non mariées et les personnes mariées	88
Tableau 13.	Différence de perceptions entre les enseignants diplômés universitaires et les enseignants non diplômés universitaires	91
Tableau 14.	Sommaire de l'analyse de variance à un facteur mettant en évidence l'intention des enseignants et leurs perceptions	95

Liste des figures

Figure 1.	Répartition des enseignants selon la catégorie salariale	50
Figure 2.	Répartition des enseignants selon l'expérience et l'ancienneté	51
Figure 3.	Répartition des enseignants selon le cycle : primaire, moyen-intermédiaire, supérieur + classes spéciales	52
Figure 4.	Différence de perceptions entre les hommes et les femmes	86
Figure 5.	Différence de perceptions entre les personnes mariées et non mariées	89
Figure 6.	Différence de perceptions entre les enseignants diplômés universitaires et les non diplômés universitaires	92
Figure 7.	Intention des répondants face à l'entente de retraite anticipée	93

INTRODUCTION

Les enjeux macro-économiques et socio-politiques du début des années 1990 ont forcé les dirigeants canadiens à entreprendre des démarches et à poser des actions visant à améliorer l'efficacité de l'État. Du nombre de ces enjeux, on retient : la dette nationale, le déficit budgétaire, les finances publiques à assainir, l'inflation à combattre, la récession, le chômage à éradiquer, etc. Pour résoudre ces problèmes, il fallait restructurer l'État. En conséquence, le «faire plus et mieux avec moins» (Blouin *et Al.*, 1995; Clark *et Al.*, 1997; Jabes et Paquet, 1994; R. Paquet, 1996 et G. Paquet, 1997) constituait la règle à suivre à travers tous les secteurs de l'État tant publics que parapublics².

Pour plusieurs auteurs dont Chaykowski et Verma (1992), les fonctions publiques et parapubliques étaient en état de crise pendant qu'elles devaient répondre aux exigences d'un environnement turbulent. Cette situation de crise allait occasionner des changements structurels et un réaménagement du travail (Borins, 1992; Kernaghan, 1992; Osborne et Gaebler, 1992; R. Paquet, 1996). Kernaghan (1992) soutient que ce sont la crise économique et les exigences de services de la population qui forcent les dirigeants à réajuster l'État. On admettait que la crise n'était pas seulement économique; elle dépassait les exigences de resserrement des finances de l'État, elle était également politique. Cette dimension générerait des mandats politiques tels *Fonction Publique 2000 au Canada* (Tellier, 1992), des forums sur l'emploi et des Conférences nationales sur la réorganisation du travail au Québec ainsi que des «task forces» aux États-unis (R. Paquet, 1996). Ces actions politiques se voulaient des éléments déclencheurs du processus de changements (Borins, 1992). C'est la remise en question de l'État-providence (Rosanvallon, 1984). Des auteurs comme Carrier (1990), Diebold (1984) et Drucker (1989) ont plutôt mis l'accent sur les méfaits de l'étatisme pour expliquer cette remise en question. Selon Tofler (1985), la fin de l'État-providence est la manifestation d'une évolution toute prévisible du capitalisme.

La réorganisation de l'État apparaît comme un enjeu de société obligatoire (Blouin *et Al.*, 1995), voire un passage inévitable. Au Canada, l'opinion publique était prête à des changements. Les divergences proviendraient toutefois sur les moyens, la façon ou le comment d'y parvenir.

².

Les *secteurs publics* désignent l'ensemble de l'administration publique fédérale ou provinciale; les *parapublics* sont des domaines comme la santé et l'éducation.

Certains ténors politiques privilégient la baisse d'impôt pour stimuler l'économie, d'autres optent pour la privatisation et le désengagement de l'État dans certains domaines aux profits de l'entreprise privée. Mais, les plus mordus choisissent une approche intégrée, systématique et généralisée : l'ajustement structurel, la réduction de la taille de l'État (le downsizing). Selon Jabes et Paquet (1994), la priorité se portait vers la réduction du déficit et la rationalisation des institutions tout en constatant une diminution des effectifs et une précarisation des emplois.

Les gouvernements devaient naviguer au milieu des turbulences (Faure, 1991) en sachant inventer des stratégies en vue de résoudre les problèmes du moment qui sont, de nature, complexes. Or, les décisions prises par les gouvernements pour corriger la situation engendrent d'autres problèmes pour les communautés (Clark *et Al.*, 1997). Ces derniers se reconnaissent par des mises à pied massives, par des coupures dans les programmes sociaux et les transferts aux provinces, par des fusions et/ou coupures de postes, par la fin de certains programmes essentiels destinés à la population, par des fusions des villes et des municipalités, etc. Pour Rifkin (1996), c'est «La fin du travail». Il constate que des millions de travailleurs sont définitivement éliminés du processus économique et que des catégories entières d'emploi ont disparu. Avec de tels constats, c'est l'essence même de l'État-providence et de son rôle de redistribution de la richesse qui s'effrite (Carrier, 1990; Diebold, 1984; Drucker, 1989; R. Paquet, 1996; Rosanvallon, 1984; Tofler, 1985).

Certes, parmi les moyens privilégiés pour rendre ces restructurations efficaces et efficientes, il y a la retraite des salariés plus âgés : ceux ayant 50 ans et plus. Bien que certains d'entre eux n'aient pas encore atteint l'âge normal de la retraite (65 ans selon les registres officiels), la retraite anticipée de ces employés apparaît tout à fait souhaitable. Ainsi, le statut, privilégié, des salariés plus anciens est sérieusement ébranlé (Bruley, 1986). Faire partir ces employés permet de rationaliser en quelque sorte le «coût de la main-d'oeuvre» et de réduire les effectifs (Bruley, 1986; Clark *et Al.*, 1997, R. Paquet, 1996). Si la retraite a longtemps été le privilège d'une minorité aisée (Lalivie d'Épinay, 1991) qui en usait selon son libre choix, aujourd'hui, elle est une modalité de vie par laquelle passe la quasi-totalité de la population active. Les départs à la retraite de plus en plus précoces bouleversent (Guillemard *et Al.*, 1995) le schéma traditionnel des âges de la vie.

Dans cette logique, suivant l'exemple du gouvernement fédéral et celui du Québec, le gouvernement de l'Ontario offre aux enseignants, dans le cadre d'une entente avec les syndicats de ces derniers au printemps 1998, la possibilité d'une retraite anticipée. Pour la première fois, dans l'histoire de la province, une cohorte très importante d'enseignants contemple l'éventualité de quitter la profession. Selon le «Conseil de régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario», plus de 10 000 enseignants³ seront admissibles à la retraite anticipée, dont environ 2 000 francophones. Pour sa part, le gouvernement prévoit plus de 18 000 départs à la retraite anticipée⁴ tout en créant par la même occasion des débouchés pour autant de jeunes diplômés.

L'entente conclue au printemps 1998 entre le gouvernement de la province et les institutions syndicales met l'emphase sur le «facteur 85». Ce dernier est un critère d'admissibilité selon lequel l'âge de la personne concernée plus ses années admissibles (ou années de services) doivent être supérieurs ou égaux à 85 ans. Le programme de retraite anticipée négocié entre le gouvernement et la Fédération des enseignants de l'Ontario (FEO) est en vigueur du 1er juin 1998 au 31 décembre 2002.

C'est de cet enjeu social qu'est la retraite anticipée chez les enseignants francophones en Ontario dont il est question dans cette recherche. La question de la retraite anticipée est abordée dans une perspective contextuelle, celle de l'Ontario actuel. Cette étude vise à déterminer et à décrire les facteurs qui porteront les enseignants francophones de la province à «opter ou à ne pas opter» pour le programme de départs volontaires (facteur 85) du printemps 1998. Autrement dit, quels sont les facteurs qui poussent certains enseignants à dire «Oui», et d'autres à dire «Non»? Il s'agit d'une étude exploratoire et descriptive. Étant donnée la quasi-absence des écrits scientifiques traitant de la retraite anticipée, tout particulièrement dans le cas des enseignants franco-ontariens, cette étude propose une présentation factorielle de départs volontaires à la retraite.

³. Conseil de régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario: «Adoption finale du facteur 85», Communiqué du 27 avril 1998.

⁴. Ministère des Finances: «Le gouvernement et les enseignantes et enseignants ratifient une entente sur la caisse de retraite d'importance historique». New Release/Communiqué: le 27 mai 1998.

Ce travail comporte cinq chapitres. Le premier chapitre dresse un bref aperçu du contexte canadien des années 1990 avec un regard sur le Québec et l'Ontario. De ce contexte découle la problématique de la prise de retraite dans une décennie de grands changements dans la province de l'Ontario. Le deuxième chapitre présente la recension des écrits. Cette recension de littérature permet de faire le point sur la retraite en général, sur la retraite anticipée comme nouvelle tendance dans nos sociétés actuelles et sur les théories traitant de la retraite. Le troisième chapitre fait état de l'étude proposée et de la méthodologie utilisée. Le quatrième chapitre présente et interprète les résultats. Finalement, le cinquième chapitre résume et discute les résultats.

CHAPITRE I

1 CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE DE LA PRISE DE RETRAITE AU CANADA : REGARD SUR LE QUÉBEC ET L'ONTARIO

Au début des années 1990, on s'était rendu compte de la précarité des finances publiques du Canada au point où plusieurs, dont Charih et Paquin (1994), Clark *et Al.* (1997), Parenteau (1994) et R. Paquet (1996), se demandaient si l'on pouvait vraiment parler de management public. Il fallait redresser les finances de l'État. Ce faisant, un déséquilibre se créait entre l'offre et la demande des services publics de qualité (Éthier, 1994). La demande pour des services publics de qualité augmente pendant que les fonds disponibles pour les offrir chutent. Or, les usagers des services publics (Orgogozo et Sérieyx, 1989) acceptent difficilement les services de mauvaise qualité. Dans un tel contexte, l'utilisation efficiente des ressources humaines (Charih et Paquin, 1994; R. Paquet, 1996) s'avère un élément de solution dans le processus de rationalisation du travail dans le secteur public.

Pour répondre aux pressions venues de toute part visant à réduire leurs dépenses et équilibrer leurs budgets, les gouvernements et les institutions publiques ont eu recours (Clark *et Al.*, 1997), parmi les moyens dont ils disposent, soit au licenciement de personnel, soit à la retraite anticipée, soit à des programmes de départs volontaires. Convaincus que ces démarches constituent des façons les plus efficaces permettant de résoudre le mal de l'État, les gouvernements y tiennent encore aujourd'hui. Ceci crée un contexte doté de tensions qui font en sorte que la gouvernance n'est pas chose facile.

Ce premier chapitre porte essentiellement sur le contexte et la problématique de la prise de retraite dans les années 1990 au Canada. Le chapitre se divise en trois parties. La première donne un aperçu du contexte canadien, québécois et ontarien de cette décennie. La deuxième partie présente la problématique et l'énoncé du problème à la base de cette étude. Et, la troisième tente de démontrer comment la retraite anticipée est à toute fin pratique une voie vers la restructuration.

1.1 Aperçu du contexte canadien des années 1990

Le contexte politique et socio-économique du Canada du début des années 1990 laissait perplexes beaucoup de dirigeants nationaux. Le pays s'enlisait dans l'endettement. La dette nationale canadienne se chiffrait à 583,2 milliards de dollars⁵, celle du Québec s'évaluait en 1995 à 75 milliards⁶. Le déficit budgétaire fédéral (Martin, 1998) dépassait les 42 milliards de dollars en 1993, celui du Québec en 1995 était de 5,7 milliards⁷. À ceux-là s'ajoutent, le problème du chômage élevé, le vieillissement de la population, l'arrivée en masse des «baby-boomers» (Dennis et Migliaccio, 1997) à la retraite⁸, la récession du début de la décennie, les dépenses liées aux diverses missions de paix de l'ONU à travers le monde auxquelles participait le Canada, etc. L'endettement du Canada et ses déficits budgétaires annuels répétés portaient certaines agences internationales d'évaluation à le considérer en 1993 comme un pays du Tiers-Monde : *“Honorary member of the Third World” in terms of its debt*⁹. Ces enjeux étaient tels que les gouvernements se trouvaient dans l'obligation de se fixer des objectifs et de prendre des décisions, parfois drastiques (Clark et Al., 1997; Paquet, 1996), en vue de : (1) réduire le déficit et le ramener au moins à zéro voire dégager des surplus budgétaires; (2) revitaliser la croissance économique du pays et celles des provinces en créant un climat favorable à l'investissement; (3) combattre le chômage en favorisant la création d'emplois et (4) pouvoir assurer un meilleur avenir à tous.

L'Alberta et la Colombie Britannique étaient les premières provinces canadiennes à équilibrer leurs budgets et à en dégager des surplus. Le gouvernement de l'Ontario (Eves, 1997) et celui du Québec se fixaient l'horizon 1999-2000 pour atteindre le «*déficit zéro*». Selon le dernier budget présenté par le ministre des finances du Québec en mars 1999, cet objectif a été atteint.

⁵. Ce montant a été rapporté dans le quotidien *«Le Droit»* du mercredi 25 février 1998, numéro 279.

⁶. Paul Roy, *«L'argent et le ras-le-bob»*, La Presse de Montréal du lundi 22 février 1999.

⁷. Ibid.

⁸. Elaine Carey, dans *The Toronto Star* du jeudi 5 août 1999, rapporte une étude de *“The Urban Futures Institute”*. Selon cet organisme, le nombre de canadiens qui prennent leur retraite passe de 225 000 présentement à 265 000 par année au cours des cinq prochaines années. Les candidats à la retraite seront 320 000 en l'an 2005 et continueront d'augmenter pour atteindre les 425 000 par année entre 2020 et 2029.

⁹. Référence: 'The Ottawa Citizen' du vendredi 4 mars 1998.

Avec le budget de 1998 du gouvernement fédéral, on a atteint l'équilibre; celui de 1999 affichait, à la surprise générale, des surplus records. Tous les gouvernements s'entendaient pour qu'on ne revienne plus en arrière en terme de déficit budgétaire. Au Québec, il est devenu illégal de présenter un budget déficitaire. Donc, la rigueur est désormais de mise pour tous les exercices fiscaux subséquents.

Les solutions apportées ne sont pas sans conséquences pour la société (Clark *et Al.*, 1997; R. Paquet, 1996). Ces dernières se traduisent par les coupures dans les programmes sociaux, la fermeture des hôpitaux, les engorgements dans les centres de santé, les réductions dans les transferts aux provinces, les mises à pied des milliers de fonctionnaires, l'obligation de prendre sa retraite parfois de façon anticipée : les restructurations en tout et partout. Clark *et Al.* (1997) ont rapporté, de 1992 à 1996, que 121 000 emplois du secteur public ont été éliminés au Canada. De plus, des machines intelligentes (résultat de la révolution technologique) remplacent les êtres humains dans un nombre infini de tâches rejetant ainsi des millions de travailleurs dans le rang des sans-emploi ou, pis encore, vers les soupes populaires (Rifkin, 1996). Cet auteur parle même du déclin inexorable de l'emploi. Et, selon Attali (1990), les machines constituent le nouveau prolétariat et la classe ouvrière est remerciée.

Le public devrait sérieusement s'inquiéter (Clark *et Al.*, 1997). Rifkin (1996) croit plutôt qu'il est urgent de commencer à penser l'impensable, de se préparer à une économie qui supprime l'emploi de masse dans la production et la distribution des revenus. Beaucoup de personnes ont perdu leur emploi, les autres travaillent de plus en plus fort, et tout le monde vit dans l'insécurité (Gendron, 1997). De l'avis de ces auteurs, même si les coupures de personnel améliorent à court terme les bilans des gouvernements et des institutions publiques, cela ne vient pas sans coûts sociaux et économiques supplémentaires. Pendant que des emplois à plein temps disparaissent, les emplois à temps partiel augmentent¹⁰. En matière d'emploi, toute une variété d'autres arrangements plus ou moins précaires sont de plus en plus en vogue constate G. Paquet (1997).

¹⁰.

Références : Développement des ressources humaines du Canada, politique stratégique, division de la Recherche appliquée, «Labour Market Developments in Canada» (Ottawa, DRHC, présentation de février 1997).

On voit de plus en plus des travailleurs autonomes¹¹ qui émergent. Des emplois à contrat de courte durée ne dépassant parfois même pas une année font disparaître les emplois permanents. Ce qui fragilise davantage la position de beaucoup de citoyens. Déjà en 1989, le Conseil économique du Canada, dans son rapport *L'emploi au futur : tertiarisation et polarisation*, a fait état d'une polarisation de l'emploi au Canada. D'un côté, il y a les «bons emplois» dont les caractéristiques sont : qualification élevée, rémunération bonne et stable, protections légales importantes. De l'autre, on trouve les «mauvais emplois» qui sont non conventionnels avec des niveaux de salaire et de stabilité relativement bas, avec moins d'avantages sociaux et de protection.

Les raisons avancées par les dirigeants pour justifier leurs actions en matière de rationalisation sont nombreuses. Il faut mettre de l'ordre dans la chose publique, restructurer les affaires, éliminer le déficit pour pouvoir espérer un meilleur avenir, «réduire le coût de la main-d'oeuvre¹²», rationaliser les coûts pour être concurrentiel, assainir les finances publiques, etc. Ces expressions truffent les discours politiques. En Ontario, le gouvernement parle de la «*Révolution du «gros bon sens»*» (Common sens).

Au Canada des années 1990, c'est la situation qui prévaut et qui provoque une vague de départs à la retraite. Ces départs correspondent à trois buts fondamentaux pour reprendre la pensée de Bruley (1986). Le premier but est le traitement social du chômage : mieux vaut payer un retraité qu'un chômeur. Le deuxième fait naître l'espoir que ces départs faciliteront le recrutement des chômeurs (Ce n'est pas toujours le cas). Et, le troisième but répond au désir des entreprises et des organisations de se départir du personnel le plus payé : un cadre, dans ses dernières années de carrière, gagne en moyenne trois fois plus qu'un cadre débutant. Les employeurs craignent également le manque de productivité des employés âgés ainsi que leur adaptation trop lente à l'évolution des techniques (Bruley, 1986). À cette idée, Rabeau (1996)

11. De 1992 à 1996, 266 000 personnes se sont ajoutées au nombre de travailleurs autonomes. Source CLARK, C. et Coll. (1997). *Les coupures de personnel du secteur public : L'impact sur la qualité de l'emploi au Canada (Rapport de recherche)*. Ottawa (Ontario - Canada) : Conseil canadien de développement social.

12. Un fait intéressant à souligner, c'est que tous les communiqués, les propositions et les contre-propositions du gouvernement du Québec (du premier communiqué au projet de loi no 104 concernant 'le programme de départs volontaire', présenté à l'Assemblée Nationale du Québec le 21 mars 1997 et adopté le même jour, puis sanctionné le 22 mars) portent essentiellement sur «la diminution du coût de la main-d'oeuvre».

ajoute que souvent les personnes mises à pied ou à la retraite n'ont pas les habiletés requises pour remplir les postes que créent les nouvelles technologies.

Étant donnée la proximité du Québec à l'Ontario, les changements de restructuration en cours dans ces deux provinces caractérisés par des départs à la retraite et l'objectif commun de déficit zéro, une attention leur est portée. Les deux sous-sections 1.1.1 et 1.1.2 qui suivent font état du contexte qui prévaut dans chacune de ces deux provinces.

1.1.1 Bref aperçu du contexte québécois

Les changements s'annonçaient tout aussi forts au Québec. C'est la rationalité qui a primé. Dans un communiqué¹³ émis en novembre 1996, le gouvernement du Québec s'est engagé à entamer des discussions avec les organisations syndicales de la province «pour réduire le coût de la main-d'oeuvre». Dans un autre document intitulé «Contre-proposition gouvernementale¹⁴ devant servir de cadre dans les discussions avec les syndicats» du Québec, l'on peut retenir les bribes suivantes :

*«(1) Après une évaluation attentive de la dernière proposition syndicale, le gouvernement décide de poursuivre ses efforts dans la voie d'une solution négociée à **la nécessité de réduction des coûts de la main-d'oeuvre dans les dépenses de l'État**¹⁵.»*

*«(2) À cette fin, le gouvernement accepte la proposition syndicale voulant que les négociations portent prioritairement sur **la mise en place d'un vaste programme de départs volontaires afin de réduire le nombre des effectifs**. (...)»*

*«Ces mesures devront favoriser **le départ, sans remplacement**, au plus tard le 1er juillet 1997, de **15 000 personnes**. Les négociations de ces mesures se dérouleront sur une période de 60 jours à compter du début janvier 1997. (...)»*

13. Ce communiqué a été émis le 13 novembre 1996 et nous a été transmis par le Syndicat des Enseignants de Hull.

14. Cette contre-proposition gouvernementale a été publiée le 11 décembre 1996 dont une copie nous a été fournie par le Syndicat des Enseignants de Hull.

15. Retenons que ces parties de texte n'ont pas été soulignées dans le texte original, c'est nous qui avons choisi de les souligner et de les mettre en caractère gras dans le cadre de ce travail.

En effet, l'entente entre le gouvernement de Bouchard et les syndicats de sa province a prévu la suppression de quinze mille postes¹⁶. À la surprise générale, le nombre de départs dépassait les attentes. Selon Paul Roy¹⁷, «*On en attendait 15 000... En tout, ils furent plus de 37 000 employés de l'État québécois à désertier (...) en 1997.*» Ce qui a correspondu à une exode sans équivoque et sans précédent dans le secteur public du Québec.

Par la même occasion, le chef du gouvernement provincial (Bouchard) envisagerait la possibilité d'augmenter le nombre (ou le ratio) d'élèves par classe par enseignant; d'où une éventuelle augmentation, tous azimuts, de la charge de travail des enseignants. I. Ducas¹⁸ a ainsi rapporté que

«Les enseignants du primaire et du secondaire pourraient déclencher dès vendredi (21 mars 1997) une grève de 48 heures pour protester contre les tentatives du gouvernement d'augmenter leur charge de travail.»

Dans ce même article, l'auteure a transcrit les propos de Andréa Jolicoeur, présidente du Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais, à savoir : «*Pas question que les enseignants acceptent la suggestion du gouvernement d'augmenter le nombre d'élèves par classe ou d'accroître le nombre d'heures de travail.*».

En outre, la «convention collective» des enseignants au Québec assurait à ces derniers la «permanence», l'«ancienneté» et la «sécurité d'emploi». Elle était remise en question. Le gouvernement voulait la rouvrir pour apporter des modifications nécessaires lui permettant de cheminer vers son objectif de «*déficit zéro*». Dans le cas contraire, il aurait fait voter une "loi spéciale" pour permettre l'avancement du dossier. Telle était, en bref, la situation au Québec. Il en découlait une exode massive des employés québécois du marché du travail vers la retraite anticipée. Dans la province de l'Ontario, comment la situation s'est-elle présentée ?

16. Ont écrit Denis Lessard et Paul Roy dans la 'Une' du journal 'La Presse' de Montréal du vendredi 13 décembre 1996.

17. Paul Roy, «*L'argent et le ras-le-bob*», La Presse de Montréal du lundi 22 février 1999.

18. Isabelle Ducas est l'auteure de l'article, paru dans 'Le Droit' du mardi 18 mars 1997, intitulé: «*Le syndicat de l'enseignement de l'Outaouais appuie la grève dans une proportion de 75 %: Les profs veulent protester pendant 48 heures.*».

1.1.2 Bref aperçu du contexte ontarien

Dans la province de l'Ontario, le contexte a également été problématique et préoccupant. L'objectif ultime du Gouvernement n'est pas différent de celui du gouvernement du Québec, encore moins de celui du gouvernement fédéral : «atteindre le déficit zéro avant l'an 2000». La logique du «faire plus et mieux avec moins» prend la forme de révolution et s'appelle désormais : "The Common Sens". En effet, la «Révolution du bon sens» est de rigueur et se manifeste dans tous les secteurs d'activités gouvernementales de la province. C'est un type de «rationalisation» ou de «restructuration» qui se traduit en fermeture et/ou fusion des hôpitaux dans le domaine de la santé, en coupures dans des programmes sociaux, en fusion des villes et des municipalités pour construire des "méga-cités" (la grande cité de Toronto et la grande ville d'Ottawa en sont des exemples), en fermeture et/ou fusion des Conseils scolaires, etc.

En Ontario, l'éducation, comme tous les autres secteurs, n'est pas épargnée des bouleversements des changements ou du "Common Sens". Dans un communiqué de l'Association des enseignants franco-ontariens (AEFO), émis le 19 septembre 1997, on peut y lire cette déclaration du ministre de l'Éducation d'alors, John Snobelen :

*Nous voulons **absolument** donner aux élèves de l'Ontario un niveau d'éducation élevé tout en ayant **un bon rapport qualité-prix**. Nous avons promis dans **la Révolution du bon sens de nous engager sans réserve à atteindre notre but**¹⁹ tout en étant ouvert sur les moyens d'y parvenir.»*

Le «bon rapport qualité-prix» dont parle le ministre n'est autre que la révélation d'un des objectifs de son gouvernement à savoir : faire plus avec moins; «aux coûts les plus bas possibles» (les dépenses provinciales ne devraient pas être plus élevées que la moyenne nationale)²⁰. À cet effet, le dépôt du «projet de Loi 160» visant à rénover le système scolaire dans la province, en date du 22 septembre 1997, constitue le départ des changements qui vont fortement secouer le monde de l'éducation en Ontario. La grève des 126 000 enseignants syndiqués de la province, fin

¹⁹ . Ces parties de la citation n'ont pas été soulignées dans le texte original, c'est nous autres qui avons choisi de les souligner et de les mettre en gras.

²⁰ . La référence de cet objectif: AEFO: Communiqué du 3 septembre 1997, Vol 3, No 2.

octobre-début novembre 1997, en est un exemple. Selon E. Lennon²¹, «*Leur seule préoccupation (en parlant des membres du gouvernement), c'est de retirer des centaines de millions de dollars de l'éducation*». On croyait que le Projet de loi 160 enlèverait quelque 700 millions de dollars au budget annuel de l'éducation qui est de 14 milliards. Quant à Fred Van Leeuwen²², les questions en jeu dans le Projet de loi 160 sont fondamentales pour la profession enseignante et ont une incidence directe sur la qualité de l'éducation.

Les turbulences politiques et sociales en Ontario allait jusqu'à impliquer les tribunaux. Le 3 novembre 1997, le juge James MacPherson a rejeté une injonction réclamée par le gouvernement en vue de mettre un terme à la grève des enseignants. Ce juge avançait²³ qu' :

«Il est très difficile de percevoir un sujet plus important pour la société que l'éducation et il est difficile d'imaginer une loi qui cause plus de changement à la structure et à la politique de l'éducation que le Projet de loi 160.»

Si au Québec on tentait d'augmenter le nombre d'élèves par classe, en Ontario la situation ne semblerait pas différente. Dans un communiqué de l'AEFO, intitulé «*L'éducation de vos enfants : Un message aux parents de la part des enseignantes et des enseignants*», on retient que le nombre d'élèves par classe augmente parce que le gouvernement réduit les fonds pendant que les effectifs augmentent. Beaucoup sont d'avis qu'une augmentation d'effectifs dans les salles de classes n'a comme conséquence qu'une augmentation de la charge de travail des enseignants.

Somme toute, au Canada la problématique de la lutte au déficit et à l'endettement n'en demeure pas moins que la priorité des priorités. Cette lutte, jalonnée par des manques au niveau des transferts de fonds aux provinces et des coupures dans tous les domaines, engendre un contexte qui s'inscrit désormais dans une ère de restructuration sans précédent au niveau de toutes les instances décisionnelles de l'État. Cette période de restructuration, peu importe le qualificatif pour la désigner (Révolution du Bon sens, ajustement structurel, assainissement des

²¹. Eileen Lennon est la présidente de la Fédération des enseignants de l'Ontario. Sa déclaration est tirée dans un texte de soutien aux enseignants de l'Ontario par la CISL: Confédération Internationale des Syndicats libres dont le siège social est à Bruxelles. Le texte de soutien international est daté du 5 novembre 1997.

²². Ibid.. À noter que Fred Van Leeuwen est le secrétaire général de l'IE (l'Internationale de l'Éducation) dont le siège social est à Bruxelles.

²³. Ibid.

affaires publiques, réalignement de l'État ou le déclin de l'État-providence, etc.) se résume à un retrait progressif de l'État dans tous les domaines où il y aurait un rôle à jouer. Le contexte décrit précédemment amène à poser la problématique de la prise de retraite. Tout bien considéré, cette problématique trouve sa raison d'être dans les changements structurels et technologiques qui font en sorte que la retraite même anticipée apparaîtrait souhaitable.

1.2 Problématique de la prise de retraite

La décision de prendre sa retraite est un processus complexe (Atchley, 1976) où une série de facteurs interagissent et se caractérisent par des expériences individuelles. Pour qu'une décision de se retirer de la vie active soit effective, il faut qu'un certain nombre de conditions et de facteurs soient réunis (Atchley, 1976, 1979; Baillargeon et Bélanger, 1981; Hillier et Barrow, 1999; Morgan et Kunkel, 1998). D'abord, il faut tenir compte des facteurs inhérents aux politiques existantes en matière de retraite, des politiques sociales et des facteurs liés à l'état du marché du travail. Ensuite, il faut également considérer des caractéristiques d'ordre individuel, telles la santé, l'emploi, les disponibilités financières et l'attirance vers le genre de vie à la retraite (Baillargeon et Bélanger, 1981).

Il est un fait notoire que le travail façonne une certaine croyance sociétale (Hooyman et Kiyak, 1999). Il donne à l'employé un revenu, un statut social, une activité réglementée, une identité, une base de connections et de relations sociales, des expériences significatives de la vie, une certaine dignité et une certaine fierté (Friedmann et Havighurst, 1954; Harris *et Al.*, 1981; Harris, 1990). On se définit en fonction du travail, de son occupation ou l'institution pour laquelle on travaille (Harris, 1990). Ce qui fait dire que le travail est valorisant. Toutefois, tout en considérant l'aspect valorisant du travail, on peut se demander, et non sans raison, pourquoi (Matcha, 1997) des personnes décident quand même de partir de façon précoce du marché du travail.

Les raisons pour expliquer cette problématique, selon la littérature, peuvent être multiples. Certains employés sont encouragés par leurs employeurs parce que ces derniers veulent soit rajeunir leur personnel ou le «régénérer» (Baillargeon et Bélanger, 1981; Parnes *et Al.*, 1985), soit réduire les coûts de leur main-d'oeuvre (Charih et Paquin, 1994; Clark *et Al.*, 1997; Paquet, 1996),

soit tourner vers la technologie pour dynamiser leur entreprise ou leur organisation (Bruley, 1986; Rabeau, 1996). Les caractéristiques individuelles sont aussi pour causes. Des aspects tels le revenu, l'emploi, la santé, l'attirance vers le genre de vie à la retraite, l'idée de faire une autre carrière, l'idée de faire autre chose que ce qu'on fait avant la retraite, etc. sont autant de facteurs qui incitent à quitter le marché du travail. Les salariés âgés remplissant un certain nombre de conditions peuvent décider de prendre leur retraite de façon anticipée (OCDE²⁴, 1995) dans la mesure où une offre de départ leur est faite et que celle-ci s'accompagne des incitations jugées raisonnables par les salariés.

Dans un contexte de grands changements, la problématique de prise de retraite anticipée dans le corps des enseignants de l'Ontario constitue un domaine d'études à explorer. Sachant que être au travail est plus valorisant que de n'y être pas, sachant également que les dirigeants utilisent la retraite des salariés (qu'elle soit obligatoire ou anticipée) comme moyen d'assainir leurs organisations et/ou de réduire les coûts de la main-d'oeuvre, nous sommes intéressés à identifier les facteurs déterminants qui incitent présentement un enseignant francophone de l'Ontario à prendre sa retraite de façon anticipée. Au prime abord, l'on peut se demander, dans une période de grands changements structurels et organisationnels, comment la retraite anticipée peut-elle être un levier de restructuration pour les gouvernements ? C'est ce dont traite la section qui suit.

1.3 Retraite anticipée : une voie vers la restructuration

Étant donné la problématique et le contexte ci-haut décrits, l'on finit par comprendre que la retraite anticipée constituerait un moyen, une voie, un levier de rationalisation ou de restructuration pour les gouvernements et les dirigeants d'entreprises (Blyton, 1983; Hooyman et Kiyak, 1999; Maule *et Al.*, 1996). Elle permettrait de se départir du personnel âgé (Blyton, 1983; Bruley, 1986), de rationaliser les coûts de la main-d'oeuvre, de réduire les effectifs, de rajeunir le personnel (Baillargeon et Bélanger, 1981; Blyton, 1983; Clark *et Al.*, 1997; R. Paquet, 1996), voire d'éliminer

24

OCDE (1995), *La transition de l'emploi à la retraite*. OCDE, Études de politique sociale, no 16, Paris, France. À noter que OCDE ou O.C.D.E. (Organisation de coopération et de développement économiques) est un groupe formé à Paris (France) en 1961 par dix-neuf États européens, les États-Unis, le Canada, le Japon et quelques autres pays en vue de favoriser l'expansion des États membres et des pays sous-développés.

le «déficit» (Jabes et Paquet; 1994). Au Québec, par exemple, le projet²⁵ de loi 104, adopté le 21 mars 1997 par l'Assemblée Nationale de la province, confirme ce fait. Dans sa section (I) intitulée : «Objet et application», il est écrit que «*La présente loi a pour objet de diminuer les coûts de la main-d'oeuvre dans le secteur public compte tenu de conditions de travail convenues à cette fin entre les parties.*»

En Ontario, il est aussi question d'économiser de l'argent par tous les moyens. En plus des vagues de fusions et de coupures qu'on connaît, l'entente conclue²⁶ entre le gouvernement de la province et la Fédération des enseignants permet d'économiser plus de 33 milliards de dollars sur les trois prochaines décennies. Or, la littérature révèle qu'un employé âgé coûte plus cher aux employeurs (Bruley, 1986), pour toutes sortes de raisons (ancienneté ou expériences, conventions collectives, salaire élevé, etc), que les jeunes employés au début de carrière. Considérant que ces derniers même sans expériences sont très formés théoriquement et compte tenu de leurs coûts d'embauche relativement bas (comparés aux coûts pour garder les personnes âgées en poste), la retraite anticipée apparaît comme une des voies non négligeables voire souhaitable.

En utilisant la retraite des employés âgés comme moyen d'atteindre les objectifs, les gouvernements en font plusieurs coups. Premièrement, elle leur permet de réduire les coûts de fonctionnement en faisant baisser la masse salariale et tous les autres coûts liés au maintien de ces employés en postes. Deuxièmement, elle contribue à la création de l'emploi et de ce fait influe sur le taux de chômage. Et, troisièmement, elle facilite la tâche des dirigeants en ce qui a trait à l'implantation de nouvelles technologies.

Des mesures comme des systèmes de pension généreux, la restructuration, le "downsizing" et la croissance des politiques de contingence ou de main-d'oeuvre secondaire (secondary workforce) ne font qu'encourager la retraite anticipée (Hooyman et Kiyak, 1999). Vue sur ces angles, la retraite anticipée constitue un vrai levier de restructuration pour les instances décisionnelles.

²⁵. En fait, ce projet de loi s'intitule: Projet de loi no 104: LOI SUR LA DIMINUTION DES COÛTS DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE SECTEUR PUBLIC ET DONNANT SUITE AUX ENTENTES INTERVENUES À CETTE FIN.

²⁶. Ministère des Finances de l'Ontario: «*Le gouvernement et les enseignantes et enseignants ratifient une entente sur la caisse de retraite d'importance historique*». *New Release/Communiqué*: le 27 mai 1998.

En conclusion, les années 1990 sont celles de grands défis pour les gouvernements et pour les concitoyens. Au Canada, rien que l'endettement chronique de l'État (Blouin *et Al.*, 1995; Clark *et Al.* 1997; Jabes et Paquet, 1994; R. Paquet, 1996; G. Paquet, 1997) et les déficits budgétaires successifs ne suffisent pour créer un climat où «il ne fait plus beau d'y vivre». Ces deux paramètres créent un contexte voire un «environnement turbulent» (Chaykowski et Verma, 1992; R. Paquet, 1996) qui fait que le processus de changement et de structuration entamé par les gouvernements n'était plus que nécessaire, sinon un enjeu de société obligatoire (Blouin *et Al.*, 1995). On reconnaît que les fonctions publiques et parapubliques étaient en état de crise. La crise étant elle-même le déclencheur des changements amorcés dans les secteurs publics (Borins, 1992; Kernaghan, 1992; Osborne et Gaebler, 1992; R. Paquet, 1996). Elle force (Kernaghan, 1992) les dirigeants à agir, à réajuster l'État. Néanmoins, ce rajustement ne se fait pas sans peine. Nombre de postes ont été éliminés; beaucoup d'institutions et de programmes ont été soit fermés, soit restructurés, soit fusionnés. Des milliers de fonctionnaires ont dû laisser leur boulot. Parmi ces derniers, il y en a (les derniers à être embauchés) que seule une simple lettre de remerciements et de licenciement suffit. Les plus anciens, avec l'aide de leurs syndicats, peuvent profiter des programmes de départs volontaires, des primes de départ ou des programmes de retraite anticipée.

Tel est le contexte qui conduit à poser la problématique de la prise de retraite. La recension des écrits va permettre de préciser les objectifs de cette étude, de formuler la question de recherche et d'élaborer un instrument de mesure.

CHAPITRE II

2 RECENSION DES ÉCRITS

Ce chapitre présente la revue de la littérature traitant de la retraite. Il porte sur les trois aspects suivants : 1) le phénomène de la retraite; 2) le phénomène de la retraite anticipée et 3) les différentes théories qui abordent la question de la retraite.

2.1 Phénomène de la retraite

Le passage de la vie active à la retraite constitue une phase cruciale dans la vie de chaque individu (Hillier & Barrow, 1999; Matcha, 1997; OCDE, 1995). C'est une transition de la vie vécue par diverses personnes de différentes manières (Mutchler *et Al.*, 1997). De par son importance, ce passage se révèle un terrain privilégié (Paillat *et Al.*, 1989) pour des études pluridisciplinaires. C'est, d'ailleurs, ce qui fait de la retraite une conquête sociale majeure. Les écrits qui abondent en ce sens sont nombreux. Quelques-uns servent de cadre théorique et conceptuel à cette étude. Retenons, entre autres, les études de Atchley (1976), de Baillargeon (1981), de Clark & Barker (1981), de Dagys (1996), de Maheu (1986), de Monette (1996), de l'OCDE (1995), d'O'Meara (1977), de Palmore *et Al.* (1985), de Robert (1981), etc. Depuis la publication de *The Sociology of Retirement* (Atchley, 1976), on ne s'arrête pas d'élaborer sur la retraite et de la retraite anticipée. Voyons comment les recherches ont évolué dans ce domaine.

2.1.1 Retraite de la vie active : définition

La notion de «retraite» revêt plusieurs sens. Elle signifie l'état d'une personne qui s'est retirée d'une fonction, d'un emploi, et qui a droit à une pension (Boulangier *et Al.*, 1992; Larousse, 1997; Robert, 1993). Elle marque la fin d'une période durant laquelle une personne a occupé un emploi rémunéré (Monette, 1996). La retraite, selon l'OCDE (1995), est le fait de percevoir une pension de vieillesse, versée par l'État ou par un ancien employeur, que l'intéressé ait ou non cessé de travailler. C'est l'inactivité professionnelle assortie d'une pension liée à l'activité antérieure (Paillat *et Al.*, 1989). C'est une mise hors circuit, une période de repos bien mérité après une vie de travail (Guillemard, 1972); c'est le départ d'un emploi avec le revenu remplacé par la pension (Guillemard & Rein, 1993). Il s'agit d'un retrait de la vie active, par suite d'une affectation de longue durée ou d'un départ volontaire débouchant sur la liquidation de la pension (Boulangier *et Al.*, 1992; OCDE, 1995). Pour Atchley (1973), la retraite est un événement qui survient quand

une personne arrête définitivement de travailler et se retire du marché formel du travail.

Bref, la retraite est la fin de l'activité rémunérée, le fait de s'arrêter de travailler comme salarié. Elle se lie à la rente qui est versée au moment du retrait du travail monnayé. Si la retraite marque la fin d'une période, elle se prend à un certain moment dans le temps, à un certain âge de la vie d'une personne. C'est ce qui nous conduit à considérer l'âge normal pour prendre sa retraite.

2.1.2 Âge normal de la retraite

Généralement parlant, l'âge de la retraite est fixé à 65 ans (Harris, 1990; Hooyman & Kiyak, 1999; Kleiler, 1978; Levine, 1988; Matcha, 1997). C'est l'âge officiel inscrit dans les registres de l'État, l'âge normal de la cessation d'activité professionnelle auquel les pensions de la sécurité de la vieillesse commencent. C'est également l'âge normal pour les prestations servies par le régime de pensions du Canada et du Québec (Clark and Barker, 1981; Dagys, 1996; OCDE, 1995; O'Meara, 1977; Robert, 1981). Le système de protection du revenu des personnes âgées a institutionnalisé l'âge de 65 ans comme étant l'âge normal de la retraite (Maheu, 1986). C'est à partir de cet âge que le programme de Sécurité de vieillesse permet de bénéficier d'une prestation de vieillesse. Dans plusieurs mesures de sécurité sociale pour personnes âgées (exemption de taxes sur certains services et produits, services ambulanciers, remboursement des médicaments, gratuité du transport en commun, réductions de tarifs et de coûts pour certains services, etc.), le critère d'attribution est l'âge de 65 ans.

En définitive, la retraite est un phénomène sociale qui se prend à un certain âge (en général 65 ans) de la vie. Elle est fondée sur des perceptions qui font d'elle soit un événement dans le temps, soit un processus, soit un rôle, soit une phase de la vie. Ces différentes perceptions sont décrites dans les paragraphes qui suivent.

2.1.3 Perceptions de la retraite

Du point de vue sociologique, la retraite de la vie active est perçue de différentes manières. C'est un événement, un processus, un rôle ou une phase de la vie (Atchley, 1976; Baillargeon, 1981; Harris, 1990; Maheu, 1986; Palmore, 1975; Palmore *et Al.*, 1985).

D'abord, la retraite comme «*événement*» met fin à la vie professionnelle active et est suivie du processus d'adaptation à la vie de retraité (Atchley, 1976; Harris, 1990; Matcha, 1997). Cet événement se traduit par la cérémonie organisée pour la circonstance (un souper, un vin-fromage, une soirée), la présentation de cadeaux, de fleurs ou de souvenirs, la prise de photos avec les collègues qui vont automatiquement devenir des ex-collègues, l'ensemble des formulaires à remplir en vue de recevoir la pension de retraite ou des bénéfices de sécurité sociale, le compte rendu de ses dernières responsabilités, le grand ménage dans son bureau qu'on va laisser définitivement, la remise des clés et des dossiers qu'on s'est chargé depuis un certain temps, etc. (Atchley, 1976; Baillargeon, 1981; Harris, 1990; Maheu, 1986; Palmore, 1975; Palmore *et Al.*, 1985). Après le repas d'adieux, des discours et des blagues (a few jokes), les nouveaux retraités sont récompensés (often the traditional gold watch) en reconnaissance de leurs années de service (Harris, 1990). Les cérémonies, les rites, les fêtes, les manifestations et les cadeaux qui accompagnent les derniers jours de travail ont pour but d'évoquer la séparation et d'étiqueter la personne comme retraitée (Harris, 1990; Maheu, 1986; Matcha, 1997). C'est une rupture événementielle du vieillissement, imposée ou volontaire, nécessaire au bon fonctionnement de la société (Maheu, 1986).

Ensuite, la retraite se perçoit comme étant un processus (Atchley, 1976; Matcha, 1997). En tant que «*processus*», elle s'explique par la préparation à la retraite, par la décision de partir, par l'événement de la retraite en soi. Ce processus contient quatre phases capitales (Atchley, 1976; Matcha, 1997; Palmore *et Al.*, 1985). La première est la phase de la «*lune de miel*» (honeymoon phase). C'est la phase durant laquelle le retraité sait jouir de sa nouvelle liberté de la vie active. La deuxième est la phase de «*désenchantement*» où l'on commence par perdre ses illusions par rapport à la retraite. C'est la phase au cours de laquelle les problèmes commencent à surgir. La troisième se qualifie la phase de «*réorientation*». À cette phase, le retraité essaie de trouver de

nouveaux intérêts et de nouvelles activités pour remplacer son emploi. Et, la quatrième phase, la phase finale (*termination phase*), se caractérise soit par un retour à la vie active, soit par l'invalidité ou la mort. Maheu (1986) résume ce processus en trois phases : 1) la phase de socialisation à la retraite ou la préretraite; 2) la phase de l'accomplissement du rôle de retraité (de l'événement du retrait à la retraite proprement dite) et 3) la phase d'abandon qui est l'étape de la vieillesse qui se manifeste par la perte d'autonomie et le décès.

La retraite, malgré la divergence à ce point, est aussi perçue comme étant une série de rôles à remplir dans la société. Si pour certains, dont Burgess (1960) et Rosow (1962), la retraite est un «*roleless role*», ou une transition "from a clearly defined role to a vague and ambiguous role" (Harris, 1990), d'autres tels Matcha (1997), Maheu (1986), Palmore *et Al.* (1985) affirment le contraire. Bien que ces derniers reconnaissent une diminution graduelle au niveau des rôles joués par les retraités dans la société, ils avancent que la retraite "Is not a roleless role". La perception de la retraite comme «*rôle*» se réfère aux droits et aux devoirs que les retraités sont appelés à jouir et à remplir dans la société dans laquelle ils vivent (Maheu, 1986). Du nombre de leurs droits, on compte, entre autres, le droit à l'autonomie, le droit à une vie décente, le droit à un revenu, au respect pour des années de services rendus, le droit aux soins de santé, aux avantages sociaux, etc. Leurs devoirs passent par leur responsabilité de gérer leur propre vie, de vivre de leur revenu de retraite en évitant d'être dépendants de leur famille ou de l'État. Les retraités ont également le devoir de prendre soin de leur santé, de remplir leur devoir de civisme et tous les devoirs envers leur famille, leur communauté, leurs cercles d'amis ou d'appartenance, etc. (Palmore *et Al.*, 1985).

Enfin, la retraite perçue comme «*phase de la vie*» n'arrive que vers l'âge de 60 ans. À pareil âge, on a déjà mené plus de 40 ans de vie active. Le dernier enfant de la famille, pour ceux qui en possèdent, a déjà laissé le foyer. Cette phase trouve son usage tant dans le cycle normal de vie que dans le cycle professionnel (Maheu, 1986). C'est la phase de rupture avec le marché du travail (Guillemard, 1972; Guillemard & Rein, 1993; Harris, 1990). Simard (1997) la voit plutôt comme une «*transition majeure*». Bien que le travail ait été au centre de toute une vie, pour cet auteur, c'est le moment où l'on doit se redéfinir autrement.

Bref, la retraite est une question de perceptions et d'étapes. Les écrits révèlent également

que les personnes concernées par la retraite s'en font des soucis. Ces soucis peuvent provenir tant de la part des employeurs que des employés. Dans la prochaine sous-section, il est question de ce que révèle la littérature à ce sujet.

2.1.4 Soucis des gens face à la retraite

Si les dirigeants ou les gouvernements se font des préoccupations en encourageant les employés à la retraite anticipée pour tenter d'enrayer le chômage, d'éliminer le déficit budgétaire, de rationaliser la gestion de la chose publique, de réduire les coûts de la main-d'oeuvre, etc., les travailleurs se font tout aussi bien des soucis. Leurs soucis résident dans la volonté de ceux qui veulent continuer à travailler au delà de 65 ans et de ceux qui ne le souhaitent pas.

Certains employés âgés, rapporte Monette (1996), désireux de continuer à travailler se battent pour l'élimination de la retraite obligatoire à 65 ans. Cependant, Gendron (1997) reconnaît que rétablir la retraite obligatoire n'est qu'une illusion : seulement moins de 5% des gens restent au travail après l'âge de 65 ans. D'autres proposent de hausser l'âge donnant droit aux prestations (Monette, 1996) à cause de l'accroissement des coûts liés au maintien des régimes de pensions. Ceci favoriserait ceux qui voudront conserver la possibilité de prendre leur retraite lorsqu'ils le pourront. De façon générale, tous les travailleurs ne décident pas de quitter la vie active au même moment. Il y a la diversité des préférences entre travail et loisirs, entre consommation immédiate et consommation différée (OCDE, 1995). On note également que l'usure des facultés est plus ou moins rapide chez les uns que chez les autres. À titre indicatif, l'OCDE admet que ceux qui font des travaux «pénibles» et qui ont commencé à travailler assez tôt dans la vie seront sans doute plus prompts à saisir l'occasion d'une retraite anticipée. D'un autre point de vue, Baillargeon et Bélanger (1981) a déjà mentionné que certains employés préfèrent aménager leurs horaires avec plus de souplesse à mesure qu'ils avancent en âge.

Une autre préoccupation majeure pour les travailleurs est «la garantie d'un revenu adéquat» à la retraite (Gendron, 1997; Harris, 1990; Hooyman et Kiyak, 1999; Juster *et Al.*, 1996; Rioux, 1989). D'après ces études, les personnes qui viennent d'être retraitées subissent, en général, une réduction de moitié ou de deux tiers de leur revenu d'avant la retraite. On estime qu'une personne âgée ait besoin de 65 % à 80 % de son revenu d'avant la retraite pour pouvoir maintenir le même

standard de vie à la retraite (Juster *et Al.*, 1996). Mais, une telle préoccupation dépend en partie des antécédents professionnels de chacun et de ses assises économiques, car les candidats à la retraite n'ont pas tous le même profil et les mêmes avantages. Hooyman et Kiyak (1999) rapportent, par exemple, que certaines catégories de retraités peuvent faire face à la pauvreté ou la quasi-pauvreté. Parmi les plus vulnérables, il y a des membres des minorités ethniques (ethnic minorities) qui occupent des "low-paying jobs", des veufs et des femmes divorcées qui dépendaient du revenu de leur conjoint ainsi que des retraités qui vivent seulement du "Social Security as income". Par contre, les personnes faisant carrière dans des emplois ou des postes plus payants (higher-paying careers) et ayant des fonds de pension privée avec des actifs sont les plus chanceuses (Crystal, 1996). Ces personnes continuent de jouir d'une meilleure condition de vie à la retraite et de tirer des avantages économiques satisfaisants.

Dans cette même logique, les auteurs de l'Encyclopédie du Canada (1987) ont déjà affirmé que les mesures de sécurité sociale ne réussissent pas à assurer un degré suffisant de sécurité matérielle à la majorité des travailleurs et à leurs dépendants. Au milieu des années 70, par exemple, plus de la moitié des retraités du Canada ont besoin du supplément de revenu garanti pour se maintenir au-dessus du seuil de «PAUVRETÉ». Et du point de vue social, indique l'Encyclopédie, les retraités se trouvent isolés, marginalisés et dans l'insécurité. Autre que la garantie d'un revenu adéquat, la cohérence des politiques publiques en matière de retraite anticipée laisse parfois à désirer. Les objectifs des gouvernements ne sont pas toujours compatibles les uns avec les autres. À titre d'exemple, l'étude de l'OCDE (1995) mentionne que reculer l'âge normal de la retraite pour satisfaire les objectifs économiques des pouvoirs publics et leur permettre de réduire les dépenses, signifierait aussi limiter la possibilité pour les individus de réaliser leurs souhaits en matière de retraite. L'encouragement à la retraite anticipée pourrait engendrer des attentes incompatibles avec l'évolution à long terme du marché du travail, et qui ne peuvent qu'aggraver les difficultés de financement auxquelles se heurteront dans l'avenir les systèmes de sécurité sociale.

Voilà le genre de soucis que se font les gens concernés par la retraite. Comme il a été mentionné précédemment, tout le monde ne veut pas quitter définitivement le marché de l'emploi. Toutefois, certains individus âgés qui veulent retourner sur le marché du travail font face à une autre préoccupation : celle de s'y "refaire" une place. Ils se heurtent à ce qu'on appellerait «la non-employabilité».

2.1.5 Non-employabilité des personnes retraitées

Les personnes à la retraite qui veulent revenir sur le marché du travail peuvent se voir confronter à la «non-employabilité» (Akyeampong, 1987; Harris, 1990; Hobbs et Damon, 1996; Hooyman et Kiyak, 1999; Matcha, 1997; OCDE, 1995; U.S. Department of Labor, 1992; U.S. Senate Special Committee on Aging, 1989). L'OCDE (1995) énumère quatre (4) formes de non-emploi ou de non-activité chez les retraités. Premièrement, le «*chômage*». Les personnes âgées ne sont pas toujours à l'abri du chômage en dépit de leur ancienneté, leurs compétences et leurs expériences acquises au fil des ans. À ce sujet, Akyeampong (1987) a rapporté qu'au Canada, entre 1981 et 1984, 7 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans étaient touchés par ce phénomène.

La question de non-emploi chez les personnes âgées de 45 ans et plus semble être un phénomène planétaire. En France, les plus de 45 ans font l'objet d'une suspicion non avouée, d'une dévalorisation rampante (Bruley, 1986). Aux États-Unis, entre 1985 et 1990, parmi ceux qui ont perdu leur emploi 14 % étaient âgés entre 55 et 64 ans (OCDE, 1995). En 1991, 116 000 personnes âgées de 65 ans et plus étaient sans emploi aux États-Unis dont 56,9 % étaient des hommes et 43,1 % des femmes (Matcha, 1997; U.S. Department of Labor, 1992). Au Canada, selon Akyeampong (1987), il fallait en moyenne 37 semaines aux personnes âgées pour avoir un nouvel emploi contre 27 semaines pour les travailleurs âgés de 25 à 54 ans. Aux États-Unis en 1987, transcrit Harris (1990), la période moyenne de non-employabilité chez les personnes âgées entre 55 et 64 ans était de 22 semaines, alors que cette période est de 11 semaines chez les travailleurs de 20 à 24 ans (U.S. Senate Special Committee on Aging, 1989).

Pour accéder au marché du travail, les retraités doivent composer avec des obstacles (Harris, 1990) voire surmonter des barrières (Hooyman et Kiyak, 1999). Ils rencontrent, selon Guérin et Hébert (1990), trois catégories d'obstacles. Ce sont les difficultés découlant de

l'accessibilité aux programmes gouvernementaux, les pratiques discriminatoires des employeurs et, enfin, les caractéristiques et faiblesses de certaines personnes âgées. Leurs difficultés à trouver un nouvel emploi sont également dues à la politique adoptée par les employeurs en matière d'embauche (Akyeampong, 1987; Harris, 1990; Hobbs et Damon, 1996; Hooyman et Kiyak, 1999; Matcha, 1997; Mor-Barak et Tynan, 1993; National Academy on Aging, 1994; OCDE, 1995; U.S. Department of Labor, 1992; U.S. Senate Special Committee on Aging, 1989). D'après ces études, les employeurs semblent douter que les gens âgés soient aptes à effectuer des travaux pénibles, à acquérir de nouvelles compétences, à s'adapter aux changements et à la technologie. Les employeurs pensent aussi qu'il s'avère coûteux de sélectionner, d'embaucher, de former, de familiariser ces travailleurs âgés avec les nouvelles fonctions et qu'ils n'auront pas le temps de recouvrer les montants investis dans le choix de ces derniers.

Toutefois, on reconnaît que de telles attitudes à l'égard des retraités cherchant du travail sont discriminatoires; il ne s'agit que de mythes (Harris, 1990; Hooyman et Kiyak, 1999; National Academy on Aging, 1994; Quadagno et Hardy, 1996; U.S. Department of Labor, 1987, 1989; U.S. Bureau of the Census, 1976). Ce sont des stéréotypes. De telles attitudes demeurent bien que des recherches - dont celles de Barth *et Al.* (1993), de Quadagno et Hardy (1996), de Sterns et McDaniel (1994) - démontrent que "Older workers have lower rates of turnover, voluntary absenteeism, and injuries" rapportent Hooyman et Kiyak (1999). Selon ces mêmes études, malgré les stéréotypes, la plupart des employeurs reconnaissent chez ces travailleurs de la loyauté, de la crédibilité, de la stabilité émotionnelle et de la convivialité.

Deuxièmement, le «*découragement*». Pour des raisons comme la carence d'emploi, la concurrence au niveau de l'embauche, la réticence des employeurs, etc. le marché du travail est de plus en plus restreint pour les retraités. Il leur devient difficile d'y accéder; ils deviennent découragés et se considèrent comme "retraités" (OCDE, 1995). Aux États-Unis, entre 1985 et 1990, 31 % des gens âgés entre 55 et 64 se sont trouvés dans cette situation. Au Canada, de 1981 à 1984, la proportion a été de 41 % (Akyeampong, 1987). Podgursky et Swaim (1987) ont indiqué que la réduction des gains, le taux de salaire horaire plus faible et la capacité des gens âgés à rivaliser les jeunes travailleurs qui sont appelés à accomplir les mêmes travaux qu'eux sont

autant de facteurs de découragement.

Troisièmement, l'«invalidité». Il est un fait notoire que la santé diminue au fur et à mesure qu'on avance en âge. L'OCDE (1995) relate que les individus en mauvaise santé ont moins tendance à travailler lorsque la conjoncture économique est mauvaise et davantage lorsqu'elle est bonne. Deux raisons expliquent ce phénomène. D'abord, lorsqu'une entreprise réduit ses effectifs, elle choisit d'abord de licencier les travailleurs handicapés, si bien que ces derniers peuvent avoir davantage de peine à conserver leur emploi. Ensuite, lorsque les travailleurs handicapés perdent leur emploi, il leur est particulièrement difficile d'en trouver un autre.

Enfin, l'«entretien du foyer et soins aux autres membres de la famille». Bien qu'il existe des foyers d'hébergement, des centres d'accueil ou des maisons pour les personnes d'âge d'or, les travailleurs dans la cinquantaine sont souvent aux prises avec leurs parents à la maison qui, plus âgés qu'eux, exigent (ces derniers) des soins particuliers à cause bien sûr de leur vieillesse avancée. À ce sujet, Henwood *et Al.* (1987) croient que c'est un phénomène qui concernent davantage les femmes que les hommes. Très souvent, ce sont elles qui prennent soin du foyer et des autres membres de la famille. Ce sont des contraintes qui les obligent à abandonner leur emploi ou à diminuer leur temps de travail (OCDE, 1995). Il semble aussi qu'il y ait une différence entre les départs à la retraite des femmes mariées et celles qui ne le sont pas. Sheppard (1989), dans une comparaison portant sur les comportements de cette catégorie de travailleurs, relate qu'entre 1980 et 1981 près de 70 % des femmes célibataires étaient encore sur le marché du travail à 62 ans, contre 40 % des femmes mariées. Un tel constat s'explique par le fait qu'il y aurait une plus grande nécessité pour les femmes non mariées de continuer d'exercer une activité professionnelle pour accumuler le plus de droits possibles à la retraite. Les femmes mariées pourraient se permettre de bénéficier de droits de retraite réduits soit que l'époux continue de travailler, soit que le patrimoine global du couple sera augmenté de la valeur de la pension du conjoint dans le cas où celui-ci aurait décidé d'anticiper son départ du marché du travail.

En résumé, la retraite marque la fin d'une carrière débouchant sur le droit de percevoir une pension de vieillesse. Elle n'arrive officiellement que vers l'âge de 65 ans. Elle est perçue comme un événement dans le temps, un processus, un rôle, une phase de la vie. Comme dans toute autre

étape de la vie, les personnes concernées font face à des soucis. Toutefois, même si les registres officiels rapportaient l'âge de 65 ans comme étant l'âge normal de la retraite, nombre de travailleurs n'attendent pas ce moment pour quitter le marché du travail. Ils choisissent pour une raison quelconque de quitter plus tôt. C'est ce qu'on appelle la retraite anticipée.

2.2 Phénomène de la retraite anticipée

Cette section traite de la retraite anticipée. Elle se divise en quatre sous-sections. Dans la première, il est question de la tendance vers une diminution de l'âge de la retraite. La deuxième rapporte les définitions attribuées à la retraite anticipée. La troisième font état des raisons conduisant à une retraite anticipée. Enfin, la quatrième traite des incitations favorisant le départ à la retraite anticipée.

2.2.1 Tendance vers une diminution de l'âge de la retraite

«The age of 65» n'est plus l'âge de la retraite. «Early retirement» constitue désormais la norme (Harris, 1990). De nos jours, il est difficile de dire que 65 ans c'est l'âge normal de la retraite parce que la majorité des retraités se trouvent en deçà de cette indication (Hardy *et Al.*, 1996; Hardy et Quadagno, 1995; Harris, 1990; Hillier et Barrow, 1999; Hooyman et Kiyak, 1999; Monette, 1996). D'ailleurs, un sondage commandé par la revue *L'actualité* à la firme SONDAGEM a révélé que 40 % des Québécois prévoient prendre leur retraite avant 60 ans contre 30 % qui souhaitent le faire après 65 ans (Gendron, 1997). Les préoccupations socio-économiques des années 1980 et 1990 ont forcé la plupart des gouvernements tant en Europe qu'en Amérique à réviser leurs stratégies en matière de redressement économique et de création d'emploi (Biyton, 1983; Bruley, 1986; Charih et Paquin, 1994; Clark *et Al.*, 1997; Gendron, 1997; Hooyman et Kiyak, 1999; Maule *et Al.*, 1996; Paquet, 1996; Zweimüller *et Al.*, 1996). D'où une tendance à réduire de façon considérable voire à exclure les personnes âgées du marché du travail (Hardy *et Al.*, 1996; Hardy et Quadagno, 1995; Harris, 1990; Hooyman et Kiyak, 1999; Kestenbaum, 1985; Laczko et Walker, 1985; Myers, 1982; Olson-Frick, 1980, 1985). L'attention se fixe sur la création d'emploi et sur l'embauche des jeunes et des chômeurs (Zweimüller *et Al.*, 1996).

Avec cette nouvelle donne, les gens se retrouvent de plus en plus jeunes à la retraite. Selon Gendron (1997), la tendance qu'on puisse passer les 15, 20 ou même 30 dernières années de sa

vie sans travailler est récente. Dans le cas où la politique de retraite anticipée que mènent les gouvernements ces dernières années n'arrive pas à répondre aux conditions du marché du travail, on prévoit déjà (Gendron, 1997) la formule de «retraite graduelle» ou celle de la «retraite par étapes». Deux facteurs pourraient forcer à envisager cette dernière option. D'abord, la crainte du patronat d'une pénurie d'employés expérimentés, ensuite, les besoins financiers des candidats à la retraite sont différents d'un individu à l'autre. Ces derniers n'aimeraient pas, une fois à la retraite, avoir un style de vie moins agréable que s'ils travaillaient. La retraite anticipée serait dans cette perspective un levier non négligeable à la portée des dirigeants (Hardy *et Al.*, 1996; Hardy et Quadagno, 1995; Hillier et Barrow, 1999). L'explication de cet argument passe par le «downsizing and restructuring» initiés par les employeurs et les gouvernements (Hooyman et Kiyak, 1999). Blyton (1983) a déjà rapporté que le gouvernement britannique a encouragé la retraite anticipée comme un moyen de créer des emplois pour les jeunes travailleurs bien qu'une telle attitude entre en conflit avec les politiques des entreprises privées qui considèrent la retraite anticipée comme une façon de réduire leur personnel et de rationaliser leurs dépenses d'exploitation. Récemment, Maule *et Al.* (1996) ont mentionné que la retraite anticipée est un instrument important en matière de la planification des ressources humaines.

Au Canada, l'âge «normal» du départ est maintenant d'environ 62 ans (Gendron, 1997). Cet auteur rapporte qu'en 1995, sept nouveaux retraités sur dix avaient moins de 65 ans. Certains paliers gouvernementaux au pays, entre autres le Québec, voire la Cour Suprême du Canada, encouragent la retraite avant 65 ans (OCDE, 1995). Selon cet organisme, la quasi-totalité des lois sur les prestations de retraite accorde au salarié le droit de prendre sa retraite, avec une pension, à tout moment dans les dix ans qui précèdent l'âge normal de la retraite obligatoire. Monette (1996) va dans le même sens. Cette analyste de Statistique Canada rapporte que pour l'ensemble des hommes à la retraite en 1994, l'âge moyen de la retraite était de 61,4 ans. C'est un changement par rapport à l'âge habituel de 65 ans. Elle a aussi confirmé, en 1994, que seulement 10 % des hommes avaient pris leur retraite à l'âge habituel de 65 ans; 21 % de l'ensemble des hommes retraités avaient quitté la vie active entre 55 et 59 ans. La tendance est d'amener l'âge de la retraite en dessous du seuil habituel et officiel de 65 ans.

En outre, la concurrence sur le marché du travail et les effets du changement technologique jouent contre le maintien en poste des travailleurs âgés. L'avancement de l'âge de la retraite est devenu une façon fort usitée de réduire la population active (l'Encyclopédie du Canada-tome 3, 1987). Les gouvernements et les entreprises implantent des programmes d'incitation à la retraite anticipée soit pour combattre le chômage, soit pour réduire les dépenses de l'état ou pour réduire la main-d'oeuvre. Bien que Gendron (1997) reconnaisse que la méthode de mises à pied ou de retraite hâtive coûte cher à tous, mais elle fait également l'affaire de tout le monde : des travailleurs, des entreprises et même de l'État. Pour les travailleurs, c'est un cadeau l'offre de partir plus tôt sans pénalité. Les employeurs privés ou publics y voient une solution magique pour rajeunir leur main-d'oeuvre, réduire leur masse salariale et le nombre total d'employés.

En un mot, la tendance consiste à amener l'âge de la retraite en dessous de 65 ans. La littérature révèle que de plus en plus de personnes laissent la vie active avant cet âge. La tendance vers la retraite anticipée se maintient et attire les chercheurs. Ces derniers semblent faire consensus là-dessus. Dans les paragraphes qui suivent, il est question du sens accordé à la retraite anticipée et les motifs qui portent les employés à la prendre.

2.2.2 Retraite anticipée : définition

Comme le qualificatif l'indique, la retraite anticipée (Early Retirement) est une retraite qui s'effectue avant l'âge normal, habituel ou obligatoire de la retraite (Harris, 1990; Hillier et Barrow, 1999; Williamson *et Al.*, 1992). Tout retrait du marché du travail avant l'âge de 65 ans est une retraite anticipée (Kleiler, 1978). Il s'agit d'une sortie prématurée du marché de l'emploi. C'est ainsi que Ginn et Arber (1996), Kohli *et Al.* (1991) la définissent quand ils font état de «*early exit from employment or labour force*». Pour Jenny (1974), la retraite anticipée est permise après au moins 30 ans de service continu, ou après son 55ème anniversaire qui suit au moins 20 années de service ininterrompues.

La littérature révèle que la retraite anticipée revêt deux caractères : *volontaire* ou *involontaire*. Elle est volontaire quand elle est prise à l'initiative même de l'employé; elle est involontaire quand elle découle de la demande d'une institution à l'égard de ses employés (Jenny, 1974; O'Meara, 1977) ou de toutes autres raisons indépendantes de la volonté de la personne concernée. Un autre aspect important est de savoir si une retraite anticipée est spontanée ou bien influencée par la persuasion des amis, par l'attrait financier, par le désir de partir ou par la pression conjoncturelle et contextuelle. À cet effet, Monette (1996) affirme que certaines personnes prennent leur retraite parce qu'elles se sentent prêtes à le faire, alors que d'autres profitent de programmes d'encouragement à la retraite anticipée. D'autres encore prennent leur retraite pour des raisons de santé ou après avoir perdu leur emploi (Hardy *et Al.*, 1996; Hardy et Quadagno, 1995, Hillier et Barrow, 1999). De telles affirmations conduisent à regarder les raisons sous-jacentes à une retraite anticipée.

2.2.3 Raisons d'une retraite anticipée

Les raisons principales des départs anticipés ont été classées en *raisons volontaires et involontaires* (Jenny, 1974; O'Meara, 1977; Palmore *et Al.*, 1982; Parnes *et Al.*, 1985; Zopf, 1986). Les raisons dites volontaires sont, entre autres, la fatigue de travailler, la retraite de son époux, les ressources matérielles dont on dispose, les «potentialités» de l'individu (compétence, réseau de relations sociales, etc.), les capacités physiologiques et mentales, l'encadrement du travail ainsi que certaines autres considérations d'ordre personnel.

Pour ce qui est des raisons involontaires, elles peuvent être la santé déficiente (Colsher *et Al.*, 1988; Hooyman et Kiyak, 1999; Palmore *et Al.*, 1982; Parnes *et Al.*, 1985; Ruhm, 1989; Sickles et Taubman, 1986; Zopf, 1986), la nature de son emploi (Hooyman et Kiyak, 1999; Taylor et Shore, 1995), la perte d'emploi, la prise en charge de la famille, les facteurs structurels ou institutionnels comme les programmes de sécurité du revenu à la retraite et les lois, l'offre et la demande d'emploi, les valeurs associées au travail et les attitudes collectives (Clark *et Al.*, 1994; Harris, 1990; Maheu, 1986; Okba, 1994; Sheppard, 1989; Schulz, 1988; Taylor et Shore, 1995). L'individu n'a aucun contrôle sur les facteurs involontaires. Monette (1996) dresse la liste des motifs suivants : des raisons de santé, le choix personnel, la souplesse des régimes de retraite publics et privés,

la pression subie en ce qui a trait aux politiques relatives à la retraite, les programmes d'encouragement à la retraite anticipée, le chômage et le sentiment d'être vieux. De leur côté, Morse et Gray (1980) ont fait état de l'aspect attractif de la retraite anticipée comme motif de départ de la vie active ainsi que les sentiments d'avoir assez travaillé et d'avoir accompli ses devoirs envers la société. Les individus seront motivés à prendre leur retraite (Atchley, 1988) quand ils croient que le revenu qu'ils anticipent avoir à la retraite sera suffisant pour répondre à leurs besoins financiers et à leurs loisirs. La plupart des études américaines relatent l'état de santé et la finance personnelle (Bazzoli, 1985; Colsher *et Al.*, 1988; Hayward, 1986; Maule *et Al.*, 1996; McGoldrick & Cooper, 1989; Sherman, 1985; Taylor et Shore, 1995) comme étant des facteurs clés dans la décision de prendre sa retraite.

Les aspects inhérents au travail tels que la surcharge de travail et le changement anticipé du travail (Okba, 1994; Pollman, 1974; Hooyman et Kiyak, 1999; Taylor et Shore, 1995), la détérioration des conditions de travail (McGoldrick & Cooper, 1989); des pressions venues de l'extérieur du champ de travail comme les opinions des membres de sa famille (Hwalek *et Al.* 1982), le désir de développer d'autres types d'intérêts autre que le travail ainsi que les intentions d'aller chercher un autre emploi (Gendron, 1997; McGoldrick & Cooper, 1989; O'Meara, 1977), les opportunités des gains élevés et la sécurité d'emploi (Schulz, 1988) sont autant de motifs conduisant à la retraite anticipée.

Tous les motifs ci-haut cités ne sont pas si différents de ceux énumérés par Robert (1981) à savoir : l'inflation et ses impacts sur la sécurité financière des individus, la nécessité d'avoir plus de temps à consacrer à sa famille et à régler ses affaires personnelles, les politiques de retraite établies par les entreprises, le rêve de posséder sa propre entreprise et l'envie d'avoir d'autres préoccupations. Quant à cette dernière idée, Gendron (1997) rapporte que des fonctionnaires profitent des offres alléchantes des gouvernements pour se lancer à leur compte. Selon O'Meara (1977) et Baillargeon et Bélanger (1981), en plus de l'état de la santé des travailleurs et de leur état physique, des raisons relatives au travail et des raisons inhérentes à une certaine attirance vis-à-vis la retraite sont autant de facteurs décisionnels à la prise de retraite anticipée. Les conditions particulières à un secteur d'activités peuvent occasionner la retraite anticipée. Les individus sont

prêts «*to exchange job pressure for a life of ease*» (O'Meara, 1977). Alain (1990) reconnaît lui-aussi que la décision de prendre sa retraite est une décision qui relève de plusieurs facteurs et qui concerne en même temps plusieurs personnes et structures. Ce dernier croit que les dimensions économiques et financières, le stress au travail, mais aussi des dimensions sociales, familiales, et personnelles sont autant de facteurs auxquels l'employé doit songer lorsqu'il décide de prendre sa retraite.

Bref, un retrait ne peut se réaliser que si des conditions à la fois personnelles et structurelles ne se trouvent réunies (Atchley, 1976; Maheu, 1986; Schulz, 1988). La retraite est un processus qui doit être attentivement planifié (Rioux, 1989). Toutefois, la recension des écrits ne révèle pas que des motifs de départs à la retraite. Elle évoque également les "*incitatifs*" qui peuvent porter un salarié à abandonner la vie active. Ces incitatifs sont rapportés dans les lignes qui suivent.

2.2.4 Incitations en faveur du départ à la retraite anticipée

Certains incitatifs peuvent influencer sur la décision de quitter la vie active. Il semble que l'incitatif "revenu" occupe une place de choix (Clark *et Al.*, 1994; Hooyman et Kiyak, 1999; O'Meara, 1977; Taylor et Shore, 1995). Selon Hillier et Barrow (1999), Hooyman et Kiyak (1999), "adequate income" que les individus peuvent bénéficier des fonds de pension et des systèmes de Sécurité Sociale constitue l'incitatif majeur au départ à la retraite anticipée. Quand il y a une offre de départ à la retraite, moyennant une sécurité financière et une assurance de santé adéquate, la plupart des travailleurs choisissent de prendre leur retraite aussitôt qu'ils le peuvent (Clark *et Al.*, 1994; Taylor et Shore, 1995). Suivant le contexte qui prévaut présentement aux États-Unis et aux Canada, la retraite est une chose voulue et la décision de partir n'est qu'une question d'occasion (Hooyman et Kiyak, 1999).

Pour OCDE (1995), lorsque les prestations de retraite sont élevées par rapport aux gains du travail, on peut s'attendre à ce que les personnes soient incitées à cesser de travailler. Ainsi, parle-t-on du «*taux de remplacement*». C'est un des déterminants qui occasionnent la sortie prématurée du marché du travail. Aux dires de Disney et Webb (1991), il y a une relation positive importante entre le taux de remplacement et le recours aux prestations de pensions. C'est un incitatif qui se mesure en comparant soit le revenu brut sous forme de prestations avec le revenu

brut du travail, soit le revenu net sous forme de prestations avec le revenu net du travail. Dans la mesure où certaines prestations ne sont pas imposées, le taux de remplacement a des chances d'être plus avantageux pour les bénéficiaires. Or, si l'on tient compte des «dépenses liées à la vie professionnelle», l'écart entre le revenu du travail et le revenu obtenu en situation de retraite peut être encore plus réduit (OCDE, 1995).

L'objectif des employeurs de réduire les coûts liés au maintien des employés âgés (Hardy *et Al.*, 1996; Hardy et Quadagno, 1995; Hillier et Barrow, 1999) les amène à mettre en place, comme dans l'industrie de l'automobile par exemple, des programmes incitatifs de retraite anticipée (Early retirement incentive programs). Ces incitations à la retraite anticipée peuvent se manifester sous diverses formes. Le retraité pourrait bénéficier des allocations de pension sur une période plus longue que s'il partait à l'âge normal de la retraite (Gendron, 1997; Maheu, 1986; OCDE, 1995; O'Meara, 1977). La pension peut faire l'objet d'une réduction actuarielle maximum pour une liquidation anticipée ou bien elle peut ne faire l'objet d'aucune réduction, ou seulement d'une réduction partielle. Selon Gendron (1997), l'offre de partir plus tôt sans pénalité est un cadeau pour les travailleurs. La plupart des employeurs acceptent de donner des suppléments de salaire, des primes ou des "bonus" de départ en plus des prestations de retraite. Ces incitations peuvent aussi se faire sur une base sélective. Ainsi, les employeurs qui veulent éviter une fuite de compétences à cause d'une vague de retraite anticipée (O'Meara, 1977) vont négocier avec le syndicat de leurs employés pour échelonner les départs dans le temps. En absence de syndicat, les employeurs offrent des incitations à la retraite anticipée sur une base strictement individuelle. Certains employeurs vont jusqu'à payer les services des compagnies de placement pour assister les aspirants à la retraite qui veulent se lancer dans une deuxième carrière. Bien que cette incitation soit coûteuse, mais les employeurs trouvent qu'il s'agit d'un investissement et un devoir en aidant de la sorte les employés qui choisissent de partir.

Cependant, en dépit de la volonté d'offrir la retraite anticipée, le patronat ne veut pas perdre la connaissance et le savoir-faire des futurs retraités. Ils ont besoin de leurs talents, de leurs compétences, de leur connaissance et de leurs expériences (O'Meara, 1977). Hillier et Barrow (1999) rapportent que plusieurs entreprises commencent par questionner la politique d'encouragement à la retraite anticipée ou aux départs volontaires. À ce sujet, Cyr (1996) a déjà mentionné que deux choses inquiètent les employeurs : (1) le manque d'expériences des jeunes employés pour des postes clés et stratégiques et, (2) les coûts de formation de ces jeunes sont parfois aussi élevés que ceux pour garder les employés âgés en fonction. Déjà, certaines institutions et organisations envisagent de créer des "late-retirement incentive programs" (Hillier et Barrow, 1999).

Somme toute, bien qu'on commence par réviser cette stratégie d'encouragement au départ à la retraite anticipée, les travailleurs sont encore incités ou sollicités (Gendron, 1997; Hillier et Barrow, 1999; Monette, 1996) à prendre leur retraite anticipée plutôt qu'une retraite normale. La voie que les salariés sont susceptibles de choisir - rester ou partir - dépend non seulement du niveau des prestations par rapport au revenu salarial mais aussi du degré d'acceptabilité sociale des différentes options et la durée de versement de prestations (OCDE, 1995). Cette revue de littérature permet de comprendre davantage le phénomène de la retraite et de la retraite anticipée. Elle permet de savoir qui prend une retraite et pourquoi. Elle permet aussi de comprendre les raisons pour lesquelles les employeurs offrent des programmes de départs à la retraite. Cette quête de compréhension conduit à consulter les annales théoriques pour voir comment la question de retraite (normale ou anticipée) a été abordée. Telle est l'essence de la section suivante.

2.3 Théories sur la retraite

Le but de cette section est de présenter de façon succincte les différentes théories qui abordent la notion de retraite. Ces théories s'inscrivent pour la plupart dans le domaine des sciences sociales, entre autres, la psychologie sociale et la gérontologie. Cinq principales théories sont répertoriées. Ce sont la théorie de l'activité, la théorie du désengagement social, la théorie de la continuité, la théorie de l'ajustement des buts personnels et la théorie des rôles sociaux.

2.3.1 Théorie de l'activité

C'est une théorie qui a vu le jour au début des années 1950, dont les principaux fondateurs sont Cavan *et Al.* (1949), Friedmann et Havighurst (1953). Elle met la vie active (l'activité sociale) au centre de la vie humaine (Hillier et Barrow, 1999). Selon cette théorie, il existe une forte corrélation, un équilibre, entre l'interaction sociale, le bien-être psychologique et la santé des individus. Toute diminution d'activité rompt cet équilibre (Hillier et Barrow, 1999; Hooyman et Kiyak, 1999; Maheu, 1986). Les écrits de Bengtson (1969), Havighurst (1968), Streib et Schneider (1971) révèlent que pour être heureux à la retraite, il faut conserver un éventail très varié de rôles productifs à travers des activités dans des associations communautaires, des églises et des organisations de loisirs. La vieillesse heureuse passe inévitablement par le maintien des activités, des habitudes et des attitudes du milieu de la vie le plus longtemps possible. Cette façon de comprendre la retraite fait d'elle une continuation du milieu de la vie:

Suivant les prescriptions de cette théorie, toutes les activités et tous les rôles qu'une personne a été forcée ou contrainte d'abandonner doivent être remplacés par de nouvelles activités. La théorie de l'activité soutient également que plus qu'on est capable de demeurer socialement actifs, plus on aura une image positive de soi, une intégration sociale appropriée et une satisfaction de la vie, voire une vieillesse heureuse. C'est ce qui porte Gubrium (1973) à écrire que l'image qu'une personne se fait d'elle-même se développe à partir des expressions et des jugements que d'autres font d'elle. Ainsi, l'individu apprend à se connaître et à connaître la force de sa personnalité à travers l'interaction sociale avec les autres dans des rôles et des statuts sociaux variés.

Toutefois, la théorie de l'activité ne fait pas l'unanimité en définissant "successful aging" en fonction de la satisfaction de la vie (*life satisfaction*). Certains critiques considèrent que le vieillissement des personnes à la retraite est trop complexe pour qu'il soit ainsi défini. Des études plus ou moins récentes indiquent que la théorie de l'activité a ignoré un grand ensemble de facteurs tels la personnalité, le statut socio-économique, le style de vie de chacun, la santé, le genre ou le sexe, la culture, le désir de rester actif (Covey, 1981; Hillier et Barrow, 1999; Jacob & Guarnaccia, 1997). De plus, l'importance que les personnes âgées accordent à la vie active varie probablement selon leurs expériences de la vie, leur personnalité, leur statut social, leurs styles de

vie et leurs ressources économiques (Gubrium, 1973; Hooyman et Kiyak, 1999). Il n'est pas nécessaire, rapportent Hillier et Barrow (1999), que les personnes âgées maintiennent les mêmes degrés et niveaux d'activités de leur "middle age" pour avoir "a high degree of self-esteem and life satisfaction in old age". Le débat que suscite la théorie de l'activité a fait naître, au début des années 1960, une autre théorie qui est celle du désengagement.

2.3.2 Théorie du désengagement

La théorie du désengagement a été élaborée au début de 1960 comme une réplique à la théorie de l'activité. Elle trouve son origine dans les écrits de Cumming *et Al.* (1960) et Cumming et Henry (1961). Elle se veut une approche fonctionnelle à l'interaction sociale et morale au cours du vieillissement (Gubrium, 1973). Cette théorie soutient essentiellement que le vieillissement entraîne un «retrait mutuel» (mutual withdrawal) tant de la part de la société que du côté de l'individu. Le retrait progressif de l'individu dans des rôles qu'il jouait a pour conséquence une diminution de son engagement dans la société. Le retrait de l'individu est nécessaire. L'individu qui a atteint ses buts personnels, en se désengageant, se trouve dans une situation de bien-être psychologique. Ce retrait pendant la phase du vieillissement d'une personne fait partie de la vie. L'abandon de certains buts personnels et de certains rôles est naturel, moral, universel et irréversible.

Les tenants de cette théorie constatent que les relations sociales diminuent et se transforment. Les buts personnels changent. Le désengagement de la vie professionnelle est important, voire fondamental, au bon fonctionnement de la société. En tentant d'expliquer cette théorie, Hooyman et Kiyak (1999) affirment que toute société organisée trouve des moyens pour qu'il y ait le transfert des pouvoirs des aînés aux nouvelles générations. De ce fait, les personnes âgées diminuent leurs niveaux d'activités, cherchent des rôles plus passifs; ils interagissent moins fréquemment avec les autres et s'occupent de plus en plus de leur bien-être intérieur. Ce qui fait du «désengagement» chez les personnes âgées un «comportement adapté» (adaptive behavior) qui permet à celles-ci de conserver leur estime de soi en passant à travers le retrait des rôles joués antérieurement.

Néanmoins, la théorie du désengagement est, elle aussi, l'objet de critiques. Pour certains, les concepts utilisés dans l'élaboration de cette théorie tels - retraite, vieillesse, rôle, satisfaction, équilibres - sont flous et confus. Ces concepts ne sont pas définis scientifiquement, écrit Maheu (1986). C'est plus un cadre de références qu'une théorie. Pour d'autres, le désengagement est plutôt culturel. Dans certaines sociétés ou dans d'autres cultures, autres que les sociétés et les cultures nord-américaines, les personnes vieillissantes peuvent se voir promouvoir à de nouveaux rôles de prestige, confier des responsabilités et de pouvoir (Achenbaum et Bengtson, 1994; Hooyman et Kiyak, 1999; Marshall, 1994). D'ailleurs, même dans nos propres sociétés, tout le monde ne se désengage pas une fois atteint un certain âge. Nombre de nos concitoyens restent en fonction bien au-delà de 65 ans. De plus en plus de personnes vieillissantes sont bien en selle; elles sont en santé et elles gardent leurs fonctions ainsi que leurs rôles tout en demeurant socialement et politiquement actifs (Achenbaum et Bengtson, 1994; Hooyman et Kiyak, 1999; Marshall, 1994).

La théorie du désengagement fait défaut en considérant le retrait comme étant naturel et universel. Ainsi, se demandent Hillier et Barrow (1999) pourquoi certaines personnes âgées se désengagent alors que d'autres ne le font pas. Ils pensent que «society pressures people into disengagement against their will». Cette théorie présente également des faiblesses pour n'avoir pas tenu compte des variables telles que les préférences individuelles, la personnalité de chacun, les différences socio-culturelles et des opportunités environnementales des individus (Achenbaum et Bengtson, 1994; Marshall, 1994). On ne peut pas tenir pour vrai que le retrait des personnes vieillissantes est nécessairement bon pour la société. Par exemple, beaucoup d'employeurs commencent par regretter les départs de certains employés à cause de leurs talents, leur savoir-faire et de leurs connaissances (Cyr, 1996; Hillier et Barrow, 1999; Hooyman et Kiyak, 1999; O'Meara, 1977).

En dépit de l'apport de la théorie du désengagement, la controverse qu'elle engendre se poursuit. Beaucoup de questions restent sans réponse à propos de bien des aspects du désengagement tels le rôle de l'individu, le rôle de la société, la satisfaction versus l'insatisfaction, etc. Cette controverse a favorisé l'éclosion de la théorie de la continuité.

2.3.3 Théorie de la continuité

La théorie de la continuité a pris naissance dans *Social Forces in Later Life* par Atchley (1972). Cette théorie part du postulat qu'au fur et à mesure que des personnes avancent en âge, elles conservent des comportements, remplacent les rôles perdus par de nouveaux et trouvent des façons originales de s'adapter à l'environnement. Elles développent de nouvelles habitudes et de préférences; elles affichent des comportements qui caractérisent leur personnalité à la vieillesse.

Selon cette théorie, la satisfaction de la vie est déterminée par la cohérence des nouvelles activités ou les styles de vie actuels avec ses expériences personnelles de la vie (Atchley, 1972). Les personnes vieillissantes ont tendance à reproduire les habitudes et les rôles qu'elles ont toujours joués ou qu'elles ont toujours voulu exercer quand elles étaient plus jeunes. Selon Hooyman et Kiyak (1999), nous devenons en vieillissant davantage ce que nous étions plus jeunes; nos traits de personnalité et nos valeurs ne font que s'accroître. Les nouveaux rôles assumés par une personne âgée ne sont nouveaux qu'en apparence; ils étaient latents dans la personnalité de la personne (Atchley, 1972; Maheu, 1986). Les rôles exercés à la retraite sont inhérents à ceux joués dans l'exercice d'une profession ou bien ils ont des liens avec d'autres rôles remplis avant la retraite. Donc, l'individu vieillissant tente toujours d'assurer une continuité dans ses comportements, ses expériences et ses habitudes.

Une des critiques formulées à l'égard de la théorie de la continuité, c'est qu'elle est difficile à tester empiriquement (Hooyman et Kiyak, 1999). En mettant trop d'emphase sur l'individu, ses changements biologiques et psychologiques, la théorie de la continuité fait abstraction des facteurs sociaux externes à l'individu qui peuvent jouer considérablement dans le processus du vieillissement. La controverse qu'elle suscite va favoriser l'arrivée de la théorie de l'ajustement des buts personnels.

2.3.4 Théorie de l'ajustement des buts personnels

Si les théories de l'activité, du désengagement et de la continuité ont été élaborées pour principalement se rivaliser (Gubrium, 1976; Hochschild, 1975, 1976; Lynott & Lynott, 1996), la théorie de l'ajustement des buts personnels est, quant à elle, une synthèse des éléments majeurs de ces trois théories (Maheu, 1986). Les formulations de cette théorie se trouvent dans *The Sociology of Retirement* écrit par Atchley (1976). L'essentiel de cette théorie se résume en trois points : 1) tout individu a des buts personnels; 2) tout individu se réalise à travers ses buts et 3) les rôles sociaux ne représentent pas les mêmes valeurs pour chaque individu. La théorie de l'ajustement des buts personnels soutient que la satisfaction d'une personne de sa vie passe nécessairement par la réalisation des buts fixés au préalable. Les buts personnels sont hiérarchisés. C'est l'interaction de la personne avec son environnement, la société qui détermine une hiérarchie suivant des facteurs tels les caractéristiques socioprofessionnelles, le niveau de vie, le prestige, le statut, la personnalité, les conventions sociales, les profits tirés de l'accomplissement des rôles sociaux, le style de vie, etc.

Parmi les buts que s'est fixés une personne, ceux qui se rattachent à la vie professionnelle sont généralement importants. Un individu dont le travail occupe la première place dans la hiérarchie de ses buts personnels a de forte chance de trouver du plaisir dans sa carrière professionnelle (Maheu, 1986). Par contre, le retrait de la vie professionnelle risque de le perturber. En étant à cours de moyens de se réaliser, l'individu doit reconstituer sa hiérarchie des buts personnels. Selon Maheu, la personne qui se réalisait dans d'autres rôles sociaux autres que le travail aurait moins de difficultés à s'adapter à une situation de non-travail.

En résumé, cette théorie n'est qu'une question de buts personnels. Elle est caractérisée par l'importance que chaque individu accorde à chacun de ses buts personnels. Dans cette théorie, la retraite passe par un ajustement de l'individu à une reconstitution d'une nouvelle hiérarchie de buts et de rôles. Et, pour qu'il y ait équilibre et stabilité dans cette nouvelle hiérarchie de buts personnels, il faut un compromis entre l'individu et son environnement, entre l'individu et la société.

2.3.5 Théorie des rôles sociaux

Cottrell (1942) fut le premier qui tentait d'expliquer comment l'individu s'ajuste et s'adapte au vieillissement. C'est à partir de ses écrits qu'on trouve les balises de ce qu'on appellera plus tard dans la littérature la théorie des rôles sociaux. En général, les individus jouent une très grande variété de rôles au cours de leur vie. Citons, entre autres, les rôles d'étudiant, d'éducateur, de mère, de père, d'épouse, d'homme d'affaires, de travailleur, de chauffeur, de patron, de président, etc. De tels rôles (Hooyman et Kiyak, 1999) font d'une personne un être social (a social being). Ces différents rôles sont la base même du concept de "soi". Chaque rôle correspond et s'associe à un certain âge ou à une certaine étape de la vie. On reconnaît aussi que certains rôles peuvent se jouer simultanément et/ou parallèlement.

Parmi les rôles, certains sont de nature biologique comme le rôle d'être femme ou d'être mère, alors que d'autres sont plutôt volontaires (se porter volontaire pour une cause, choisir d'adopter un enfant, etc.). La façon dont on s'ajuste et s'adapte aux rôles dépend de la manière dont on accepte les changements des rôles au fur et à mesure qu'on avance en âge. À chaque âge, l'individu a un processus de socialisation à suivre et auquel il doit s'adapter. Il apprend de nouveaux rôles, s'ajuste aux rôles changeants, abandonne les anciens et de ce fait s'intègre dans la société. De plus, il doit apprendre à composer avec les pertes de rôle tels que : la perte du rôle d'être époux versus le rôle de veuf, le rôle de travailleur versus le rôle de retraité (Hooyman et Kiyak, 1999). Ces pertes pourraient occasionner une chute de l'identité sociale ainsi qu'un effondrement de l'estime de soi.

Cette théorie met également l'accent sur le concept de "differential disengagement" (Streib et Schneider, 1971) qui signifie que l'abandon de certains rôles sociaux n'entraîne pas nécessairement un désengagement dans d'autres rôles. Le fait de cesser de travailler, par exemple, n'engendre pas nécessairement un désengagement automatique dans des rôles exercés au niveau de la famille, de l'amitié, du voisinage, de la communauté et tant d'autres rôles encore. Au contraire, les rôles liés aux loisirs, à l'activité communautaire et aux services destinés aux proches deviennent prédominants. La théorie des rôles met aussi l'emphase sur le principe de la "discontinuité". Car ce qu'on a appris à un certain âge peut être inutile, ambigu à un autre âge, ou

devenir conflictuel avec une période subséquente de sa vie (Hooyman et Kiyak, 1999). Les personnes qui avancent en âge doivent apprendre à composer avec ce principe.

Bref, les tenants de la théorie des rôles sociaux analysent la retraite en termes de rapports sociaux et en fonction de la variable âge. La retraite, c'est un aboutissement d'un processus structurel caractérisé par des rôles sociaux. La cessation ou le ralentissement de certaines activités humaines est inévitable une fois arrivé à un certain âge. Mais d'autres rôles se créent et se jouent différemment.

En résumé, cette revue de littérature porte à mieux comprendre le phénomène de la retraite et de la retraite anticipée. De plus, on a décrit les théories sur la retraite. Ces dernières abordent la retraite sous des perspectives différentes, ce qui fait que ces théories sont complémentaires les unes par rapport aux autres. En outre, on sait désormais que l'âge de la retraite n'est plus 65 ans; la retraite se prend de plus en plus jeune, à tout le moins entre 50 et 64 ans. Ce chapitre a aussi permis de faire le point sur certains enjeux inhérents à la retraite tels les perceptions de la retraite, les soucis des gens face à la retraite, la question de non-emploi chez les retraités, les motifs d'une retraite anticipée et les incitations favorisant le départ à la retraite.

Maintenant, le contexte décrit au chapitre I, la recension des écrits effectuée au chapitre II et la quasi-absence de recherches portant sur la retraite des enseignants en Ontario amènent à poser la problématique de la retraite anticipée dans le corps des enseignants francophones de la province et à proposer cette étude. Au chapitre suivant, sont décrites l'étude proposée ainsi que la méthodologie suivie. Dans ce chapitre, on présente également les objectifs de cette étude, la question de recherche, la population visée, l'instrumentation et le traitement des données.

CHAPITRE III

3 ÉTUDE PROPOSÉE ET MÉTHODOLOGIE

Le présent chapitre décrit l'étude proposée et la méthodologie suivie. Il contient six parties. La première porte sur les objectifs de la recherche. La deuxième partie fait état de la question de recherche. La troisième présente la population visée par l'étude. La quatrième partie traite de la cueillette des données en décrivant la méthodologie et l'instrumentation, la cinquième concerne la passation du questionnaire et la sixième décrit le traitement des données.

3.1 Objectifs de la recherche

Au printemps 1998, le gouvernement de l'Ontario et les syndicats des enseignants de la province ont conclu une entente favorisant le départ à la retraite anticipée. Cette entente entre en vigueur le 1er juin de la même année pour finir le 31 décembre 2002. Étant donné cette entente, cette recherche a pour objectif de déceler les facteurs qui porteraient les enseignants francophones de l'Ontario (ceux visés par l'entente) à opter pour une retraite anticipée ou à continuer à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. Ce travail vise aussi à décrire les perceptions de ces enseignants de leur emploi, de la retraite, de l'entente et de la vie à la retraite. La compréhension de leurs perceptions permettra d'interpréter les facteurs décisionnels qui font que certains acceptent l'entente et que d'autres la refusent. Cette recherche favorise également la cueillette des données socio-professionnelles relatives à cette catégorie d'enseignants. Un des critères d'admissibilité à l'entente gouvernementale-syndicale est le «facteur 85». Le facteur 85 est la combinaison de l'âge de l'enseignant concerné et de ses années d'enseignement; les deux additionnés doivent être égaux ou supérieurs à 85. Celui ou celle dont les années d'expériences et l'âge combinés dépassent ou égalent 85 ans peut se permettre d'envisager la retraite anticipée suivant les termes de l'entente.

Ainsi, l'étude porte sur quatre volets : la perception des enseignants de leur emploi, de la retraite, de l'entente de retraite anticipée qui leur est offerte et de la vie à la retraite. Chacun de ces volets sont décrits dans un questionnaire par des énoncés dans lesquels on aborde des aspects tels les conditions de travail, les relations patronales/syndicales, la fatigue de travailler ou l'épuisement professionnel, la santé, l'aspect financier, l'influence des amis, la vie à la retraite, l'offre de retraite anticipée et ses incitatifs, les activités hors travail, le style de vie à la retraite, etc.

Il s'agit d'offrir un portrait global (Fortin, 1996) en ce qui a trait aux facteurs qui sont à la base de la décision des enseignants d'accepter ou de refuser la retraite. Pour atteindre les objectifs visés, au moins une question de recherche s'impose. La section 3.2. ci-dessous présente la question à laquelle il faut répondre.

3.2 Question de recherche

De grands changements s'imposent présentement dans la province de l'Ontario. La lutte au déficit, la réduction du coût de la main-d'oeuvre, le rajeunissement des ressources humaines, la détérioration des conditions de travail et la volonté, peut-être, de faire autres choses que ce qu'on fait habituellement font en sorte que la retraite anticipée soit une option à considérer tant par le gouvernement que par les syndicats. Ainsi, pour atteindre les objectifs de cette étude, faut-il répondre à la question de recherche qui suit. Dans une période de grande restructuration telle que vécue présentement en Ontario, quels sont les facteurs qui portent les enseignants francophones de la province (ceux touchés par le facteur 85) à opter pour une retraite anticipée plutôt que d'attendre l'âge obligatoire de 65 ans ?

On tente - à travers les perceptions des enseignants de leur emploi, de la retraite, de l'entente de retraite anticipée et de la vie à la retraite - de savoir les raisons qui motivent certains enseignants à prendre leur retraite et d'autres à continuer à travailler. Cette question de recherche mène à une étude exploratoire-descriptive (Fortin, 1996). Elle met l'accent sur : la définition des concepts, la description du profil socioprofessionnel des participants, l'identification des facteurs décisionnels et l'état d'esprit des enseignants au moment où l'étude a été conduite. Après avoir présenté, analysé et isolé les facteurs décisionnels, on tentera de les classer par ordre d'importance. En conséquence, on comprendra davantage les perceptions de ces enseignants des différents volets cités précédemment.

3.3 Population visée par l'étude

La population visée par cette étude est l'ensemble des enseignants francophones de l'Ontario (ceux de l'AEFO) admissibles à la retraite anticipée suivant les termes de l'entente conclue entre le gouvernement de l'Ontario et le personnel enseignant (OTF/FEO : Communiqué du 20 avril, 1998). Cette population est composée de femmes et d'hommes, âgés de 50 ans et plus, évoluant dans le secteur de l'éducation dans la province et répondant au «facteur 85» de l'entente gouvernementale-syndicale. Selon le «Conseil de régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario», plus de 10 000 enseignants²⁷ seront admissibles à la retraite anticipée, dont environ 2 000 francophones. Le gouvernement, pour sa part, prévoit plus de 18 000 départs à la retraite anticipée²⁸ tout en créant par la même occasion des débouchés pour autant de jeunes diplômés.

3.4 Instrumentation et processus de cueillette des données

Pour répondre aux exigences de la présente recherche, un questionnaire fut préparé. Cet instrument permet :

- 1) d'obtenir des informations socio-professionnelles sur les enseignants;
- 2) de saisir la perception des enseignants de la retraite;
- 3) de décrire leur perception de l'enseignement dans un contexte de restructuration;
- 4) de décrire leur conception de la vie à la retraite;
- 5) de décrire leur appréhension de la nature de l'entente gouvernementale-syndicale de départs volontaires et
- 6) de déceler les variables permettant de prédire leur décision soit d'accepter ou de refuser l'entente de retraite anticipée qui est présentement en cours.

La recension des écrits a permis d'élaborer ce questionnaire qui a été soumis aux enseignants. On s'inspire de quelques modèles de questionnaires dont certaines recherches antérieures avaient fait usage dans des domaines parfois autre que l'éducation. On retient, entre

²⁷ . Conseil de régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario: «Adoption finale du facteur 85», Communiqué du 27 avril 1998.

²⁸ . Ministère des Finances: «Le gouvernement et les enseignantes et enseignants ratifient une entente sur la caisse de retraite d'importance historique». New Release/Communiqué: le 27 mai 1998.

autres choses, le modèle de Baillargeon et Bélanger (1981), celui de Morse, Dutka et Gray (1983), celui de Morse et Gray (1980) et le questionnaire de King et Peart (1992) pour ne citer que ceux-là.

L'instrument de recherche a été expédié par la poste à l'ensemble des enseignants francophones admissibles à la retraite anticipée. Ces derniers ont été sélectionnés à partir des listes de l'AEFO (Association des enseignants franco-ontariens) en novembre 1998. Le questionnaire-réponse est retourné par la poste et collecté à l'AEFO.

Le questionnaire contient trois différentes sortes de questions (Voir ANNEXE 1). Une première série de questions porte sur des variables socioprofessionnelles. Pour ces questions, le répondant devait cocher ou écrire sa réponse dans un espace réservé à cette fin. Par exemple,

1) Sexe : Femme / ____ / Homme / ____/;

2) Combien d'années d'expérience avez-vous en enseignement? / ____ / ans.

Une deuxième catégorie de questions, plus nombreuses que les précédentes, utilise une échelle de Likert à sept points variant de (0) à (6), allant de «pas du tout d'accord» à «tout à fait d'accord». Le répondant choisit et encercle le chiffre qui correspond le mieux à son état d'esprit. Par exemple,

		Encerclez votre réponse						
0 = pas du tout d'accord; 4 = d'accord;		1 = peu d'accord; 5 = plutôt d'accord;	2 = passablement d'accord; 6 = tout à fait d'accord	3 = indifférent;				
1	J'aimerais trouver un emploi à temps plein après ma retraite	0	1	2	③	4	5	6
2	J'aimerais trouver un emploi à temps partiel après ma retraite	0	①	2	3	4	5	6

Dans cet exemple, le répondant encercle (3) indifférent à l'énoncé numéro 1 et (1) peu d'accord à l'énoncé numéro 2.

En dernier lieu, il y a des questions d'intérêt général qui se trouvent à la fin de chaque série de questions. Pour ce genre de questions, le répondant écrit tout ce qu'il juge nécessaire et pertinent et/ou qui n'a pas été mentionné dans les énoncés du questionnaire. Il y a un espace réservé pour les réponses à ces questions. Les réponses et les renseignements obtenus à partir de ces questions aident à étoffer l'aspect qualitatif de la recherche; on s'en servira pour élaborer

sur les variables qui permettent de prédire la retraite chez les enseignants francophones de l'Ontario répondant aux critères de l'entente de retraite anticipée du printemps 1998.

De plus, le questionnaire à l'état "ébauche" a été soumis à des répondants volontaires en vue d'élaborer sa version finale et de juger également de la pertinence des énoncés qui s'y trouvent. Ces volontaires se composent des ex-enseignants à peine à la retraite, des enseignants aptes à la retraite, des enseignants qui ne sont pas encore admissibles à la retraite anticipée mais qui travaillent dans le secteur de l'éducation en Ontario et des étudiants en éducation dont la plupart ont peu d'expériences en enseignement. Neuf volontaires ont accepté d'y répondre. La soumission de l'ébauche à ces répondants volontaires s'est faite par contacts personnels et par réseau d'amis. Cet exercice a permis :

- 1) de recueillir des suggestions sur le contenu, la forme et la manière dont les questions sont posées;
- 2) d'améliorer la version finale du questionnaire en intégrant les suggestions, les recommandations et les commentaires reçus;
- 3) de corriger les fautes de style et de syntaxe et
- 4) d'établir le temps moyen nécessaire qu'il faut pour répondre à l'ensemble des questions du questionnaire.

Toutefois, aucun traitement quantitatif et aucune interprétation, mis à part l'exercice mentionné ci-dessus, n'ont été faits parce que les données recueillies ne sont pas d'un échantillon tout à fait représentatif de la population cible. À retenir aussi que les participants qui se portaient volontaires à l'ébauche n'étaient pas choisis de façon aléatoire. Bref, les suggestions, les recommandations et les commentaires obtenus ont été d'une importance capitale. Ils conduisent à la préparation de la version finale du questionnaire, à la révision stylistique des énoncés du contenu et à la «reformulation» de la plupart des énoncés.

3.5 Administration du questionnaire

La version finale du questionnaire a été administrée conformément aux dispositions de la clientèle visée en novembre et décembre 1998. Le questionnaire a été envoyé par la poste à l'ensemble des enseignants franco-ontariens admissibles à la retraite anticipée selon les termes de l'entente conclue entre le gouvernement de l'Ontario et les syndicats des enseignants. L'instrument a été adressé aux répondants en ci-joignant une enveloppe *pré-timbrée* pour qu'ils puissent retourner le «questionnaire réponse». Ce dernier est retourné par la poste et collecté aux locaux de l'AEFO (Association des enseignants franco-ontariens). La plupart des réponses ont été reçues à la fin du mois de janvier et au début de février 1999 suite à une «lettre de rappel» aux répondants émise au début de janvier de la même année.

Au total, 1 284 questionnaires ont été envoyés aux enseignants dont la liste et les coordonnées ont été obtenues avec la collaboration de l'Association des enseignants franco-ontariens (AEFO). Ces enseignants sont ceux qui seraient admissibles à l'entente conclue au printemps 1998, c'est-à-dire ceux qui répondraient au critère d'admissibilité : «le facteur 85». Du nombre d'instruments expédiés, 112 questionnaires-réponses ont été reçus, soit un taux de réponse de 8,72 %. Malgré ce taux de participation, l'échantillon est considéré significatif. Compte tenu de la taille de cet échantillon (112 répondants), on a effectué des tests statistiques habituels tels que le coefficient «r» de Pearson, le test-t et l'analyse de variance. Les résultats obtenus à partir de ces calculs sont rapportés au chapitre IV.

3.6 Traitement des données

Les données recueillies ont été programmées et traitées à l'aide du logiciel *SPSS for Windows, version 8.0*. Elles sont transcrites et analysées à l'aide du logiciel *Corel WordPerfect, version 8*. Certaines données pré-programmées en *SPSS* ont été reprogrammées pour des fins de calcul et de logistique en vue de faciliter la clarté des figures et des tableaux. Certes, la description des répondants, leur profil socio-professionnel, leurs perceptions des aspects de l'étude et la comparaison des variables font l'objet soit des tableaux, soit des figures qui permettent d'expliquer le mieux ces aspects. Pour ce qui est des relations et des différences qui existent entre les caractéristiques socioprofessionnelles des répondants et les énoncés qui décrivent leurs

perceptions, on procède soit par le calcul de coefficient «r» de Pearson, soit par le test-t, soit par l'analyse de variance. Dans tous les cas, les seuils de signification statistique ont une probabilité d'erreur de type alpha inférieur ou égal à 0,05. Le chapitre suivant présente, interprète et analyse les résultats de cette étude.

CHAPITRE IV

4 PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Ce chapitre présente et interprète les résultats obtenus à la suite de l'enquête menée auprès des enseignants francophones de l'Ontario en novembre et décembre 1998. L'étude visait à déterminer les facteurs qui porteront ces enseignants à opter pour une retraite anticipée étant donné l'entente conclue entre le gouvernement et leurs syndicats au printemps de 1998.

Le chapitre se divise en trois sections. La première décrit les participants à l'étude en présentant leurs caractéristiques socio-professionnelles et leurs perceptions : de leur emploi, de la retraite, de l'entente et de la vie à la retraite. La deuxième section analyse les relations entre les caractéristiques socio-professionnelles de ces enseignants et les perceptions mentionnées précédemment. Et, la troisième présente l'état d'esprit des répondants au moment de participer à l'étude en indiquant, d'une part, leur intention par rapport à l'entente et, d'autre part, les liens existant entre leur intention et leurs perceptions des divers aspects de l'étude.

4.1 Caractéristiques socio-professionnelles et les perceptions

Cette section présente les caractéristiques socio-professionnelles des enseignants qui participent à l'étude ainsi que leurs perceptions de leur emploi, de la retraite, de l'offre qui leur est faite et de la vie à la retraite. Les résultats sont résumés à l'aide de figures ou de tableaux.

4.1.1 Caractéristiques socioprofessionnelles

Pour décrire les caractéristiques socio-professionnelles des enseignants, les variables telles que l'âge, le sexe, l'état civil, la formation, la catégorie salariale, le nombre d'années d'expérience dans l'enseignement, le niveau d'enseignement, le type d'école et le conseil scolaire pour lequel ils travaillent furent retenues. Au total, 112 enseignants ont participé à l'enquête. Le tableau 1 résume certaines de leurs caractéristiques.

Le tableau 1 présente la répartition des répondants selon leur sexe, leur âge, leur état civil et leur niveau de scolarité. Ils sont à 37,50 % des hommes et à 62,50 % des femmes. La grande majorité, soit 84,82 %, est âgée entre 50 et 55 ans; 11,61 % sont âgés entre 56 et 60 ans. Le tableau 2 ci-dessous décrit plus précisément la structure d'âge des répondants. L'âge moyen est de 52,42 ans (N=110), celui des hommes est de 52,17 ans (N=42) alors que l'âge moyen des femmes est de 52,57 années (N=68). Ces résultats indiquent qu'il n'y a pas une grande disparité

entre l'âge moyen des hommes et celui des femmes.

Tableau 1. Répartition des répondants selon le sexe, l'âge, l'état civil et le niveau académique.

Caractéristiques		Nombre	Pourcentage
Sexe	Hommes	42	37,50 %
	Femmes	70	62,50 %
Âge	Moins de 50 ans	2	1,79 %
	50 - 55 ans	95	84,82 %
	56 - 60 ans	13	11,61 %
	Données manquantes	2	1,79 %
État civil	Mariés	84	75,00 %
	Non mariés	28	25,00 %
Niveau de scolarité	Universitaires	98	87,50 %
	Non universitaires	14	12,50 %

Tableau 2. Répartition des enseignants selon la structure d'âge : nombre, moyenne, écart-type et variance

Caractéristiques	Nombre	Moyenne	écart type	Variance
hommes	42	52,1667	2,4287	5,8984
femmes	68	52,5735	2,547	6,4871
ensemble des répondants	110	52,4182	2,4991	6,2455
données manquantes	2	-	-	-

Le tableau 1 indique également que 75,00 % des participants sont mariés (N = 84) contre 25,00 % (soit N = 28) qui ne le sont pas. Les non mariés se disent soit célibataires, veufs, séparés, divorcés ou conjoints de fait. De plus, 87,50 % de ces enseignants (N = 98) sont des diplômés universitaires alors que 12,50 % ne le sont pas (N = 14). Les grades universitaires détenus sont soit des baccalauréats, soit des maîtrises. Très peu sont détenteurs d'un doctorat. Les

enseignants qui n'ont pas de grade universitaire sont pour la plupart des diplômés d'écoles normales, de programmes d'études techniques ou professionnelles.

En Ontario, les enseignants sont classés dans quatre catégories salariales. Il s'agit des catégories suivantes : A1, A2, A3 et A4. Ces catégories reflètent le niveau de scolarité des enseignants. Le salaire d'un enseignant est aussi fonction de son ancienneté. La figure 1 présente le classement des répondants selon leur catégorie salariale. Environ 66,00 % des enseignants sont en catégorie A4, près de 14,00 % se trouvent dans la catégorie A3, plus de 10,00 % se disent dans la catégorie A2, 6,50% se sont classés en A1 et 3,63% ont répondu autres catégories. Les figures 2 et 3 ci-après indiquent la répartition des enseignants selon l'expérience, l'ancienneté et le cycle d'enseignement.

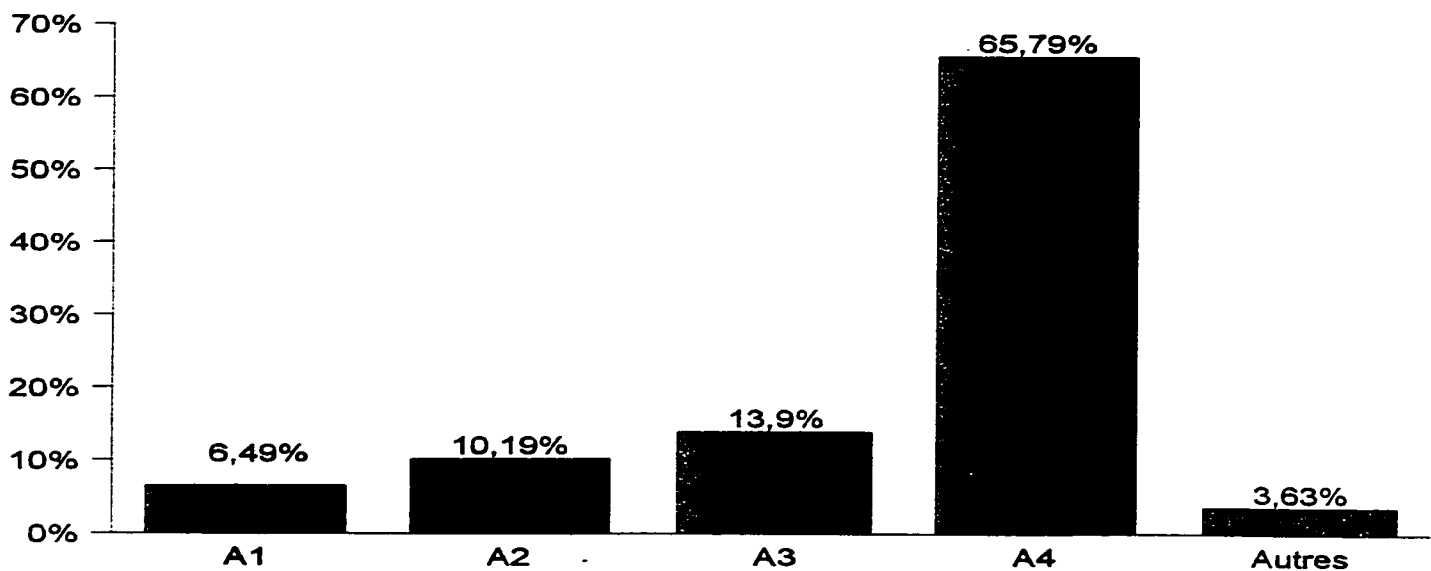


Figure 1. Répartition des enseignants selon la catégorie salariale

La figure 2 expose en pourcentage le nombre d'années d'expérience professionnelle des enseignants ainsi que l'ancienneté dans leur conseil scolaire. Pour la majorité des répondants, soit 47,32 %, le nombre d'années d'expérience se situe entre 26 et 30 ans; près de 26,80 % ont plus de 31 ans d'expérience; 17,00 % ont accumulé entre 20 et 25 ans d'expérience et seulement 6,25 % ont répondu avoir oeuvré moins de 20 années dans la profession.

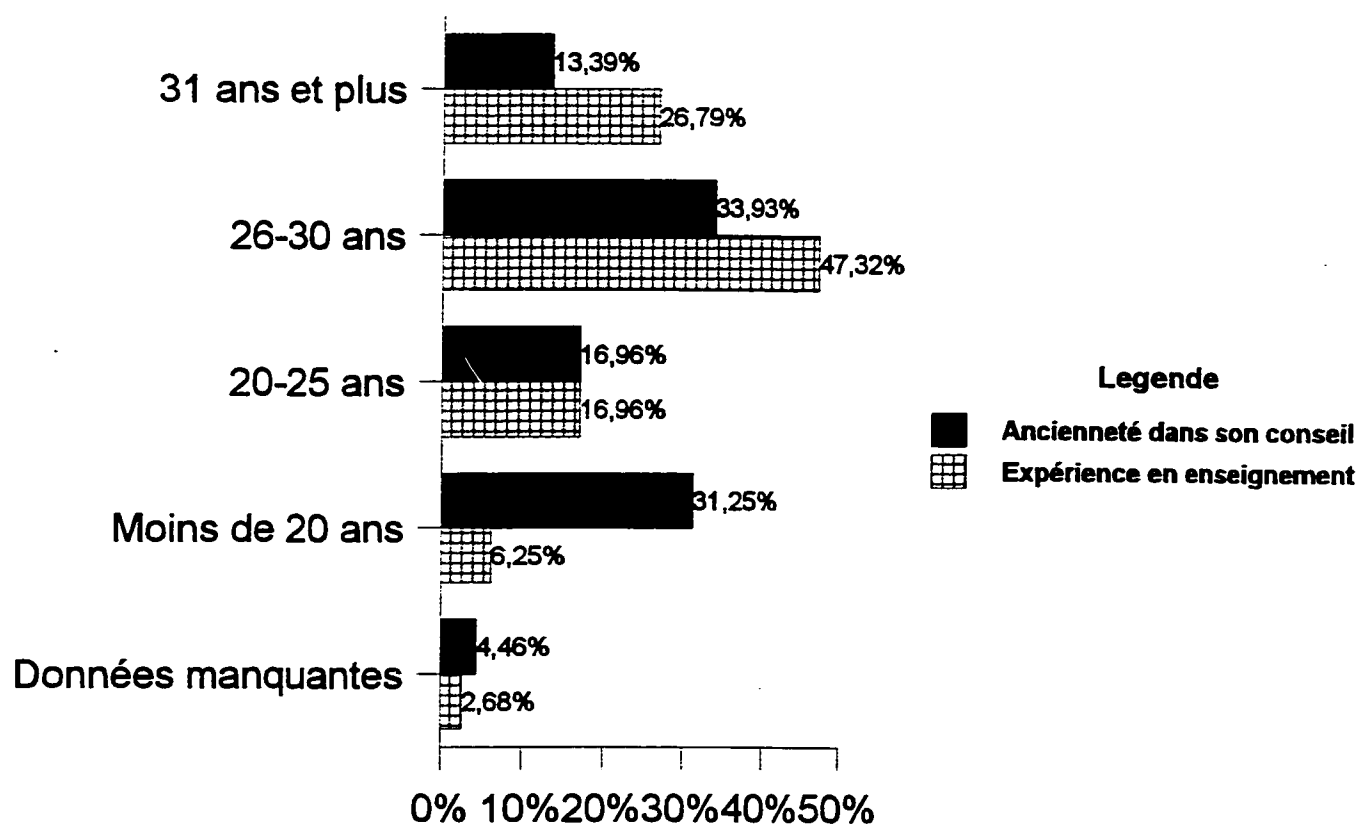


Figure 2. Répartition des enseignants selon l'expérience et l'ancienneté

Quant à leur ancienneté dans leur conseil scolaire actuel, la figure 2 indique également que : plus de 13,00 % ont à leur actif plus de 31 ans d'enseignement, près de 34,00 % ont déjà travaillé entre 26 et 30 ans, 17,00 % entre 20 et 25 ans. Toutefois, une proportion de 31,25 % des participants affirment avoir eu moins de 20 ans d'enseignement dans leur conseil scolaire actuel. Il y a donc une certaine mobilité chez les enseignants franco-ontariens.

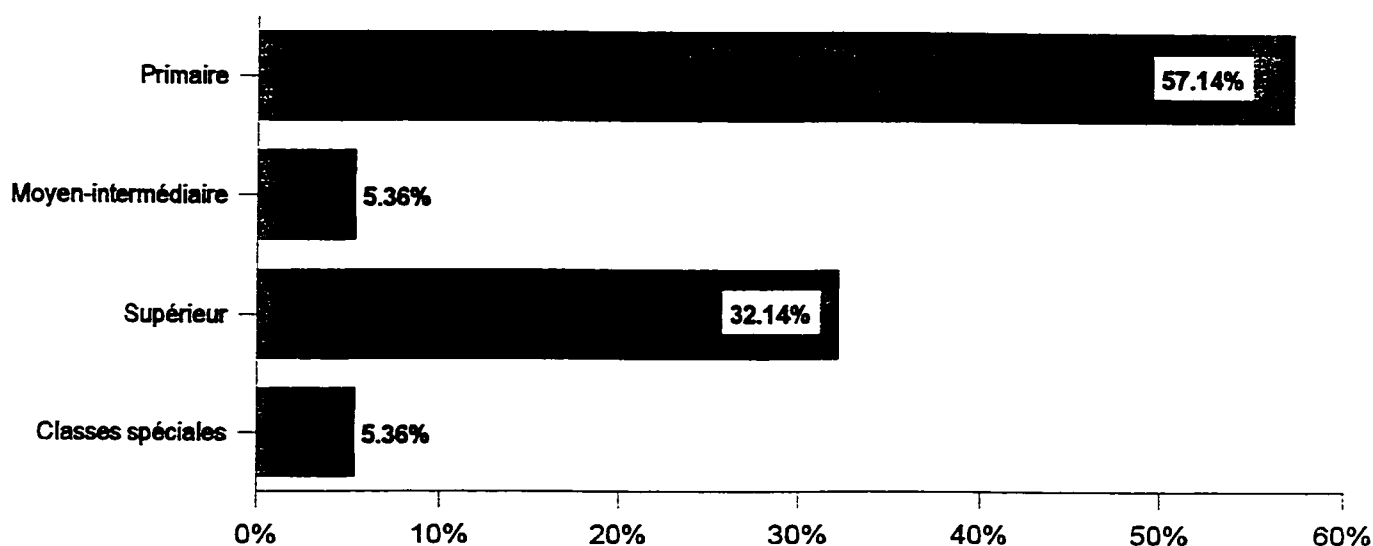


Figure 3. Répartition des enseignants selon le cycle : primaire, moyen-intermédiaire, supérieur + classes spéciales

En Ontario, l'enseignement comporte les niveaux suivants : le niveau élémentaire et le niveau secondaire. Ces niveaux se répartissent en cycles : primaire, moyen-intermédiaire et supérieur. Les responsables des classes pour enfance en difficulté d'apprentissage chevauchent les niveaux. La figure 3 illustre la répartition des répondants par cycle d'enseignement. On note que 57,14 % des participants enseignent au cycle primaire, 32,14 % travaillent au cycle supérieur, 5,36 % sont au cycle moyen-intermédiaire et la même proportion enseigne dans des classes pour élèves en difficultés d'apprentissage.

Dans la province de l'Ontario, les enseignants travaillent dans des écoles qui, elles, relèvent des conseils scolaires. Le tableau 3 qui suit donne la répartition des répondants par conseil scolaire.

Tableau 3. Répartition des répondants selon le conseil scolaire

Informations socioprofessionnelles	N	Pourcentage
Conseil scolaire du répondant		
Conseil scolaire de district du Nord-Est de l'Ontario (56)	-	-
Conseil scolaire de district du Grand Nord de l'Ontario (57)	3	2,70 %
Conseil de district du Centre Sud-Ouest (58)	2	1,80 %
Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)	13	11,80 %
Conseil scolaire de district catholique des Grandes Rivières (60A)	2	1,80 %
Conseil scolaire de district catholique Franco-Nord (60B)	3	2,70 %
Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)	5	4,50 %
Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)	-	-
Conseil scolaire de district des écoles catholiques de Sud-Ouest (63)	5	4,50 %
Conseil scolaire de district catholique Centre-sud (64)	3	2,70 %
Conseil scolaire de district catholique de l'Est Ontarien (65)	23	20,90 %
Conseil scolaire de district catholique du Centre-Est de l'Ontario (66)	40	36,40 %
Autres	13	11,80 %

Dans la province de l'Ontario, les conseils scolaires francophones (publiques et catholiques) sont au nombre de douze. Le tableau 3 présente la répartition des répondants par conseil scolaire. Environ 36,40 % des participants à l'enquête travaillent pour le Conseil scolaire de district catholique du Centre-Est de l'Ontario, 20,90 % pour le Conseil scolaire de district catholique de l'Est Ontarien et 11,80 % pour le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario. Une proportion de 11,80 % des répondants n'ont toutefois pas indiqué leur conseil scolaire. Il se pourrait que ces derniers n'enseignent pas dans des conseils francophones. Pour les autres conseils scolaires dont

la raison sociale n'est pas citée, les taux de réponse varient entre 1,80 % et 4,50%.

Certaines caractéristiques du profil socioprofessionnel des participants ne sont pas tellement différentes de celles des enseignants du Québec décrites par Paul Roy²⁹ dans l'infographie de La Presse de Montréal du 22 février 1999. En effet, cette infographie de La Presse a indiqué que les femmes au Québec (67,30 %) ont davantage participé au Programme de Départs Volontaires offert par le gouvernement de cette province que les hommes (32,70 %). Le quotidien a également rapporté que près de la moitié des retraités québécois du Programme de Départs Volontaires ont moins de 55 ans alors que la majorité (60,00 %) des nouveaux retraités lors d'une année régulière ont 60 ans et plus.

Les résultats obtenus à propos de l'âge des répondants rejoignent aussi la tendance qui se dégage dans les écrits de Hardy *et Al.* (1996), Hardy et Quadagno (1995), Harris (1990), Hooyman et Kiyak (1999), Kestenbaum (1985), Laczko et Walker (1985), Maule *et Al.* (1996), Monette (1996), Myers (1982) et Olson-Frick (1980, 1985). Selon ces auteurs, l'âge de la retraite ne se fixe plus à «65 ans» parce que la majorité des retraités se trouvent en dessous de cet âge. Au Canada, par exemple, la plupart des retraités ont présentement moins de 59 ans (Monette, 1996).

En résumé, les caractéristiques socio-professionnelles des enseignants qui participent à l'étude donnent une idée du profil de ces derniers. Elles reflètent la composition du corps des enseignants francophones de la province. Maintenant, il importe de voir comment ils perçoivent leur emploi, la retraite, l'entente de retraite anticipée en cours et la vie à la retraite.

²⁹. Paul Roy, journaliste, a présenté une série sur les retraités de 1997 au Québec dans le journal La Presse de Montréal en date du 20 au 24 février 1999.

4.1.2 Perceptions des participants à l'étude

Cette partie traite des perceptions des enseignants par rapport à leur emploi, à la retraite, à l'offre de retraite anticipée et à la vie à la retraite. Les sections II, III, IV et V du questionnaire (en annexe 1) traitent de chacun de ces aspects. Pour savoir ce que pensent les enseignants par rapport à ces différentes questions, des énoncés décrivant certains volets de leur milieu de vie leur furent posés. Ils étaient invités à indiquer sur une échelle de type Likert à sept points (de 0 = pas du tout d'accord à 6 = tout à fait d'accord) dans quelle mesure ils étaient d'accord avec chaque énoncé.

Dans les deux premiers blocs d'énoncés (ceux décrivant la perception des enseignants de leur emploi et de la retraite), certains étaient formulés dans le sens positif, d'autres, dans le sens négatif. En conséquence, il fut décidé, premièrement, pour bien distinguer ces deux types d'énoncés, de transcrire, dans les tableaux qui suivent, les énoncés correspondant à une perception positive en caractère régulier, et ceux décrivant une perception négative en *italique*. Deuxièmement, pour permettre de les ordonner sur un continuum, il fut décidé de renverser l'échelle des réponses aux énoncés formulés à la forme négative. Ainsi si, à la question : *je trouve les relations entre les collègues difficiles*, les enseignants répondent en moyenne 1,35/6,00, alors l'équivalent de cet énoncé formulée sous forme positive obtient une cote de (6,00 - 1,35 = 4,65/6,00). Dans chaque cas, une cote moyenne élevée indique que les enseignants sont d'accord avec l'énoncé positif proposé; et une cote moyenne faible démontre qu'ils sont en désaccord. Il sera ainsi possible d'ordonner les énoncés pour chacune des quatre familles de questions selon le niveau d'accord qui leur fut attribué.

Enfin, pour juger du niveau de consensus entre les répondants, l'écart-type des distributions de réponses est utilisé. Plus l'écart-type est petit, plus les opinions sont convergentes; et inversement, plus l'écart-type est grand, plus les opinions sont divergentes.

4.1.2.1 Perception des enseignants de leur emploi

Trente six questions ont été posées aux enseignants pour saisir leur perception de leur emploi. Ce sont les énoncés numérotés de 12 à 47 du questionnaire. Le tableau 4 présente les réponses à ces questions ordonnées en fonction du niveau moyen d'accord des participants.

En général, les enseignants franco-ontariens ont une très bonne perception de leur emploi. Parmi les constats, les contacts humains que procure la profession enseignante apparaissent le plus important (Moy. = 5,30/6,00). Ils se disent heureux (Moy. = 5,29/6,00) d'avoir choisi l'enseignement comme carrière; ils affirment aimer le genre de travail qu'ils font (Moy. = 5,24/6,00). Ils ne trouvent leur travail ni répétitif, ni monotone (Moy. = 5,23/6,00). Ils apprécient leur sécurité d'emploi (Moy. = 5,21/6,00), la compagnie de leurs collègues de travail (Moy. = 5,15/6,00) et les relations qui existent entre eux (Moy. = 4,65/6,00). Les enseignants jugent leur travail valorisant (Moy. = 4,57/6,00) et se disent heureux d'assumer des responsabilités (Moy. = 4,41/6,00) que leur école leur confie. Ils sont satisfaits (Moy. = 4,20/6,00) par rapport aux possibilités d'avancement dans leur profession et des promotions obtenues. Ils disent aimer le climat de travail dans leur école (Moy. = 4,07/6,00) et ils le trouvent supportable (Moy. = 4,19/6,00). Aussi, ils pensent avoir, dans leur travail, une certaine latitude leur permettant de mettre en valeur leurs capacités (Moy. = 4,04/6,00).

Les enseignants n'ont pas peur d'être accusés ni d'incompétence, ni d'inconduite (Moy. = 3,97/6,00). Ils se déclarent satisfaits de leur salaire (Moy. = 3,86/6,00), de la supervision et de l'encadrement reçus (Moy. = 3,80/6,00). En termes d'initiatives, leur travail apparaît peu exigeant (Moy. = 3,70/6,00) et qu'il n'est pas trop fatiguant et pénible pour leur santé (Moy. = 3,50/6,00). Toutefois, ils apprécient moins leurs conditions de travail (Moy. = 3,48/6,00), la façon qu'ils doivent organiser leur temps (Moy. = 3,37/6,00), leur rythme de travail (Moy. = 3,29/6,00) et les ressources pédagogiques (Moy. = 2,34/6,00) mises à leur disposition.

Le tableau 4 montre également que les enseignants franco-ontariens n'ont pas que des perceptions positives par rapport à leur emploi. Ils confrontent assez souvent des difficultés dans l'exercice de leur profession. La réalité et la quotidienneté de l'enseignement les portent à considérer leur emploi avec certaines réserves.

Tableau 4. Perception des enseignants de leur emploi : énoncé, moyenne, écart-type

Énoncés décrivant l'emploi		Moyenne	Écart-type
22	J'aime les contacts humains que me permet mon travail.	5,30	0,98
12	Je suis toujours heureux(se) d'avoir choisi l'enseignement comme carrière.	5,29	1,16
15	J'aime le genre de travail que je fais.	5,24	1,04
26	<i>Je trouve mon travail répétitif et monotone.</i>	5,23	1,19
16	J'apprécie ma sécurité d'emploi.	5,21	1,24
17	J'apprécie la compagnie de mes collègues de travail.	5,15	1,22
32	<i>Je trouve les relations entre les collègues difficiles.</i>	4,65	1,71
21	Je trouve mon travail valorisant.	4,57	1,67
20	Je suis heureux(se) d'assumer les responsabilités qu'on me confie à l'école.	4,41	1,46
14	Je suis satisfait(e) par rapport aux possibilités d'avancement et des promotions que j'ai eues.	4,20	1,58
38	<i>Le climat de travail à l'école est devenue insupportable.</i>	4,19	1,84
18	J'aime le climat de travail dans mon école.	4,07	1,86
30	Dans mon travail j'ai toute la latitude nécessaire pour mettre en valeur mes capacités.	4,04	1,75
24	<i>Comme enseignant(e) j'ai peur d'être accusé(e) d'incompétence ou d'inconduite.</i>	3,97	2,00
13	Je suis satisfait(e) de mon salaire comme enseignant(e).	3,86	1,92
31	Je suis satisfait(e) de la supervision et de l'encadrement au travail.	3,80	1,93
25	<i>Mon travail exige trop d'initiatives de ma part.</i>	3,70	1,96
41	<i>Je pense que le travail dans l'enseignement est devenu trop fatiguant et pénible pour ma santé.</i>	3,50	2,10
19	J'apprécie mes conditions de travail.	3,48	1,97
43	<i>J'ai des difficultés à adapter les applications de la technologie en enseignement.</i>	3,42	2,01
28	Dans mon travail, je décide moi-même de l'organisation de mon temps.	3,37	2,09
29	Je choisis d'établir mon propre rythme de travail.	3,29	2,01

Tableau 4 (suite). Perception des enseignants de leur emploi : énoncé, moyenne, écart-type

Énoncés décrivant l'emploi	Moyenne	Écart-type
45 <i>Les changements en éducation (curriculum, compressions des ressources, ...) sont trop rapides, je ne suis plus capable de m'y accommoder.</i>	3,08	2,02
36 <i>Le travail d'enseignement est devenu physiquement trop pénible.</i>	3,08	1,90
39 <i>Pour moi, la réorganisation du milieu scolaire est difficile.</i>	2,95	1,97
42 <i>Les changements sont trop fréquents dans les matières que j'enseigne.</i>	2,75	2,21
35 <i>L'implantation de la technologie dans les écoles me demande de me remettre en question.</i>	2,64	2,20
44 <i>Les mauvaises relations ouvrières-patronales (grèves, lock-out passés ou à venir) sont sources d'angoisse pour moi.</i>	2,61	2,11
46 <i>À l'école, à part mes tâches spécifiques (enseigner, corriger des travaux, préparer des cours), toutes les autres activités qu'on doit effectuer font en sorte que l'enseignement devient quasiment du bénévolat.</i>	2,47	2,02
40 <i>Les élèves sont de plus en plus indisciplinés et ils ne manifestent aucun respect à l'égard des enseignant(e)s.</i>	2,43	4,31
27 <i>A l'école, j'ai amplement de ressources pédagogiques à ma disposition.</i>	2,34	1,98
37 <i>Dans les écoles, il manque de plus en plus de ressources.</i>	2,08	1,91
33 <i>Je constate que les enseignant(e)s ne reçoivent pas assez d'appui et de support de la part des cadres supérieurs.</i>	1,73	1,90
47 <i>Avec tous les changements en éducation des dernières années, j'ai l'impression que j'ai plus de travail que je ne peux en faire.</i>	1,73	1,83
34 <i>Je crois que les changements des dernières années font en sorte que l'enseignement est moins attrayant.</i>	1,07	1,41
23 <i>Je trouve que mon travail comporte des pressions physiques et/ou psychologiques.</i>	0,87	1,45

Les énoncés exprimés en italique dans le tableau décrivent ce que nous dénommons la «perception négative» par rapport à l'emploi. Les répondants sont en désaccord avec plusieurs de ces énoncés. On a déjà mentionné au début de cette partie qu'une cote moyenne faible sur le continuum signifie que les enseignants sont en désaccord avec l'énoncé positif proposé et de ce fait ils acceptent l'énoncé négatif qui leur a été soumis. Parmi les énoncés décrivant négativement

leur emploi, les répondants accordent beaucoup d'importance aux points suivants : les pressions physiques et psychologiques que comporte leur travail, les changements en éducation, leur surcharge de travail et le manque d'appui de la part de leurs supérieurs.

En effet, comme le montre le tableau 4, les participants trouvent que leur travail comportent des pressions physiques et psychologiques (Moy. = 0,87/6,00). Ils croient que les changements des dernières années en éducation (Moy. = 1,07/6,00) font en sorte que l'enseignement est moins attrayant comme carrière. Ces changements engendrent pour eux des surplus de travail (Moy. = 1,73/6,00) et portent certains à percevoir la réorganisation du milieu scolaire (Moy. = 2,95/6,00) comme étant difficile. Certains enseignants pensent que les changements arrivent trop fréquemment dans les matières qu'ils enseignent (Moy. = 2,75/6,00). La rapidité de ces changements crée chez plusieurs (Moy. = 3,08/6,00) le sentiment de ne pouvoir s'y accommoder et s'y adapter.

Les répondants constatent également que les enseignants ne reçoivent pas assez d'appui et de support (Moy. = 1,73/6,00) de la part de leurs supérieurs. Ils se montrent préoccupés par le manque de plus en plus de ressources dans les écoles (Moy. = 2,08/6,00), qu'il n'y en a pas assez à leur disposition (Moy. = 2,34/6,00). Ils se sentent aussi préoccupés par l'indiscipline et le non respect de certains élèves à leur égard (Moy. = 2,43/6,00) ainsi que par les mauvaises relations gouvernementales-syndicales (Moy. = 2,61/6,00) caractérisées par des grèves et des lock-out. Les participants affirment - à part des tâches spécifiques telles que enseigner, corriger des travaux, préparer des cours et autres - que toutes les autres activités en parallèle (Moy. = 2,47/6,00) qu'on doit effectuer à l'école transformeraient l'enseignement en quasiment du bénévolat. De surcroît, l'implantation de la technologie dans les écoles leur demande souvent de se remettre en question (Moy. = 2,64/6,00) bien qu'ils aient une opinion partagée quant à l'adaptation des applications technologiques en enseignement (Moy. = 3,42/6,00).

En dernière analyse, on se rappelle que plus il y a convergence des opinions sur une question, plus faible est l'écart-type, et inversement plus il y a divergence d'opinions, plus grand est l'écart-type. Ainsi le tableau ci-dessus présentant la perception des enseignants de leur emploi permet d'identifier les points sur lesquels il y a plus de consensus et les énoncés pour lesquels on

note plus de divergences. D'une part, les énoncés qui font la plus grande unanimité chez les enseignants sont : j'aime les contacts humains que permet mon travail (écart-type = 0,98), j'aime le genre de travail que je fais (écart-type = 1,04), je suis toujours heureux d'avoir choisi l'enseignement comme carrière (écart-type = 1,16), je trouve mon travail répétitif et monotone (écart-type = 1,19), j'apprécie la compagnie de mes collègues de travail (écart-type = 1,22) et j'apprécie ma sécurité d'emploi (écart-type = 1,24). D'autre part, les énoncés qui semblent diviser le plus les répondants sont : les élèves sont de plus en plus indisciplinés et ils ne manifestent aucun respect à l'égard des enseignants (écart-type = 4,31), les changements sont trop fréquents dans les matières que j'enseigne (écart-type = 2,21), l'implantation de la technologie dans les écoles me demande de me remettre en question (écart-type = 2,20), les mauvaises relations syndicales-patronales (grèves, lock-out passés ou à venir) sont sources d'angoisse pour moi (écart-type = 2,11), je pense que le travail dans l'enseignement est devenu trop fatiguant et pénible pour ma santé (écart-type = 2,10) et dans mon travail, je décide moi-même de l'organisation de mon temps (écart-type = 2,09).

Les résultats du tableau 4 relatifs à la «perception positive» des enseignants de leur emploi vont dans le même sens que les constats faits par Friedmann et Havighurst (1954), Harris *et Al.* (1981), Harris (1990), Hooyman et Kiyak (1999). Pour ces auteurs, le travail crée chez l'employé une certaine dignité, une fierté, une appartenance à une catégorie sociale et une identité tout en lui assurant un revenu, un statut social, des expériences significatives, des connections et des relations sociales, etc. Ces résultats s'inscrivent également dans le cadre de la «théorie de l'activité» qui considère le travail, entre autres, l'activité comme étant l'essence de la vie humaine (Cavan *et Al.*, 1949; Friedmann et Havighurst, 1953; Hiller et Barrow, 1999; Hooyman et Kiyak, 1999; Maheu, 1986).

Cependant, les préoccupations des enseignants exprimées en *italique* dans le tableau 4 se classent parmi les motifs expliquant la problématique de la prise de retraite hâtive chez les employés. Ces motifs de départs à la retraite anticipée sont, pour la plupart, similaires à ce qu'ont rapporté des auteurs tels Baillargeon et Bélanger (1981), Charih et Paquin (1994), Clark *et Al.* (1997), Paquet (1996) et Parnes *et Al.* (1985). Ce sont des préoccupations liées au travail quotidien

des enseignants découlant soit du métier en tant que tel, soit des changements survenus dans le secteur de l'éducation au cours des dernières années. Si les enseignants perçoivent leur emploi tel que décrit précédemment, qu'en est-il de la retraite ?

4.1.2.2 Perceptions des enseignants de la retraite

Trente-deux énoncés numérotés de 49 à 80 décrivent la perception des enseignants de la retraite. La moyenne calculée à partir de l'échelle Likert permet de juger dans quelle mesure ces derniers sont d'accord avec chacun des énoncés. Comme à la section précédente, certains énoncés décrivent positivement la retraite et d'autres la présentent de manière négative. Le tableau 5 rapporte ces énoncés, la moyenne obtenue ainsi que l'écart-type observé. De façon similaire à la sous-section précédente, les énoncés décrivant positivement la retraite sont en caractère régulier alors que ceux qui la décrivent négativement sont mis *en italique*. Une cote moyenne élevée traduit l'adhésion des enseignants à l'énoncé positif proposé; et une cote moyenne faible démontre leur désaccord.

Le tableau 5 montre que les participants à l'étude n'ont pas beaucoup de craintes par rapport à certains aspects liés à la retraite. Leur perception de celle-ci est plutôt positive. Ce tableau indique, à la retraite, qu'ils n'ont pas peur : de perdre du prestige (Moy. = 5,37/6,00), de ne pas savoir quoi faire de leur temps libre (Moy. = 5,22/6,00), de perdre contact avec leurs collègues et/ou leurs élèves (Moy. = 4,65/6,00) ou de voir leur santé se détériorer (Moy. = 4,53/6,00). Ils ont très peu de craintes par rapport à l'ennui et au manque d'activités (Moy. = 5,16/6,00). Ils n'ont pas l'impression qu'ils se sentiront inutiles comme retraités (Moy. = 5,12/6,00). Ils ont peu d'appréhensions vis-à-vis de la retraite (Moy. = 4,86/6,00). Malgré leur amour pour l'enseignement (Moy. = 5,10/6,00), beaucoup de répondants se sentent prêts à l'abandonner (Moy. = 4,22/6,00) pour prendre leur retraite. Ils perçoivent la retraite comme étant une occasion de vivre à son propre rythme (Moy. = 4,69/6,00) et de s'occuper de soi-même (Moy. = 4,50/6,00). Ils affirment avoir hâte de prendre leur retraite (Moy. = 4,50/6,00) et que la plupart des répondants ont des projets (voyages, mise sur pied de sa propre entreprise, etc.) à réaliser à la retraite (Moy. = 4,25/6,00).

Tableau 5. Perception des enseignants de la retraite : énoncé, moyenne, écart-type

Énoncés décrivant la retraite		Moyenne	Écart-type
55	<i>J'ai peur de perdre du prestige en acceptant de prendre ma retraite.</i>	5,37	1,25
57	<i>J'ai peur de ne pas savoir quoi faire de mon temps à la retraite.</i>	5,22	1,53
58	<i>J'ai peur de l'ennui et du manque d'activités à la retraite.</i>	5,16	1,55
56	<i>J'ai peur de me sentir inutile comme personne retraitée.</i>	5,12	1,48
65	<i>Je n'aime plus enseigner.</i>	5,10	1,58
53	<i>J'ai toujours entretenu des appréhensions face à la retraite.</i>	4,86	1,63
77	<i>Je veux vivre à mon propre rythme.</i>	4,69	1,63
59	<i>J'ai peur de perdre le contact avec mes collègues et/ou mes élèves.</i>	4,65	1,80
52	<i>Je crains que ma santé ne se détériore à la retraite.</i>	4,53	1,93
63	<i>J'ai hâte de prendre ma retraite.</i>	4,50	1,81
76	<i>Je veux m'occuper de moi-même.</i>	4,50	1,74
62	<i>J'ai toutes sortes de projets à réaliser à la retraite (voyage, mise sur pied de ma propre entreprise, etc).</i>	4,25	1,83
54	<i>Je ne suis pas prêt(e) à abandonner l'enseignement.</i>	4,22	1,97
51	<i>Je trouve que mes obligations familiales sont trop onéreuses pour prendre ma retraite.</i>	4,14	2,05
50	<i>J'ai trop besoin d'argent pour considérer la retraite.</i>	3,94	2,15
67	<i>Je veux me relaxer et me reposer.</i>	3,80	2,05
49	<i>Je désire travailler le plus longtemps possible.</i>	3,79	2,24
69	<i>Je veux consacrer plus de temps à ma famille.</i>	3,58	2,01
75	<i>Je veux maintenant faire un travail différent de l'enseignement.</i>	3,40	2,30
74	<i>J'ai fait ma part de travail pour la société.</i>	3,31	2,19
79	<i>Je crois avoir suffisamment d'argent pour vivre à la retraite.</i>	3,08	2,15
66	<i>J'ai assez travaillé, c'est le temps de faire la place aux jeunes.</i>	2,90	2,13
72	<i>Je pense que c'est mieux pour ma santé de prendre ma retraite</i>	2,62	2,19
78	<i>Je suis fatigué de travailler.</i>	2,50	2,00

Tableau 5 (suite). Perception des enseignants de la retraite : énoncé, moyenne, écart-type

Énoncés décrivant la retraite		Moyenne	Écart-type
64	Je remarque que les enseignant(e)s âgé(e)s sont de plus en plus mal vu(e)s tant à l'école que dans la société.	2,06	2,06
61	Mon(ma) conjoint(e) a pris ou va prendre sa retraite, je veux prendre aussi ma retraite.	2,06	2,18
60	<i>En travaillant, je me sens utile à la société et je me sens aussi valorisé(e).</i>	1,99	1,87
68	Ma santé n'est plus assez bonne pour continuer à travailler bien longtemps.	1,67	2,02
71	Mes obligations familiales me dictent de prendre ma retraite dès que possible.	0,68	1,36
70	Mon médecin me recommande de cesser de travailler.	0,65	1,50
80	J'ai l'impression qu'on est pas satisfait de mon travail.	0,55	1,26
73	J'ai été victime d'un accident ou d'une maladie et je dois prendre ma retraite dès que possible.	0,47	1,39

Les répondants qui désirent prendre leur retraite semblent ne pas avoir de grandes difficultés économiques (Moy. = 3,94/6,00) et que leurs obligations familiales ne sont pas trop onéreuses (Moy. = 4,14/6,00). Ils croient avoir suffisamment d'argent (Moy. = 3,08/6,00) pour vivre à la retraite. Ces enseignants ne comptent pas rester longtemps dans la profession (Moy. = 3,79/6,00). Pour eux, la retraite signifie : se relaxer, se reposer (Moy. = 3,80/6,00); consacrer du temps à sa famille (Moy. = 3,58/6,00); faire autres choses dans la vie (Moy. = 3,40/6,00) qui soient différentes de l'enseignement. Certains estiment qu'ils ont fait leur part de travail pour la société (Moy. = 3,31/6,00), qu'ils ont assez travaillé (Moy. = 2,90/6,00) et qu'il est temps de faire la place aux jeunes enseignants. La retraite, ce serait mieux pour leur santé (Moy. = 2,62/6,00). Si pour quelques-uns (Moy. = 2,50/6,00) c'est la fatigue de travailler, pour quelques autres, l'intention de prendre sa retraite est influencée soit par la retraite du conjoint (Moy. = 2,06/6,00), soit par une recommandation de son médecin ou parce qu'on est victime d'un accident. Mais, ces derniers ne sont pas nombreux parmi les répondants.

Comme on peut le constater au tableau 5, les répondants expriment très peu de craintes par rapport à la retraite. On peut toutefois déduire que, parmi les enseignants, il y en a qui ne sont pas prêts à quitter l'enseignement. Les moyennes observées pour les énoncés 49, 50, 51, 54 et

60 dans ce tableau le confirment. Ces résultats portent à croire que les enseignants qui désireraient travailler le plus longtemps possible le feraient soit parce qu'ils ont un besoin d'argent, soit parce que leurs obligations familiales sont trop onéreuses, soit parce que le travail crée chez eux le sentiment d'être utiles et valorisés (Moy. = 1,99/6,00). Cette attitude par rapport à la retraite ou cette volonté de continuer à travailler constituerait ce que nous appelons «*la perception négative de la retraite*».

Concernant la retraite, le tableau 5 montre que les enseignants ont moins de divergence par rapport aux énoncés tels que : j'ai peur de perdre du prestige en acceptant de prendre ma retraite (écart-type = 1,25), j'ai l'impression qu'on est pas satisfait de mon travail (écart-type = 1,26), mes obligations familiales me dictent de prendre ma retraite dès que possible (écart-type = 1,36), j'ai été victime d'un accident ou d'une maladie et je dois prendre ma retraite dès que possible (écart-type = 1,39), mon médecin me recommande de cesser de travailler (écart-type = 1,50) et j'ai peur de ne pas savoir quoi faire de mon temps à la retraite (écart-type = 1,53). Les énoncés pour lesquels ils ont plus de divergence sont les suivants : je veux maintenant faire un travail différent de l'enseignement (écart-type = 2,30), je désire travailler le plus longtemps possible (écart-type = 2,24), je fais ma part de travail pour la société (écart-type = 2,19), je pense que c'est mieux pour ma santé de prendre ma retraite (écart-type = 2,19), mon(ma) conjoint(e) a pris sa retraite ou va prendre sa retraite, je veux prendre aussi ma retraite (écart-type = 2,18) et je crois avoir suffisamment d'argent pour vivre à la retraite (écart-type = 2,15).

En général, les répondants perçoivent positivement la retraite. Comme le dirait Maheu (1986), ces enseignants se trouvent à une autre «phase», une autre étape ou une autre période de leur vie. Ils sont des préretraités. Ils sont sur le point de rompre avec le marché du travail (Guillemard, 1972; Guillemard & Rein, 1993); ils sont dans une phase de transition majeure (Simard, 1997) où ils tentent de se redéfinir autrement que par le travail. Les résultats de ce tableau, qualifiés de «*perception positive de la retraite*», s'avèrent également compatibles avec la théorie du désengagement initiée par Cumming *et Al.* (1960), Cumming et Henry (1961). Plusieurs enseignants comprennent que leur retrait de la vie professionnelle est nécessaire pour pouvoir se relaxer, se reposer, vivre à son rythme, faire la place aux jeunes enseignants, etc. Quant à ceux

qui ne sont pas encore prêts à accepter la retraite pour des motifs évoqués précédemment, l'OCDE (1985) a déjà noté de telles réticences en ce qui concerne la prise de retraite. Pour cet organisme, tous les salariés ne quittent pas le marché du travail au même moment. Ceci dérive de la diversité des préférences entre travail et loisirs, entre consommation immédiate et différée, entre la rapidité de l'usure de facultés chez les uns que chez les autres, etc. Alors que pour Baillargeon et Bélanger (1981), d'autres employés préfèrent avoir des horaires aménagés et plus souples à mesure qu'ils vieillissent.

Somme toute, les enseignants franco-ontariens qui constituent l'échantillon à l'étude perçoivent la retraite de manière plus positive que négative. Leur perception de la retraite conduit-elle inévitablement à considérer de la même façon l'entente de retraite anticipée conclue entre le gouvernement de l'Ontario et la Fédération des enseignants ? La réponse à cette question fait l'objet de la prochaine sous-section.

4.1.2.3 Perception de l'entente de retraite anticipée

Une série de dix énoncés, numérotés de 82 à 91, décrivent l'entente de retraite anticipée conclue entre la Fédération des enseignants et le gouvernement de l'Ontario. Le tableau 6 présente ces énoncés, la moyenne obtenue et l'écart-type observé. Différemment aux deux sous-sections précédentes, ces énoncés ne décrivent que positivement l'entente. Le point sur lequel les répondants se sont mis le plus d'accord (Moy. = 4,60/6,00) est le choix de décider eux-mêmes du moment de lâcher leur travail pendant que l'entente est en vigueur. C'est ce qui les arrangerait davantage. Ils trouvent acceptable (Moy. = 4,22/6,00) l'entente de retraite anticipée conclue entre le gouvernement et la Fédération des enseignants au printemps 1998. Les répondants croient que la nature de l'entente (Moy. = 4,12/6,00) ainsi que les incitatifs qu'elle contient influent sensiblement (Moy. = 3,09/6,00) sur leur décision de partir à la retraite. L'entente constitue pour eux une bonne occasion de prendre leur retraite et de faire la place (Moy. = 3,39/6,00) aux jeunes enseignants. Les répondants affirment qu'ils tiendront compte (Moy. = 2,92/6,00) de la date limite proposée dans l'entente.

Tableau 6. Perception des enseignants de l'entente de retraite anticipée : énoncé, moyenne, écart-type

Énoncés décrivant l'entente de retraite anticipée		Moyenne	Écart-type
88	Si on me donne le choix de décider moi-même du moment de lâcher mon travail, cela m'arrangera.	4,60	1,93
91	Je trouve que l'offre de retraite anticipée est acceptable.	4,22	1,94
82	La nature de cette offre a une grande influence sur ma décision.	4,12	2,24
90	L'offre de retraite anticipée m'apparaît la bonne occasion de prendre ma retraite pour faire place aux jeunes.	3,39	2,34
83	Les incitations de l'offre équivalent sensiblement à mes avantages actuels.	3,09	2,01
85	Je tiendrai compte dans ma décision de la date limite que propose l'offre.	2,92	2,52
89	Les pressions de toutes sortes (du gouvernement, du syndicat, des élèves, des parents, des collègues, de la société en général) me porteront à considérer davantage l'offre de retraite anticipée.	2,38	2,33
87	Je prendrai en considération les encouragements de mon conseil scolaire, de mon syndicat dans ma décision par rapport à l'offre.	2,18	2,16
86	Je crains des turbulences politiques (loi spéciale, pressions patronales et syndicales, etc) si un grand nombre d'enseignants refusent l'offre.	1,30	1,81
84	La décision que prennent mes collègues par rapport à cette offre influencera la mienne.	0,76	1,29

Par ailleurs, quand on demande aux enseignants si les pressions de toutes sortes (du gouvernement, du syndicat, des élèves, des parents, des collègues, de la société en général) les portent à considérer davantage l'offre de retraite anticipée, leurs réponses donnent une moyenne de 2,38/6,00. Ils affirment (Moy. = 2,18/6,00) qu'ils vont tenir compte des encouragements reçus de leur conseil scolaire et de leur syndicat dans leur prise de décision par rapport à l'offre de retraite anticipée. Dans l'éventualité qu'un grand nombre d'enseignants qui seraient admissibles à l'entente la refuseraient, les répondants semblent ne pas craindre des turbulences politiques (Moy. = 1,30/6,00) qui en découleraient telles des lois spéciales, des pressions patronales et syndicales, etc. Et, malgré le fait qu'ils comptent prendre en considération des encouragements

reçus, leur décision face à l'entente de retraite anticipée apparaît une décision tout à fait individuelle c'est-à-dire, elle n'est pas très influencée par celle de ses pairs. Ainsi, les répondants indiquent que la décision que prennent leurs collègues par rapport à l'offre (Moy. = 0,76/6,00) influencera très faiblement la leur.

En ce qui a trait à l'entente de retraite anticipée, les enseignants démontrent moins de divergence pour des énoncés comme : la décision que prennent mes collègues par rapport à cette offre influencera la mienne (écart-type = 1,29), je crains des turbulences politiques (loi spéciale, pressions patronales et syndicales, etc) si un grand nombre d'enseignants refusent l'offre (écart-type = 1,81), si on me donne le choix de moi-même du moment de lâcher mon travail, cela m'arrangera (écart-type = 1,93) et je trouve que l'entente de retraite anticipée est acceptable (écart-type = 1,94). Par contre, ils démontrent plus de divergence pour les énoncés suivants : je tiendrai compte dans ma décision de la date limite que propose l'offre (écart-type = 2,52), l'offre de retraite anticipée m'apparaît la bonne occasion de prendre ma retraite pour faire la place aux jeunes (écart-type = 2,34), les pressions de toutes sortes (du gouvernement, du syndicat, des élèves, des parents, de la société en général) me porteront à considérer davantage l'offre de retraite anticipée (écart-type = 2,33) et la nature de cette offre a une grande influence sur ma décision (écart-type = 2,24).

Dans les trois sous-sections précédentes, il a été démontré qu'en dépit de certaines de leurs préoccupations, les enseignants se font une bonne perception de leur emploi, de la retraite et de l'entente de retraite anticipée. Pour chacun de ces aspects, nous avons calculé la moyenne des moyennes observées dans chaque tableau. Ainsi la perception des répondants de leur emploi obtient la cote de 3,49/6,00; leur perception de la retraite, la cote de 3,42/6,00 et leur perception de l'entente, la cote de 2,90/6,00. Maintenant, il reste à savoir comment ils perçoivent la vie à la retraite. La sous-section 4.1.2.4 qui suit traite de leur perception par rapport à cette phase de la vie.

4.1.2.4 Perception des enseignants de la vie à la retraite

La perception des enseignants de la vie à la retraite font l'objet de quinze énoncés numérotés de 93 à 107. Le tableau 7 présente ces énoncés, la moyenne observée et l'écart-type constaté.

Tableau 7. Perception des enseignants de la vie à la retraite : énoncés, moyenne et écart-type

Énoncés décrivant la vie à la retraite		Moyenne	Écart-type
104	Dans un emploi à la retraite, j'aimerais avoir une plus longue fin de semaine.	4,14	2,17
103	Dans un emploi à la retraite, j'aimerais avoir une journée de travail plus courte.	3,99	2,22
105	Dans un emploi à la retraite, j'aimerais avoir des vacances annuelles plus longues.	3,83	2,29
99	À la retraite, j'aimerais travailler pour demeurer en santé physiquement et mentalement.	3,54	2,24
97	À la retraite, j'aimerais travailler en vue de demeurer en contact avec des gens.	3,49	2,14
106	À la retraite, au lieu de travailler comme salarié(e), je préférerais participer à dans des activités communautaires.	3,27	2,05
98	À la retraite, j'aimerais travailler pour conserver le tour de main ou par intérêt intellectuel.	3,21	2,18
107	À la retraite, au lieu de travailler comme salarié(e), je préférerais faire du bénévolat.	3,20	2,04
95	À la retraite, je ne veux plus travailler comme salarié.	3,01	2,34
101	À la retraite, j'aimerais travailler pour me créer un passe-temps.	2,89	2,10
94	À la retraite, j'aimerais trouver un emploi à temps partiel.	2,47	2,24
96	À la retraite, j'aimerais travailler pour gagner de l'argent.	2,39	2,09
102	À la retraite, j'aimerais travailler pour éviter l'isolement.	2,34	2,09
100	À la retraite, j'aimerais travailler parce que je rêve d'une seconde carrière.	1,77	2,11
93	À la retraite, j'aimerais trouver un emploi à temps plein.	0,72	1,36

Bon nombre d'enseignants qui seraient admissibles à la retraite anticipée selon les termes de l'entente conclue entre le gouvernement et les syndicats semblent déjà anticiper la vie à la retraite. Leur perception s'oriente vers : le travail, les projets à réaliser, les loisirs, les activités

communautaires, etc. Dans l'acceptation d'un emploi à la retraite, les enseignants aimeraient avoir des week-end plus longs (Moy. 4,14/6,00), des journées de travail plus courtes (Moy. = 3,99/6,00) et des vacances annuelles plus longues (Moy. = 3,83/6,00).

Beaucoup de répondants aimeraient travailler pour demeurer en santé physiquement et mentalement (Moy. = 3,54/6,00), pour garder contact avec des gens (Moy. = 3,49/6,00), pour ne pas rester sans rien faire ou par intérêt intellectuel (Moy. = 3,21/6,00). À la retraite, certains enseignants veulent travailler pour se créer un passe-temps (Moy. = 2,89/6,00) ou pour éviter l'isolement (Moy. = 2,34/6,00). Il y en a également qui veulent travailler pour gagner de l'argent (Moy. = 2,39/6,00), pour faire une seconde carrière (Moy. = 1,77/6,00). Les enseignants qui désirent travailler à temps partiel (Moy. = 2,47/6,00) sont plus nombreux que ceux qui comptent le faire à plein temps (Moy. = 0,72/6,00). Alors que d'autres, plus nombreux, au lieu de travailler comme salariés, ils préféreraient s'impliquer dans des activités communautaires (Moy. = 3,27/6,00) ou faire du bénévolat (Moy. = 3,20/6,00). Du nombre de ces derniers, il y en a qui sont plus catégoriques et qui avancent qu'ils ne veulent plus travailler comme salariés (Moy. = 3,01/6,00). Ils favoriseraient le bénévolat et les activités communautaires.

Dans les sections précédentes se rapportant à l'emploi, à la retraite et à l'entente de retraite anticipée, on pouvait constater dans les tableaux une convergence sur certains énoncés et une divergence sur d'autres. Pour ce qui est des énoncés décrivant la vie à la retraite, les enseignants se montrent plutôt divergents car les écarts-types observés dans le tableau 7 varient entre 2,04 et 2,34. On constate, toutefois, une divergence moins prononcée pour uniquement l'énoncé qui se réfère à l'idée de trouver un emploi à temps plein à la retraite (écart-type = 1,36). La perception des répondants de la vie à la retraite obtient la cote de 2,95/6,00. Cette moyenne des moyennes observées au tableau 7 est à peu près similaire à celle obtenue pour la perception de l'entente.

Les résultats obtenus en ce qui a trait à la perception de la vie à la retraite s'expliquent et s'interprètent en fonction de la «théorie de la continuité» d'Atchley (1972). Conformément à cette théorie, certains enseignants veulent conserver certains de leurs comportements antérieurs à savoir : continuer à travailler pour demeurer en santé ou pour gagner de l'argent, entreprendre une seconde carrière, etc. D'autres tenteront de remplacer les rôles perdus par de nouveaux tels que

: s'impliquer dans des activités communautaires, faire du bénévolat, voyager, etc. Selon la théorie de la continuité, la satisfaction de la vie se détermine par la cohérence des nouvelles activités ou les styles de vie actuels avec ses expériences personnelles de la vie. Ainsi, on comprend les enseignants qui, une fois à la retraite, vont s'intéresser soit à une nouvelle carrière, soit à des activités communautaires, soit aux loisirs tels que les voyages, les vacances, les fins de semaines plus longues et ainsi de suite. Chacun, de par ses moyens et ses capacités, va donner un sens à sa vie. Chaque enseignant retraité va s'organiser de façon à pouvoir se retrouver à travers ses buts personnels et ses valeurs. Cette retrouvaille de soi passe par ce qu'Atchley (1976) appellerait l'«ajustement des buts personnels».

En résumé, la description qui vient d'être faite donne un profil assez intéressant des caractéristiques socio-professionnelles des enseignants participant à l'étude. On a pu décrire leurs perceptions de l'emploi, de la retraite, de l'entente de retraite anticipée et de la vie à la retraite. Dans la section suivante, on détermine les relations qui existent entre certaines variables socio-professionnelles et les différentes perceptions considérées. L'existence de ces relations sera vérifiée soit par le calcul de coefficient de Pearson (r), soit par le test-t de la loi de Student, soit par l'analyse de la variance à un facteur (One Way ANOVA).

4.2 Relations entre caractéristiques socioprofessionnelles et perceptions

Cette section étudie les relations entre les caractéristiques socioprofessionnelles décrites précédemment et les perceptions des enseignants de leur emploi, de la retraite, de l'entente de retraite anticipée et de la vie à la retraite. Les caractéristiques socioprofessionnelles recueillies correspondent soit à des variables continues, soit à des variables nominales. Selon le type de variable, ces relations seront mises à l'épreuve soit à l'aide de coefficients de corrélation, d'analyse de la variance ou de tests-t.

Cette section comporte six sous-sections. La première traite de la relation entre l'âge et les perceptions mentionnées ci-dessus. La deuxième scrute les relations entre le nombre d'années d'expérience et ces mêmes perceptions. La troisième analyse les liens entre le niveau d'enseignement et les perceptions. La quatrième sous-section examine les relations entre le sexe et les perceptions des répondants. La cinquième traite de relations entre ces perceptions et l'état

civil des participants. Enfin, la sixième présente les relations entre le niveau de scolarité des répondants et leurs perceptions.

4.2.1 Âge et perceptions

Les relations entre l'âge et les différents énoncés du questionnaire sont rapportées dans le tableau 8 qui suit. Ce tableau ne présente que les coefficients de corrélation dont la probabilité d'erreur de type alpha est inférieure ou égale à 0,05. Pour les 36 questions se rapportant à la perception de l'emploi, le coefficient de corrélation de Pearson n'est significatif que dans deux cas. Premièrement, une faible corrélation linéaire positive est notée entre l'âge et le fait de trouver son travail valorisant (Q21 ($r = 0,1994$)). Il semble que plus les répondants avancent en âge, plus ils considèrent leur travail valorisant. Deuxièmement, la corrélation entre l'âge et l'angoisse que suscitent chez les enseignants les mauvaises relations de travail (Q44 ($r = -0,2055$)) peut être classée de «faible à modérée». Ce coefficient, négatif mais significatif, incite à croire que plus les répondants sont âgés, moins ils se sentent capables de faire face à des situations angoissantes liées à leurs conditions de travail telles que les mauvaises relations ouvrières-patronales, les grèves, les lock-out, les lois spéciales, etc.

Le tableau 8 fait également état des liens existant entre l'âge et la perception générale de la retraite. Des 32 énoncés traitant de cet aspect, seulement cinq affichent un coefficient de corrélation linéaire significatif. Une relation positive, de type «faible à modéré», est observée entre l'âge et les questions traitant du désir de travailler le plus longtemps possible (Q49 ($r = 0,2345$)); des besoins économiques personnels (Q50 ($r = 0,1961$)) et de la perte du prestige lié à l'emploi en acceptant de prendre sa retraite (Q55 ($r = 0,2328$)). Les enseignants les plus âgés semblent avoir de plus grands besoins financiers; ils désirent travailler le plus longtemps possible et ils considèrent leur emploi d'enseignement comme étant prestigieux.

Tableau 8. Coefficient de corrélation de Pearson entre l'âge et les perceptions des enseignants de leur emploi, de la retraite et de l'offre de retraite anticipée

Âge versus énoncés décrivant les perceptions		Coefficient de Pearson (r)	Probabilité (p)
L'emploi			
Q21	Je trouve mon travail valorisant.	0,1994	0,037*
Q44	Les mauvaises relations ouvrières-patronales (grèves, lock-out passés ou à venir) sont sources d'angoisse pour moi.	-0,2055	0,032*
La retraite			
Q49	Je désire travailler le plus longtemps possible.	0,2345	0,014*
Q50	J'ai trop besoin d'argent pour considérer la retraite.	0,1961	0,04*
Q55	J'ai peur de perdre du prestige en acceptant de prendre ma retraite.	0,2328	0,015*
Q67	Je veux me relaxer et me reposer.	-0,2201	0,021*
Q78	Je suis fatigué de travailler.	-0,1954	0,043*
L'offre actuelle de retraite anticipée			
Q82	La nature de cette offre a une grande influence sur ma décision.	-0,2332	0,015*
Q83	Les incitations de l'offre équivalent sensiblement à mes avantages actuels.	-0,2475	0,013*
Q87	Je prendrai en considération les encouragements de mon conseil scolaire, de mon syndicat dans ma décision par rapport à l'offre.	-0,1878	0,05*
Q90	L'offre de retraite anticipée m'apparaît la bonne occasion de prendre ma retraite pour faire place aux jeunes.	-0,1997	0,037*

* $p \leq 0,05$

Le même tableau indique une relation négative, de type «faible à modéré», entre l'âge des répondants et le besoin de repos de ces derniers (Q67 ($r = -0,2201$)); il en est de même entre l'âge et l'épuisement ou la fatigue au travail (Q78 ($r = -0,1954$)). Les enseignants les moins âgés, contrairement à ce que l'on pourrait penser, ont plus tendance à croire qu'ils sont épuisés et veulent maintenant se relaxer et se reposer.

L'entente de retraite anticipée entre le gouvernement de l'Ontario et la Fédération des enseignants a fait l'objet de dix énoncés. Quatre de ces énoncés se sont avérés être en relation modérément ou faiblement significative avec l'âge des enseignants. Ces relations semblent indiquer que plus les enseignants sont âgés, moins la nature de l'entente influe sur leur décision (Q82 ($r = -0,2332$)). Les enseignants plus âgés sont les plus réticents à croire que les incitatifs ou les bénéfices de l'entente équivalent à leurs avantages actuels (Q83 ($r = -0,2475$)). Ils sont aussi moins intéressés à prendre en considération les encouragements de leur conseil scolaire, de leur syndicat et de leurs pairs dans leur décision concernant la retraite anticipée (Q87 ($r = -0,1878$)). En fin, les plus âgés sont aussi les plus réticents à admettre que l'entente de retraite anticipée qui leur est offerte constitue la bonne occasion de prendre sa retraite et de faire la place aux jeunes (Q90 ($r = -0,1997$)).

Les constats faits au tableau 8 ne sont pas tellement différents de certaines révélations faites par des chercheurs mentionnés au chapitre 2. Ainsi, la façon dont les enseignants perçoivent leur travail va dans le sens indiqué par Friedmann et Havighurst (1954), Harris *et Al.* (1981), Harris (1990), Hooyman et Kiyak (1999) à savoir que le travail représente pour les individus des valeurs. En effet, certaines personnes se définissent en fonction de leur occupation professionnelle, de leurs activités et/ou en fonction des rôles joués en société.

Dans le cas des relations patronales/syndicales dans le secteur de l'éducation, telles que relatées dans le tableau 8, il y a aussi similitude avec d'autres milieux de travail. C'est un secteur d'activités, comme les autres secteurs public et parapublic, qui est souvent en crise (Borins, 1992; Chaykowski et Verma, 1992; Kernaghan, 1992; Osborne et Gaebler, 1992; R. Paquet, 1996) et qui fait aussi face à des changements majeurs. Ces résultats confirment également une certaine crainte de «pauvreté» chez certains «préretraités». Cet aspect a déjà été mentionné dans des écrits antérieurs dont Encyclopédie du Canada-t3 (1987), Gendron (1997), Harris (1990), Hooyman et Kiyak (1999), Juster *et Al.* (1996) et Rioux (1989).

Le sentiment de l'«épuisement professionnel» constaté chez certains enseignants porte à croire que ces derniers sont fatigués. En conséquence, ils constituent de vrais candidats à la retraite (Jenny, 1974; O'Meara, 1977; Palmore *et Al.*, 1982; Parnes *et Al.*, 1985; Zopf, 1986).

Selon ces écrits, les gens prennent leur retraite anticipée parce qu'ils se sentent épuisés. Plus récemment, Clark *et Al.* (1994), Monette (1996), Taylor et Shore (1995) rapportaient que des employés ont pris leur retraite, en plus de ce sentiment d'être fatigué, parce qu'ils voulaient profiter des programmes d'encouragement à la retraite anticipée offerts par leurs employeurs. On constate toutefois que pour les enseignants les plus âgés de notre échantillon, la nature de l'entente ne semble pas exercer une grande influence sur leur décision d'accepter ou de refuser l'entente de retraite anticipée qui est en cours présentement.

Bref, les coefficients de corrélation ne démontrent que des relations faibles ou modérées entre l'âge des répondants et leurs perceptions de leur emploi, de la retraite et de l'entente de retraite anticipée. La sous-section suivante analyse les liens entre le nombre d'années d'expérience en enseignement et ces mêmes perceptions.

4.2.2 Nombre d'années d'expérience et perceptions

Le calcul de coefficient de corrélation de Pearson révèle l'existence de relation linéaire entre le nombre d'années d'expérience en enseignement et les perceptions des enseignants de leur emploi, de la retraite et de l'offre de l'entente de retraite anticipée. Le tableau 9 rapporte ces relations dont la probabilité d'erreur de type alpha est inférieure ou égale à 0,05. En effet, on constate une relation positive, de type modéré, entre le nombre d'années d'expérience en enseignement et quatre des 36 énoncés traitant de la perception de l'emploi. Les enseignants ayant le plus grand nombre d'années d'expérience en enseignement semblent apprécier davantage leur sécurité d'emploi (Q16 ($r = 0,2909$)). Par contre, ils sont les premiers à considérer que le travail d'enseignant est devenu physiquement trop pénible (Q36 ($r = 0,2527$)) et trop fatiguant (Q37 ($r = 0,2359$)) pour leur santé. Ceux ayant le plus d'années d'expérience en enseignement sont également les premiers à considérer que, dans les écoles, il manque de plus en plus de ressources à leur disposition (Q41 ($r = 0,2455$)).

Tableau 9. Coefficient de corrélation de Pearson entre le nombre d'années d'enseignement et les perceptions des enseignants de leur emploi, de la retraite et de l'offre de retraite anticipée

Années d'enseignement versus énoncés décrivant les perceptions		Coefficient de Pearson (r)	Probabilité (p)
L'emploi			
Q16	J'apprécie ma sécurité d'emploi.	0,2909	0,002*
Q36	Le travail d'enseignement est devenu physiquement trop pénible.	0,2527	0,008*
Q37	Dans les écoles, il manque de plus en plus de ressources.	0,2359	0,014*
Q41	Je pense que le travail dans l'enseignement est devenu trop fatiguant et pénible pour ma santé.	0,2455	0,010*
La retraite			
Q49	Je désire travailler le plus longtemps possible.	-0,3732	0,000*
Q50	J'ai trop besoin d'argent pour considérer la retraite.	-0,364	0,000*
Q51	Je trouve que mes obligations familiales sont trop onéreuses pour prendre ma retraite.	-0,4216	0,000*
Q54	Je ne suis pas prêt(e) à abandonner l'enseignement.	-0,3226	0,001*
Q63	J'ai hâte de prendre ma retraite.	0,3032	0,001*
Q66	J'ai assez travaillé, c'est le temps de faire la place aux jeunes.	0,2534	0,008*
Q67	Je veux me relaxer et me reposer.	0,1962	0,041*
Q69	Je veux consacrer plus de temps à ma famille.	0,19	0,049*
Q72	Je pense que c'est mieux pour ma santé de prendre ma retraite.	0,2151	0,025*
Q75	Je veux maintenant faire un travail différent de l'enseignement.	0,3177	0,001*
Q77	Je veux vivre à mon propre rythme.	0,2628	0,006*
Q78	Je suis fatigué de travailler.	0,216	0,025*
Q79	Je crois avoir suffisamment d'argent pour vivre à la retraite.	0,3387	0,000*
L'offre actuelle de retraite anticipée			
Q82	La nature de cette offre a une grande influence sur ma décision.	0,2904	0,002*
Q83	Les incitations de l'offre équivalent sensiblement à mes avantages actuels.	0,278	0,005*
Q90	L'offre de retraite anticipée m'apparaît la bonne occasion de prendre ma retraite pour faire place aux jeunes.	0,2266	0,018*
Q91	Je trouve que l'offre de retraite anticipée est acceptable.	0,1932	0,046*

*p ≤ 0,05

Le tableau 9 démontre également qu'il existe, d'une part, une relation linéaire positive, de type «faible à modéré», entre le nombre d'années d'enseignement et quelques énoncés traitant de la perception de la retraite. Les enseignants les plus expérimentés sont les plus enclins à prendre leur retraite (Q63 ($r = 0,3032$)) de manière anticipée. Ils pensent qu'ils ont assez travaillé et que c'est le temps de faire la place aux jeunes enseignants (Q66 ($r = 0,2534$)). Ils sont épuisés (Q78 ($r = 0,2160$)). Ils ont besoin de se reposer ou de se relaxer (Q67 ($r = 0,1962$)), de consacrer plus de temps à leur famille (Q69 ($r = 0,1900$)) et de vivre désormais à leur propre rythme (Q77 ($r = 0,2628$)). Les enseignants ayant le plus grand nombre d'année d'expérience croient que prendre leur retraite est bénéfique pour leur santé (Q72 ($r = 0,2151$)). Ils estiment avoir suffisamment de moyen pour vivre à la retraite (Q79 ($r = 0,3387$)). Parmi les plus expérimentés, il en y a qui veulent dorénavant faire un travail qui soit différent de l'enseignement (Q75 ($r = 0,3177$)).

D'autre part, on observe une relation linéaire négative, de type «modéré à élevé», entre le nombre d'années d'expérience en enseignement et quatre des énoncés décrivant la perception générale de la retraite. Cette relation est notée entre le nombre d'années d'expérience en enseignement et le fait de trouver ses obligations familiales onéreuse (Q51 ($r = -0,4216$)). Cela signifie que certains enseignants, malgré leurs expériences, doivent continuer à travailler à causes de leurs situations économiques et familiales. Ils ont un trop grand besoin d'argent Q50 ($r = -0,3640$). De ce fait, ils désirent travailler le plus longtemps possible (Q49 ($r = -0,3732$)) et ne se sentent pas encore prêts à laisser leur emploi en enseignement (Q54 ($r = -0,3226$)).

Par ailleurs, une relation linéaire positive, de type «faible à modéré» est observée entre le nombre d'années d'expérience en enseignement et quatre des énoncés traitant de l'entente de retraite anticipée. Plus les enseignants ont accumulé d'années d'enseignement, plus ils croient que la nature de l'entente (Q82 ($r = 0,2904$)) influe sur leur décision de prendre leur retraite anticipée. Pour ces enseignants, les bénéfiques (Q83 ($r = 0,2780$)) ou les incitatifs que comporte l'entente équivalent sensiblement aux avantages qu'ils peuvent tirer actuellement de leur emploi. Cette entente est jugée acceptable (Q91 ($r = 0,1932$)) par ceux qui cumulent beaucoup d'années de services. Elle constitue pour eux la bonne occasion de partir (Q90 ($r = 0,2266$)) en vue de favoriser l'embauche de nouveaux enseignants dans la profession.

Les relations notées entre le nombre d'années d'expérience et la perception des enseignants de leur emploi rejoignent ce qu'ont déjà relaté Baillargeon et Bélanger (1981), McGoldrick & Cooper (1989) et l'OCDE (1995). Selon ces écrits, les employés qui vivent des changements dans leur milieu de travail, ceux qui font des travaux «pénibles» et qui ont commencé à travailler assez tôt dans la vie sont plus enclins à constater le recul ou le déclin au niveau des conditions de travail. Des études ont révélé que des aspects tels que la surcharge de travail et le changement anticipé du travail (Okba, 1994; Pollman, 1974; Hooyman et Kiyak, 1999; Taylor et Shore, 1995), la détérioration des conditions de travail (McGoldrick & Cooper, 1989); des pressions venues de l'extérieur du champ de travail comme les opinions des membres de sa famille (Hwalek *et Al.* 1982), le désir de développer d'autres types d'intérêts autre que le travail ainsi que les intentions d'aller chercher un autre emploi (Gendron, 1997; McGoldrick & Cooper, 1989; O'Meara, 1977), les opportunités des gains élevés et la sécurité d'emploi (Schulz, 1988) sont autant de motifs conduisant à la retraite anticipée.

Les attitudes des enseignants découlant de la relation entre leur expérience en enseignement et leurs perceptions de la retraite apparaissent conformes à la théorie du désengagement décrite par Cumming *et Al.* (1960), par Cumming et Henry (1961) et par Gubrium (1973). Ces enseignants sentent le besoin d'un retrait de la vie professionnelle pour faciliter l'arrivée de jeunes enseignants, pour faire autre chose que d'habitude, pour vivre à leur rythme, etc. Conformément à cette théorie, le retrait de ces enseignants est nécessaire pour le bon fonctionnement de la société.

Pour ce qui est des relations entre le nombre d'années d'expériences et les énoncés décrivant l'entente de retraite anticipée, les attitudes exprimées reflètent, elles-aussi, des études menées par Clark *et Al.* (1994), Gendron (1997), Hiller et Barrow (1999), Hooyman et Kiyak (1999), Monette (1996), Okba (1994), OCDE (1985), O'Meara (1977), Taylor et Shore (1995). Ces derniers ont souligné que les dimensions incitatives d'un programme de retraite anticipée peuvent grandement influencer sur la décision de prendre sa retraite. Quant à ceux qui désirent travailler le plus longtemps possible et qui ne sont pas encore prêts à abandonner l'enseignement, leur attitude refléterait davantage la théorie de la continuité d'Atchley (1972). Toutefois, leur comportement

semble aussi lié à leur situation économique précaire qui se traduit par un grand besoin d'argent ou parce que leurs obligations familiales sont onéreuses. C'est ce qui les empêcherait de considérer présentement la retraite. En pareilles circonstances, nous avons déjà cité Encyclopédie du Canada-t3 (1987), Gendron (1997) Harris (1990), Hooyman et Kiyak (1999), Juster *et Al.* (1996) et Rioux (1989).

Bref, jusqu'ici, le calcul de coefficient de corrélation de Pearson permet de déceler des liens entre, d'une part, l'âge des enseignants et leurs perceptions de leur emploi, de la retraite et de l'entente de retraite anticipée; et, d'autre part, entre leurs expériences en enseignement et ces mêmes perceptions. Il importe maintenant de déterminer s'il y a des différences significatives entre le niveau où ils enseignent (élémentaire, moyen-intermédiaire, secondaire, classes spéciales pour enfants en difficultés d'apprentissage) et leurs perceptions des divers aspects mentionnés ci-dessus. La sous-section qui suit rapporte et analyse ces différences.

4.2.3 Niveau d'enseignement et perceptions

L'objectif de cette sous-section est d'analyser les différences entre le niveau d'enseignement et les perceptions des répondants de leur emploi, de la retraite, de l'offre de retraite anticipée et de la vie à la retraite. Le niveau d'enseignement est une variable de type nominal. Une analyse de variance à un facteur (ANOVA) permet de déterminer s'il existe des différences significatives entre les perceptions des enseignants et les différents niveaux d'enseignement. Le tableau 10 présente les énoncés pour lesquels l'analyse révèle des différences significatives à un seuil de confiance alpha de 0,05. Les tableaux de comparaisons multiples, disponibles en annexe 3, ont par la suite permis de déterminer quels groupes sont différents des autres.

Tableau 10. Sommaire de l'analyse de variance à un facteur relatant des différences entre le niveau d'enseignement et les perceptions des répondants

Énoncés pour lesquels il ya une différence significative		SC	DL	CM	F	P	
Perception de l'emploi							
13	Je suis satisfait(e) de mon salaire comme enseignant(e).	Inter sujets	36,091	3	12,03	3,48	0,019*
		Intra sujets	373,623	108	3,459		
		Total	409,714	111			
18	J'aime le climat de travail dans mon école.	Inter sujets	38,412	3	12,804	4,02	0,009*
		Intra sujets	341,012	107	3,187		
		Total	379,423	110			
19	J'apprécie mes conditions de travail.	Inter sujets	46,508	3	15,503	4,88	0,003*
		Intra sujets	343,457	108	3,18		
		Total	389,964	111			
24	Comme enseignant(e) j'ai peur d'être accusé(e) d'incompétence ou d'inconduite.	Inter sujets	54,935	3	18,312	5,08	0,003*
		Intra sujets	385,984	107	3,607		
		Total	440,919	110			
25	Mon travail exige trop d'initiatives de ma part.	Inter sujets	44,114	3	14,705	4,17	0,008*
		Intra sujets	377,075	107	3,524		
		Total	421,189	110			

*p ≤ 0,05

Tableau 10 (Suite). Sommaire de l'analyse de variance à un facteur relatant des différences entre le niveau d'enseignement et les perceptions des répondants

Énoncés pour lesquels il ya une différence significative	SC	DL	CM	F	P	
32 Je trouve les relations entre les collègues difficiles.	Inter sujets	49,841	3	16,614	6,549	0,000*
	Intra sujets	271,456	107	2,537		
	Total	321,297	110			
35 L'implantation de la technologie dans les écoles me demande de me remettre en question.	Inter sujets	47,951	3	15,984	3,536	0,017*
	Intra sujets	483,635	107	4,52		
	Total	531,586	110			
37 Dans les écoles, il manque de plus en plus de ressources.	Inter sujets	29,612	3	9,871	2,849	0,041*
	Intra sujets	370,659	107	3,464		
	Total	400,27	110			
38 Le climat de travail à l'école est devenu insupportable.	Inter sujets	47,244	3	15,748	5,156	0,002*
	Intra sujets	323,746	106	3,054		
	Total	370,991	109			
42 Les changements sont trop fréquents dans les matières que j'enseigne.	Inter sujets	87,131	3	29,044	6,878	0,000*
	Intra sujets	451,806	107	4,222		
	Total	538,937	110			

*p ≤ 0,05

Tableau 10 (suite). Sommaire de l'analyse de variance à un facteur relatant des différences entre le niveau d'enseignement et les perceptions des répondants

Énoncés pour lesquels il ya une différence significative		SC	DL	CM	F	P
43	Inter sujets	55,761	3	18,587	5,144	0,002*
	Intra sujets	383,003	106	3,613		
	Total	438,764	109			
47	Inter sujets	35,257	3	11,752	3,468	0,019*
	Intra sujets	362,635	107	3,389		
	Total	397,892	110			
Perception générale de la retraite						
52	Inter sujets	33,001	3	11	3,142	0,028*
	Intra sujets	374,639	107	3,501		
	Total	407,64	110			
73	Inter sujets	20,667	3	6,889	3,847	0,012*
	Intra sujets	186,249	104	1,791		
	Total	206,917	107			
Perception de l'entente de retraite anticipée						
83	Inter sujets	32,393	3	10,798	2,814	0,043*
	Intra sujets	379,82	106	3,837		
	Total	412,214	102			

*p ≤ 0,05

Tableau 10 (suite). Sommaire de l'analyse de variance à un facteur relatant des différences entre le niveau d'enseignement et les perceptions des répondants

Énoncés pour lesquels il ya une différence significative	SC	DL	CM	F	P
Perception de la vie à la retraite					
100 À la retraite, j'aimerais travailler parce que je rêve d'une seconde carrière.	Inter sujets	3	15,904	3,87	0,011*
	Intra sujets	106	4,11		
	Total	109			
107 À la retraite, au lieu de travailler comme salarié(e), je préférerais faire du bénévolat.	Inter sujets	3	11,284	2,85	0,041*
	Intra sujets	105	3,959		
	Total	108			

*p ≤ 0,05

Le Tableau 10 ainsi que les tableaux de comparaisons multiples en annexe 2 montrent des différences significatives entre le niveau d'enseignement et la perception des enseignants de leur emploi, de la retraite, de l'entente de retraite anticipée et de la vie à la retraite. Par rapport à l'emploi, les enseignants des niveaux élémentaire sont plus satisfaits de leur salaire que ceux qui enseignent soit au niveau secondaire, soit dans des classes pour enfants en difficultés d'apprentissage. L'analyse démontre que les enseignants de l'élémentaire apprécient mieux le climat de travail dans leurs écoles. Par contre, ces enseignants vivent plus avec l'anxiété d'être un jour accusés d'incompétence ou d'inconduite. Ils sont plus nombreux à trouver difficiles les relations entre les collègues. Ils sont également plus sensibles aux difficultés que pose l'implantation de la technologie dans les écoles et l'usage qu'il faut en faire dans leur enseignement. Ils sont les premiers à souffrir du manque de ressources dans les établissements scolaires ainsi que des changements qui arrivent trop fréquemment dans les matières enseignées. Ces changements génèrent pour eux des surplus de travail.

Ces tableaux présentent également des différences significatives entre le niveau d'enseignement et deux des énoncés décrivant la perception de la retraite. Malgré le fait que les enseignants en général ont une perception positive de la retraite, ceux du niveau élémentaire indiquent certaines inquiétudes par rapport à la retraite. Ces derniers, de manière plus prononcée que les enseignants du secondaire, craignent que leur santé ne se détériore une fois qu'ils sont retraités. Certains enseignants de l'élémentaire prendraient leur retraite anticipée soit pour cause de maladie ou d'accidents, soit parce que leur médecin le recommande.

En ce qui a trait à la perception de l'entente de retraite anticipée conclue entre la Fédération des enseignants et le gouvernement de l'Ontario, l'analyse de variance révèle une différence significative uniquement pour l'énoncé traitant des bénéfices que comporte l'entente. De manière très prononcée, comparée aux autres paliers d'enseignement, les enseignants du cycle intermédiaire sont plus portés à croire que les incitatifs de l'entente sont sensiblement équivalents aux avantages ou aux bénéfices qu'ils peuvent tirer présentement de leur emploi.

Finalement, l'analyse montre des différences significatives entre le niveau d'enseignement et deux des énoncés traitant de la vie à la retraite. D'une part, le rêve d'une seconde carrière est

observé plus chez les enseignants du niveau secondaire que chez ceux du niveau élémentaire. D'autre part, on constate chez les enseignants de l'élémentaire une préférence à faire du bénévolat qu'à l'idée de travailler pour de l'argent ou comme salarié.

Bref, les coefficients de corrélation et les analyses de variance effectuées jusqu'ici ont permis de mettre en relation certaines variables socioprofessionnelles et les perceptions des enseignants de leur emploi, de la retraite, de l'entente de retraite anticipée et de la vie à la retraite. Dans les sous sections suivantes, des «tests-t» aident à continuer cette analyse et à déterminer s'il y a des différences de perceptions entre les enseignants selon leur sexe, leur état civil et leur niveau de scolarisation.

4.2.4 Sexe et perceptions

Cette sous-section a pour objectif de présenter les relations qui existent entre le sexe et les perceptions des enseignants. Y a-t-il des différences de perceptions entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leur emploi, la retraite, l'entente de retraite anticipée et la vie à la retraite ? Pour y parvenir, un test-t a été effectué sur l'ensemble des énoncés du questionnaire. Seuls les résultats significatifs sont retenus et rapportés dans le tableau 11.

Tableau 11. Perceptions des hommes et des femmes de l'emploi et de la vie à la retraite

Questions (Q)	il y a une différence significative	Sexe	N	Moyenne	Écart-type	t
L'emploi						
Q13	Je suis satisfait(e) de mon salaire comme enseignant(e).	Hommes	42	3,3095	2,181	
		Femmes	70	4,1857	1,679	-2,2
Q14	Je suis satisfait(e) par rapport aux possibilités d'avancement et des promotions que j'ai eues.	Hommes	42	3,5476	1,714	
		Femmes	68	4,6029	1,351	-3,6
Q35	L'implantation de la technologie dans les écoles me demande de me remettre en question.	Hommes	42	2,5714	2,21	
		Femmes	69	3,8406	2,062	-3,1
Q43	J'ai des difficultés à adapter les applications de la technologie en enseignement.	Hommes	42	1,9286	1,879	
		Femmes	68	2,9853	1,989	-2,8
La vie active à la retraite						
Q94	À la retraite, j'aimerais trouver un emploi à temps partiel.	Hommes	41	3,1951	2,25	2,7
		Femmes	68	2,0294	2,137	
Q96	À la retraite, j'aimerais travailler pour gagner de l'argent.	Hommes	42	3,2381	2,093	3,51
		Femmes	69	1,8696	1,924	
Q99	À la retraite, j'aimerais travailler pour demeurer en santé physiquement et mentalement.	Hommes	42	4,0714	1,98	2,07
		Femmes	68	3,2059	2,347	
Q100	À la retraite, j'aimerais travailler parce que je rêve d'une seconde carrière.	Hommes	42	2,2857	2,288	2,04
		Femmes	68	1,4559	1,935	
Q101	À la retraite, j'aimerais travailler pour me créer un passe-temps.	Hommes	42	3,4286	1,876	2,22
		Femmes	68	2,5588	2,174	

*p ≤ 0,05

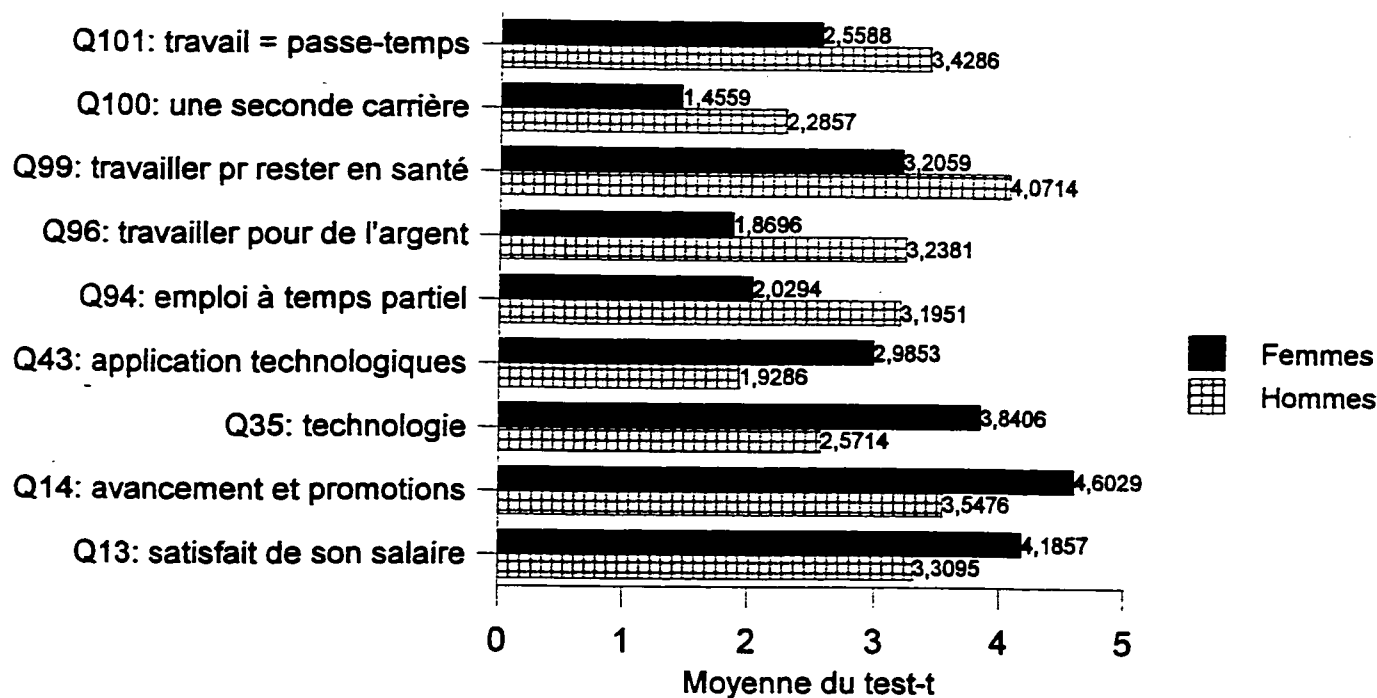


Figure 4. Différence de perceptions entre les hommes et les femmes

Pour faciliter la compréhension de ces résultats, nous les présentons également sous forme d'histogrammes à la figure 4. En effet, le tableau 11 et la figure 4 révèlent des différences significatives entre les hommes et les femmes sur certains aspects de leur emploi et de la vie à la retraite. Par rapport à l'emploi, les femmes sont significativement plus en accord que les hommes avec les énoncés décrivant leur satisfaction par rapport au salaire, aux possibilités d'avancement et de promotion, de l'implantation de la technologie et aux difficultés à appliquer la technologie à leur enseignement.

En ce qui concerne la perception de la vie à la retraite, le test-t révèle une différence significative entre les hommes et les femmes pour cinq des 15 questions s'y rapportant. Dans les cinq cas tels que rapportés dans le tableau 11 et la figure 4, les hommes obtiennent des moyennes plus élevées que les femmes. À la lumière de ces résultats, on comprend que les

hommes, devant la perspective d'une retraite, sont plus sensibles que les femmes à la nécessité : 1) de trouver un emploi à temps partiel; 2) de travailler pour gagner de l'argent; 3) de travailler pour demeurer en santé physiquement et mentalement; 4) de faire une seconde carrière et/ou 5) de travailler pour se créer un passe-temps

4.2.5 État civil et perceptions

Existe-t-il une différence entre les enseignants mariés et les enseignants non mariés en ce qui concerne leurs perceptions de leur emploi, de la retraite, de l'offre de retraite anticipée et de la vie à la retraite ? Le test-t permet de vérifier cette différence. Les résultats de ce test sont rapportés dans le tableau 12. La figure 5 qui suit ce tableau permet de mieux observer les différences exprimées.

En effet, le test-t révèle une différence significative entre les personnes mariées et celles qui ne le sont pas pour quatre des énoncés se rapportant à la perception de l'emploi et pour trois énoncés décrivant la perception de la retraite. En ce qui a trait à l'emploi, les enseignants qui ne sont pas mariés sont plus d'accord avec leur choix de l'enseignement comme carrière que ceux qui sont mariés. Ils apprécient mieux leurs conditions de travail et ils sont plus enclins à trouver leur travail valorisant. Par contre, les enseignants mariés sont plus d'accord avec l'énoncé qui stipule que dans les écoles, les enseignants ne reçoivent pas assez d'appui et de support de la part des cadres supérieurs.

Des différences significatives sont également notées entre l'état-civil des enseignants et trois des énoncés décrivant la retraite. Les non mariés sont ceux qui expriment un plus grand besoin d'argent. Ils estiment que leurs obligations familiales sont trop onéreuses pour qu'ils puissent considérer la retraite. Par ailleurs, les enseignants mariés se disent, avec une moyenne plus forte, avoir suffisamment d'argent pour vivre à la retraite comparativement à leurs collègues non mariés. Ces derniers se retrouveraient parmi ceux-la qui hésiteraient à prendre leur retraite de manière anticipée.

Tableau 12. Différence de perceptions entre les personnes non mariées et les personnes mariées

Questions (Q) pour lesquelles il y a une différence significative	État civil	N	Moyenne	Écart-type	t
L'emploi					
Q12 Je suis toujours heureux(se) d'avoir choisi l'enseignement comme carrière.	Non mariés	28	5,6429	0,78	2,38
	Mariés	84	5,1667	1,24	
Q19 J'apprécie mes conditions de travail.	Non mariés	28	4,2148	1,397	2,88
	Mariés	84	3,2381	1,955	
Q21 Je trouve mon travail valorisant.	Non mariés	28	5,0357	1,105	2,16
	Mariés	84	4,4167	1,798	
Q33 Je constate que les enseignant(e)s ne reçoivent pas assez d'appui et de support de la part des cadres supérieurs.	Non mariés	27	3,5556	2,082	
	Mariés	83	4,506	1,1685	-2,15
La retraite					
Q50 J'ai trop besoin d'argent pour considérer la retraite.	Non mariés	28	2,8214	2,358	2,19
	Mariés	84	1,8095	2,033	
Q51 Je trouve que mes obligations familiales sont trop onéreuses pour prendre ma retraite.	Non mariés	28	2,7143	2,37	2,31
	Mariés	83	1,5783	1,862	
Q79 Je crois avoir suffisamment d'argent pour vivre à la retraite.	Non mariés	27	2,3704	2,097	
	Mariés	83	3,3133	2,124	-2,01

*p ≤ 0,05

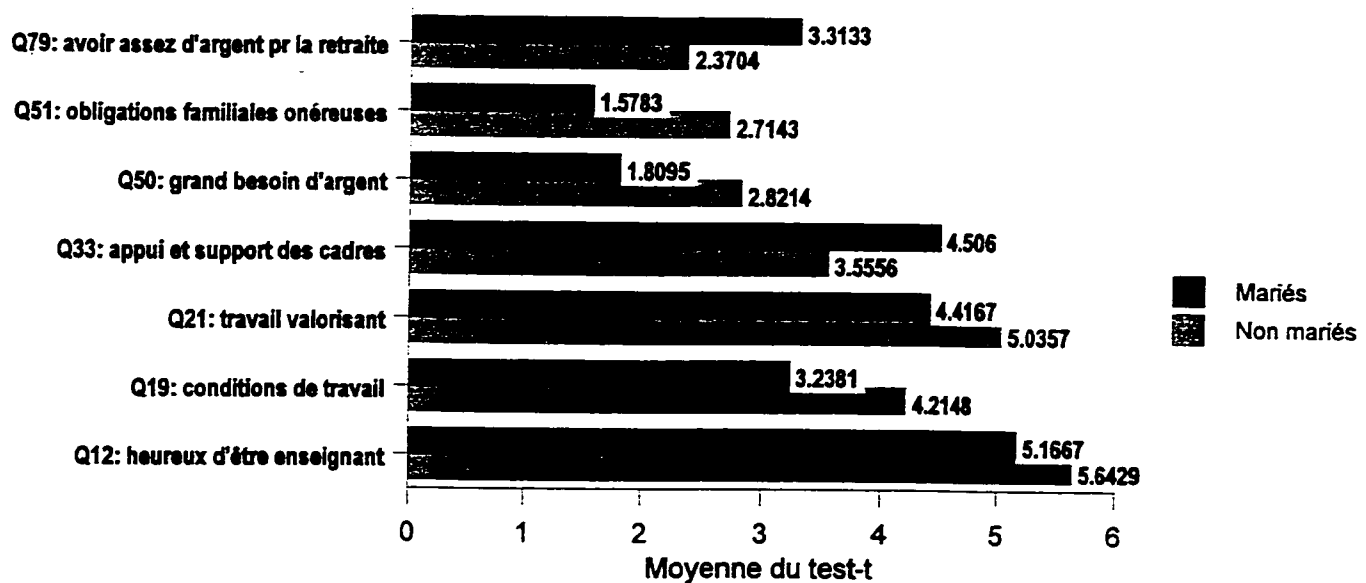


Figure 5. Différence de perceptions entre les personnes mariées et non mariées

L'OCDE (1995) a rapporté une étude de Sheppard (1989) dans laquelle ce dernier a fait une comparaison entre les femmes mariées et les femmes célibataires en matière de retraite anticipée. Dans cette étude, on constate qu'entre 1980 et 1981 près de 70 % des femmes célibataires étaient encore sur le marché du travail à 62 ans contre 40 % des femmes mariées. L'auteur a fait état d'une plus grande nécessité pour les femmes non mariées, comparativement à celles qui sont mariées, de continuer à exercer une activité professionnelle en vue d'accumuler plus de gains et plus de droits possibles à la retraite. Les femmes mariées peuvent plus facilement se permettre une retraite anticipée soit parce que le patrimoine global du couple augmente en valeur, soit parce que le conjoint continue de travailler au moment où l'épouse prend sa retraite.

4.2.6 Niveau de scolarité et perceptions

Le test-t, tel que le rapportent le tableau 13 et la figure 6, indique des différences significatives entre le niveau de scolarité des enseignants et trois des énoncés décrivant leur emploi puis deux des énoncés se rapportant à leurs perceptions de la retraite. Pour des aspects de leur emploi telles que les possibilités d'avancement et les promotions obtenues, les enseignants n'ayant pas une formation universitaire ont une moyenne plus élevée que ceux qui en ont une. Ils sont plus satisfaits de ces possibilités que les universitaires. Par contre, les non-universitaires sont plus sensibles à l'idée que leur travail exige trop d'initiative de leur part. Ils sont également du nombre de ceux qui constatent que les enseignants ne reçoivent pas assez d'appui et de support de la part des cadres supérieurs.

Pour ce qui est de la retraite, on constate une différence significative entre les universitaires et les non-universitaires. Certains enseignants universitaires estiment qu'ils doivent cesser de travailler ou prendre la retraite : 1) parce que leur médecin le recommande et 2) parce qu'ils ont été victimes d'un accident ou d'une maladie. Ces résultats nous amènent à considérer l'état d'esprit des répondants au moment de participer à l'étude et à déceler certains facteurs qui conduiraient à la décision d'accepter ou de refuser l'entente de retraite anticipée.

Tableau 13. Différence de perceptions entre les enseignants diplômés universitaires et les enseignants non diplômés universitaires

Questions (Q) pour lesquelles il y a une différence significative	Formation	N	Moyenne	Écart-type	t
L'emploi					
Q14 Je suis satisfait(e) par rapport aux possibilités d'avancement et des promotions que j'ai eues.	Non universitaire	12	5,0833	0,9	2,09
	Universitaire	98	4,0918	1,612	
Q25 Mon travail exige trop d'initiatives de ma part.	Non universitaire	14	3,4286	1,91	2,36
	Universitaire	97	2,134	1,918	
Q33 Je constate que les enseignant(e)s ne reçoivent pas assez d'appui et de support de la part des cadres supérieurs.	Non universitaire	13	5,2308	0,832	2,04
	Universitaire	97	4,1443	1,887	
La retraite					
Q70 Mon médecin me recommande de cesser de travailler.	Non universitaire	14	0,1429	0,535	
	Universitaire	95	0,7263	1,581	-2,7
Q73 J'ai été victime d'un accident ou d'une maladie et je dois prendre ma retraite dès que possible.	Non universitaire	14	0	0	
	Universitaire	94	0,5426	1,479	-3,56

*p ≤ 0,05

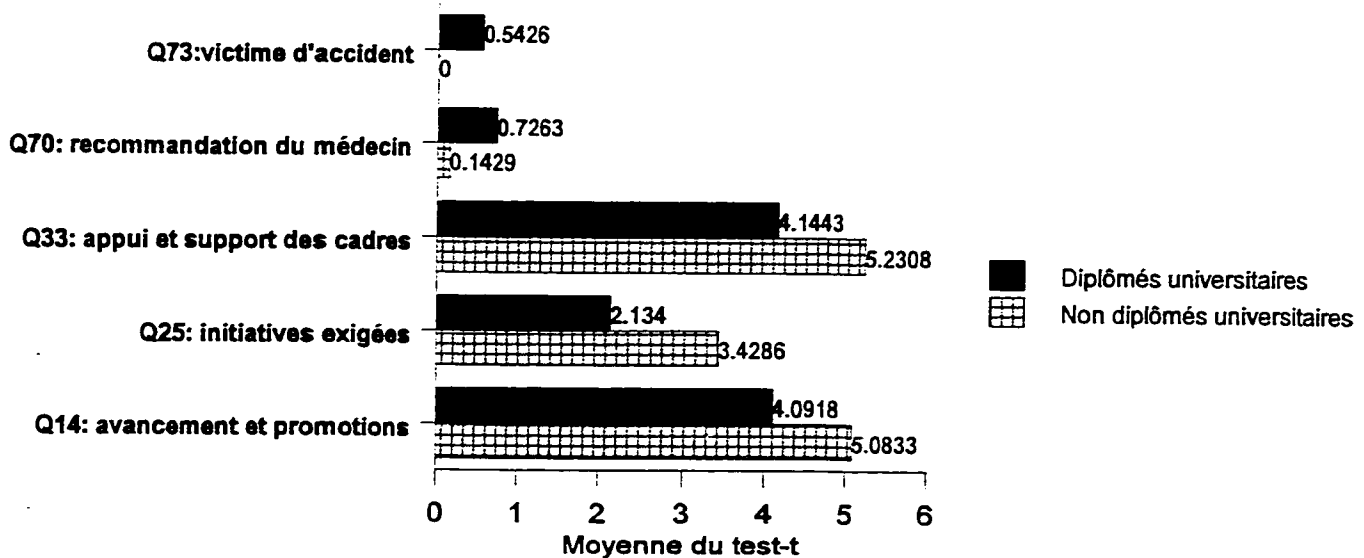


Figure 6. Différence de perceptions entre les enseignants diplômés universitaires et les non diplômés universitaires

4.3 État d'esprit face à l'entente de retraite anticipée

L'objectif de cette section est de présenter l'état d'esprit des répondants par rapport aux choix de prendre ou de ne pas prendre leur retraite anticipée. Elle se divise en deux parties. La première présente leur intention au moment de répondre au questionnaire et la deuxième partie met en évidence, par une analyse de la variance, leur intention et leurs perceptions des différents aspects décrit dans le questionnaire.

4.3.1 Intention des répondants par rapport à l'offre de retraite anticipée

Pour mesurer l'intention des enseignants par rapport à l'entente de retraite anticipée conclue entre les syndicats des enseignants et le gouvernement de l'Ontario, on leur a demandé de répondre à une question qui décrit leur attitude. L'énoncé du questionnaire faisant état de cet aspect est le suivant :

« Cette question vise à mesurer votre état d'âme face à l'offre de retraite anticipée (Facteur 85) du printemps 1998. Puisque le questionnaire est anonyme, il ne vous engage aucunement, il permet simplement d'exprimer ce que vous pensez présentement. Voilà pourquoi nous vous saurions gré

de nous indiquer quelle est votre attitude face à l'offre de retraite anticipée faite aux enseignantes et enseignants de l'Ontario.

- 1 Je l'accepterai aussitôt que j'y serai admissible /____/
- 2 Je l'accepterai durant la période de 4 ans prévue dans l'entente avec le gouvernement. /____/
- 3 Je suis indécis(e) /____/
- 4 Je ne l'accepterai probablement pas. /____/
- 5 Je refuse de prendre ma retraite avant l'âge de 65 ans. /____/»

Pour les fins de calculs, les choix de réponses à cette question ont été «reformulés» pour en obtenir seulement trois possibilités :

1 = je l'accepte (l'entente); 2 = je suis indécis et, 3 = je la refuse.

Cette «réduction» au niveau des choix de réponses a permis de procéder à l'analyse de variance dont on rapporte dans la sous-section ci-après les résultats.

En général, les répondants accueillent favorablement l'entente conclue entre le gouvernement de l'Ontario et les syndicats des enseignants de la province. Leur intention face à l'entente reflète leur état d'esprit au moment de répondre au questionnaire. La figure 7 présente leur intention par rapport à l'entente. Les opinions qu'ils expriment sont rapportées en pourcentage dans cette figure.

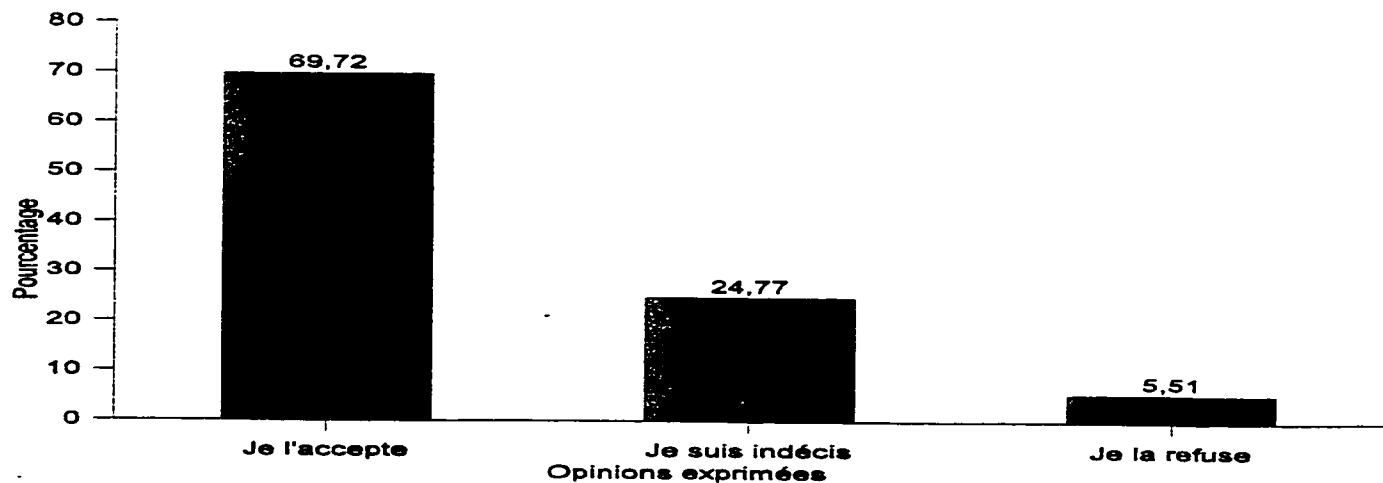


Figure 7. Intention des répondants face à l'entente de retraite anticipée

Comme on peut le constater sur la figure, les répondants indiquent à 69,72 % qu'ils prendront leur retraite aussitôt admissibles ou d'ici la fin de la période de quatre ans prévue dans l'entente. Ceux qui se disent encore indécis atteignent la proportion de 24,77 %. Seulement 5,51 % refusent de prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans. Une répartition proportionnelle des indécis³⁰ entre ceux qui acceptent l'entente et ceux qui la refusent nous amènerait à constater que près de 87 % des enseignants questionnés prendraient leur retraite anticipée contre 13 % qui continueraient à travailler jusqu'à une retraite normale.

L'état d'esprit exprimé à la figure 7 correspond aux idées avancées par Clark *et Al.* (1994), Gendron (1997); Harris (1990); Juster *et Al.* (1996); Taylor et Shore (1995). Pour ces derniers, quand il existe une offre de départ accompagnée d'une sécurité financière, d'un revenu approprié et d'une assurance de santé adéquate à la retraite, la plupart de travailleurs prennent leur retraite aussitôt qu'ils le peuvent. Selon Gendron (1997), quand il y a une offre de retraite anticipée, des travailleurs reçoivent comme un cadeau l'offre de partir plus tôt et sans pénalité. La littérature récente révèle que la retraite anticipée est une chose voulue et désirée. Ainsi, selon Hooyman et Kiyak (1999), il n'est plus question de se demander "si" on va prendre sa retraite mais "quand" le faire. Soulignons, toutefois, que ces mêmes études affirment que les jeunes retraités écotent en général une diminution de moitié ou de deux tiers de leur revenu d'avant la retraite. Suivant le contexte qui prévaut actuellement aux États-Unis et au Canada (Hardy *et Al.*, 1996; Hardy et Quadagno, 1995; Harris, 1990; Hiller et Barrow, 1999; Hooyman et Kiyak, 1999; Monette, 1996), le départ à la retraite anticipée devient maintenant la mode et la norme.

4.3.2 Relation entre l'intention des enseignants et leurs perceptions

Cette sous-section vise à présenter les relations qui existent entre l'intention des enseignants par rapport à l'offre de retraite anticipée et leurs perceptions de leur emploi, de la retraite, de l'entente de retraite anticipée et la vie à la retraite. Une analyse de variance à un facteur permet d'observer ces relations. Le tableau 14 présente le sommaire de cette analyse en indiquant les énoncés pour lesquels on note une relation significative à un seuil de confiance alpha de 0,05.

³⁰. La répartition des indécis s'effectue comme suit : les enseignants qui accepteraient l'entente $(69,72 + 69,72 \%(24,77) = 86,98664)$; ceux qui ne l'accepteraient pas $(5,5 + (1-69,72 \%) \times 24,77 = 13,248056)$.

Tableau 14. Sommaire de l'analyse de variance à un facteur mettant en évidence l'intention des enseignants et leurs perceptions

Énoncés pour lesquels il ya une différence significative		SC	DL	CM	F	P
Perception de l'emploi						
13	Je suis satisfait(e) de mon salaire comme enseignant(e).	Inter sujets	2	12,837	3,645	0,029*
		Intra sujets	106	3,522		
		Total	108			
41	Je pense que le travail dans l'enseignement est devenu trop fatiguant et pénible pour ma santé.	Inter sujets	2	16,447	3,961	0,022*
		Intra sujets	105	4,152		
		Total	107			
43	J'ai des difficultés à adapter les applications de la technologie en enseignement.	Inter sujets	2	22,776	6,322	0,003*
		Intra sujets	104	3,603		
		Total	106			
Perception de la retraite						
49	Je désire travailler le plus longtemps possible.	Inter sujets	2	29,126	6,389	0,002*
		Intra sujets	105	4,559		
		Total	107			

*p ≤ 0,05

Tableau 14 (suite). Sommaire de l'analyse de variance de l'analyse de l'intention des enseignants et leurs perceptions

Énoncés pour lesquels il ya une différence significative		SC	DL	CM	F	P
Perception de la retraite						
50	Inter sujets	131,514	2	65,757	19,414	0,000*
	Intra sujets	359,036	106	3,387		
	Total	490,55	108			
51	Inter sujets	111,832	2	55,918	16,988	0,000*
	Intra sujets	345,604	105	3,291		
	Total	457,435	107			
52	Inter sujets	58,935	2	29,468	9,046	0,000*
	Intra sujets	342,055	105	3,258		
	Total	400,951	107			
53	Inter sujets	25,982	2	12,991	5,268	0,007*
	Intra sujets	258,935	105	2,466		
	Total	284,917	107			
54	Inter sujets	94,087	2	47,043	15,272	0,000*
	Intra sujets	323,432	105	3,08		
	Total	417,519	107			

*p ≤ 0,05

Tableau 14 (suite). Sommaire de l'analyse de variance à un facteur mettant en évidence l'intention des enseignants et leurs perceptions

Énoncés pour lesquels il ya une différence significative		SC	DL	CM	F	P	
Perception de la retraite							
55	J'ai peur de perdre du prestige en acceptant de prendre ma retraite.	Inter sujets	19,141	2	9,57	6,633	0,000*
		Intra sujets	151,489	105	1,443		
		Total	170,63	107			
56	J'ai peur de me sentir inutile comme personne retraitée.	Inter sujets	20,348	2	10,174	4,884	0,009*
		Intra sujets	218,726	105	2,083		
		Total	239,074	107			
57	J'ai peur de ne pas savoir quoi faire de mon temps à la retraite.	Inter sujets	15,724	2	7,862	3,423	0,036*
		Intra sujets	241,193	105	2,297		
		Total	256,917	107			
58	J'ai peur de l'ennui et du manque d'activités à la retraite.	Inter sujets	15,886	2	7,943	3,404	0,037*
		Intra sujets	245,031	105	2,334		
		Total	260,917	107			
62	J'ai toutes sortes de projets à réaliser à la retraite (voyage, mise sur pied de ma propre entreprise, etc).	Inter sujets	50,91	2	25,455	8,629	0,000*
		Intra sujets	309,757	105	2,945		
		Total	360,667	107			

*p ≤ 0,05

Tableau 14 (suite). Sommaire de l'analyse de variance à un facteur mettant en évidence l'intention des enseignants et leurs perceptions

Énoncés pour lesquels il ya une différence significative		SC	DL	CM	F	P
Perception de la retraite						
63	J'ai hâte de prendre ma retraite.	61,577	2	30,788	11,248	0,000*
	Intra sujets	287,414	105	2,737		
	Total	348,991	107			
66	J'ai assez travaillé, c'est le temps de faire la place aux jeunes.	105,317	2	52,658	14,727	0,000*
	Intra sujets	375,425	105	3,576		
	Total	480,769	107			
67	Je veux me relaxer et me reposer.	60,296	2	30,148	8,057	0,001*
	Intra sujets	392,917	105	3,742		
	Total	453,213	107			
69	Je veux consacrer plus de temps à ma famille.	53,055	2	26,527	7,475	0,001*
	Intra sujets	372,612	105	3,549		
	Total	425,667	107			
72	Je pense que c'est mieux pour ma santé de prendre ma retraite.	55,095	2	27,547	6,29	0,003*
	Intra sujets	459,822	105	4,379		
	Total	514,917	107			

*p ≤ 0,05

Tableau 14 (suite). Sommaire de l'analyse de variance à un facteur mettant en évidence l'intention des enseignants et leurs perceptions

Énoncés pour lesquels il ya une différence significative		SC	DL	CM	F	P
Perception de la retraite						
75	Je veux maintenant faire un travail différent de l'enseignement.	Inter sujets	2	17,839	3,517	0,033*
		Intra sujets	105	5,072		
		Total	107			
76	Je veux m'occuper de moi-même.	Inter sujets	2	31,315	12,346	0,000*
		Intra sujets	105	2,537		
		Total	107			
77	Je veux vivre à mon propre rythme.	Inter sujets	2	30,098	13,746	0,000*
		Intra sujets	105	2,19		
		Total	107			
79	Je crois avoir suffisamment d'argent pour vivre à la retraite.	Inter sujets	2	36,605	9,309	0,000*
		Intra sujets	104	3,932		
		Total	106			

* $p \leq 0,05$

Tableau 14 (suite). Sommaire de l'analyse de variance à un facteur mettant en évidence l'intention des enseignants et leurs perceptions

Énoncés pour lesquels il ya une différence significative		SC	DL	CM	F	P	
Perception de l'entente							
82	La nature de cette offre a une grande influence sur ma décision.	Inter sujets	199,594	2	98,297	29,381	0,000*
		Intra sujets	351,286	105	3,346		
		Total	547,88	107			
83	Les incitations de l'offre équivalent sensiblement à mes avantages actuels.	Inter sujets	54,199	2	27,099	3,527	0,001*
		Intra sujets	352,811	98	3,6		
		Total	407,01	100			
85	Je tiendrai compte dans ma décision de la date limite que propose l'offre.	Inter sujets	47,678	2	23,839	3,929	0,023*
		Intra sujets	637,09	105	6,068		
		Total	684,769	107			
90	L'offre de retraite anticipée m'apparaît la bonne occasion de prendre ma retraite pour faire place aux jeunes.	Inter sujets	185,972	2	92,986	24,032	0,000*
		Intra sujets	406,278	105	3,869		
		Total	592,25	107			
91	Je trouve que l'offre de retraite anticipée est acceptable.	Inter sujets	102,001	2	51,001	17,51	0,000*
		Intra sujets	300,008	103	2,913		
		Total	402,009	105			

*p ≤ 0,05

Tableau 14 (suite). Sommaire de l'analyse de variance à un facteur mettant en évidence l'intention des enseignants et leurs perceptions

Énoncés pour lesquels il ya une différence significative		SC	DL	CM	F	P
Perception de la vie à la retraite						
95	À la retraite, je ne veux plus travailler comme salarié.	Inter sujets	35,281	2	17,641	3,341
		Intra sujets	538,566	102	5,28	0,04
		Total	573,848	104		
98	À la retraite, j'aimerais travailler pour conserver le tour de main ou par intérêt intellectuel.	Inter sujets	39,442	2	19,721	4,336
		Intra sujets	477,558	105	4,548	0,016*
		Total	517	107		
106	À la retraite, au lieu de travailler comme salarié(e), je préférerais participer à dans des activités communautaires.	Inter sujets	49,266	2	24,633	6,335
		Intra sujets	404,417	104	3,889	0,003*
		Total	453,682	106		
107	À la retraite, au lieu de travailler comme salarié(e), je préférerais faire du bénévolat.	Inter sujets	44,506	2	22,253	5,734
		Intra sujets	399,721	103	3,881	0,004*
		Total	444,226	105		

*p ≤ 0,05

Les tableaux de comparaisons multiples, disponibles en annexe 3, ont aussi permis de savoir quels groupes (ceux qui acceptent, ceux qui sont indécis et ceux qui refusent) sont différents des autres.

Par rapport à l'emploi, l'analyse de la variance permet de constater des variabilités pour trois des énoncés traitant de la perception des enseignants de cet aspect de l'étude. Trois choses se dégagent de ce constat. La première, c'est que les enseignants qui manifestent leur intention d'accepter l'entente de retraite anticipée sont parmi ceux qui éprouvent de la satisfaction par rapport à leur salaire. La deuxième chose, ceux qui vont l'accepter constatent néanmoins, plus que les indécis, que le travail d'enseignement devient trop fatiguant et trop pénible pour leur santé. Et, la troisième, parmi ces enseignants, on retrouve ceux qui se disent avoir des difficultés à adapter les applications de la technologie à leur enseignement. Pour ces derniers, l'implantation de la technologie à l'école est souvent une source d'angoisse et de remise en question.

Par rapport à la retraite, le tableau 14 et les tableaux de comparaisons multiples en annexe 3 présentent des différences significatives pour vingt des énoncés décrivant les perceptions des enseignants de la retraite. Ces tableaux permettent d'observer que les enseignants qui disent non à l'entente désirent travailler le plus longtemps possible. Beaucoup de ceux qui sont indécis partagent ce désir. Plusieurs raisons expliqueraient cette attitude. Premièrement, ces enseignants ont un grand besoin d'argent présentement pour répondre à leurs obligations familiales. Ce besoin les empêcherait d'envisager la retraite pour l'instant. Deuxièmement, certains enseignants ont des appréhensions voire des craintes par rapport à la retraite. Parmi celles-ci, on note : la crainte de voir sa santé se détériorer, la peur de perdre son prestige, la crainte de se sentir inutile, la crainte de ne pas savoir quoi faire de son temps libre, la peur de l'ennui et du manque d'activités à la retraite. Et, troisièmement, du nombre de ceux qui désirent travailler le plus longtemps possible, la plupart ne se sentent pas encore prêts à abandonner l'enseignement.

Par ailleurs, les résultats affichés dans les tableaux ci-haut mentionnés permettent également de constater que les projets à réaliser à la retraite seraient des facteurs sous-jacents à la décision des enseignants qui veulent prendre leur retraite. Ceux-ci ont même hâte de partir; ils ont l'impression d'avoir fait leur part de travail pour la société et qu'il soit le temps pour eux de

céder leur place pour favoriser l'embauche de jeunes enseignants dans la profession. Ces enseignants veulent se reposer, se relaxer, consacrer plus de temps à leur famille, faire autres choses que d'enseigner, s'occuper de leur propre personne (de soi) et vivre à leur rythme. Ils pensent que la retraite serait bénéfique pour leur santé. Ces enseignants estiment qu'ils auront suffisamment d'argent pour vivre à la retraite.

Par rapport à l'entente de retraite anticipée, l'analyse de variance révèle des résultats significatifs pour cinq des énoncés qui la décrivent. Cette analyse démontre que des éléments tels que : la nature de l'entente, les bénéfices ou les incitatifs qu'elle comporte ainsi que sa durée ont un impact sur l'intention des enseignants qui l'acceptent. Ces derniers croient que la nature de l'entente influe grandement sur leur décision. Ils jugent que les avantages qu'ils peuvent en tirer équivalent sensiblement à ce qu'ils auraient gagné en continuant à travailler. L'entente est à leurs yeux acceptable et constitue une bonne occasion pour partir. Tous ceux qui vont accepter l'entente comptent le faire avant la date limite proposée dans l'entente, soit le 31 décembre 2002.

Finalement, l'analyse de la variance fait ressortir des différences significatives pour quatre des énoncés décrivant la vie à la retraite. Le tableau 14 et ceux des comparaisons multiples en annexe 4 montrent que les enseignants qui refusent l'entente ne sont pas tout à fait d'accord avec l'idée de "ne plus vouloir travailler comme salarié" à la retraite. Cette attitude pourrait s'expliquer par le fait que ceux qui refusent l'entente le font à cause de leurs situations économiques précaires, de leur besoin d'argent ou à cause de leurs obligations familiales coûteuses. Ceux qui se disent indécis, si éventuellement ils acceptaient l'entente, seraient plus aptes à travailler soit par intérêts intellectuels, soit pour avoir une certaine activité. En ce qui touche aux activités communautaires et au bénévolat, par contre, les enseignants qui expriment leur intention d'accepter l'entente et ceux qui la refusent sont tous sensibles à l'idée d'effectuer ces activités comme retraités.

En définitive, les résultats de cette étude ont permis de dresser un profil des caractéristiques socioprofessionnelles des enseignants francophones de l'Ontario qui sont admissibles à la retraite anticipée. Les résultats obtenus ont également permis de décrire les perceptions de ces enseignants de leur emploi, de la retraite, de l'offre de retraite anticipée en cours et de la vie à la retraite. L'interprétation et l'analyse de ces résultats ont révélé des différences significatives entre

les caractéristiques socioprofessionnelles et les perceptions. De plus, les données recueillies auprès de ces enseignants ont indiqué leur intention par rapport à l'entente ainsi que leur état d'âme au moment de participer à la recherche. Au chapitre suivant, nous discutons ces résultats en nous référant à la littérature et aux divers commentaires fournis par les répondants dans le questionnaire qui leur a été soumis.

CHAPITRE V

5 RÉSUMÉ ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

Ce chapitre résume et discute les résultats de cette recherche dont les objectifs étaient : 1) de présenter les caractéristiques socioprofessionnelles des participants; 2) de décrire les perceptions des enseignants de leur emploi, de la retraite, de l'offre de retraite anticipée et de la vie à la retraite et 3) d'identifier les facteurs qui indiquent la prise de retraite des enseignants franco-ontariens, étant donné l'entente conclue en ce sens entre la Fédération des enseignants et le gouvernement au printemps 1998. Le chapitre comporte quatre parties. La première résume les caractéristiques socioprofessionnelles en comparant les résultats avec ceux des études antérieures. La deuxième confronte les perceptions des enseignants avec la recension des écrits et rapporte les caractéristiques pour lesquelles on constate des différences de perceptions. La troisième partie traite des facteurs qui indiquent la prise de retraite chez les enseignants. Finalement, la quatrième fait état de la contribution de la recherche.

5.1 Caractéristiques socioprofessionnelles et la recension des écrits

Les caractéristiques socioprofessionnelles des enseignants qui participaient à l'étude sont décrites à la sous-section 4.1.1 du chapitre précédent. Les résultats obtenus pour certaines de ces caractéristiques sont appuyés par la littérature.

En effet, nos résultats démontrent que 62,50 % des répondants sont des femmes et 37,50 sont des hommes. Cette répartition selon le sexe est similaire à celle de King et Peart (1992) et de Palmore (1972). Selon ces derniers, c'est une tendance qui date de la fin du 19^e siècle, à savoir qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui enseignent et ce plus particulièrement au niveau élémentaire. Plus de 57,00 % de nos répondants enseignent à ce niveau.

La moyenne d'âge de nos répondants est de 52,42 ans. Ce résultat ressemble sensiblement à la moyenne d'âge des québécois qui ont récemment pris leur retraite anticipée. La Presse de Montréal du 22 février 1999 a rapporté que près de la moitié des retraités québécois du Programme de Départs Volontaires ont moins de 55 ans. Les travaux de Hardy *et Al.* (1996), Hardy et Quadagno (1995), Harris (1990), Hooyman et Kiyak (1999), Kestenbaum (1985), Laczko et Walker (1985), Maule *et Al.* (1996), Monette (1996), Myers (1982) et Olson-Frick (1980, 1985)

appuient aussi ce résultat. Selon Monette (1996), la plupart des retraités canadiens ont présentement moins de 59 ans. King et Peart (1992) ont déjà mentionné que la plupart des enseignants au Canada ont l'intention de prendre leur retraite de l'enseignement, en moyenne, à l'âge de 55,40 ans.

L'état civil des participants révèle qu'ils sont à 75,00 % des enseignants mariés contre 25,00% qui ne le sont pas. Les résultats démontrent aussi que la majorité de ces enseignants (soit 87,50 %) sont détenteurs des grades universitaires contre 12,50 % des diplômés de programmes d'études techniques ou professionnelles. Ces indications reflètent l'état civil des membres du personnel enseignant interrogés par King et Peart (1992) et vont également dans le sens de l'étude menée par Baillargeon et Bélanger (1981) auprès des travailleurs âgés des secteurs public et privé.

Plus de 74,00 % de nos répondants admissibles à la retraite anticipée ont déjà travaillé plus de 26 ans en enseignement. Ces années de travail constituent des années de services dans la profession. Or, l'entente conclue entre le gouvernement de l'Ontario et la Fédération des enseignants établit l'âge de la retraite en se basant sur le «facteur 85». Ce dernier est obtenu en combinant l'âge de l'enseignant et ses années de services. Si le total est plus grand ou égal 85, l'enseignant aura droit à une retraite avec plein montant de prestations. La majorité de nos répondants auront leur «facteur 85» d'ici la fin de l'entente en décembre 2002.

5.2 Perceptions et la recension des écrits

En général, les répondants présentent une bonne perception de leur emploi. En moyenne, leur perception de l'emploi a obtenu la cote de 3,49/6,00. Les résultats indiquent que les enseignants apprécient les aspects suivants de leur travail : les contacts humains, leur carrière en enseignement, leur sécurité d'emploi, la compagnie de leurs collègues et les relations qui existent entre eux, les valeurs que procure leur profession, le climat de travail dans les écoles, leur salaire, etc. Cette façon de percevoir leur emploi ou leur travail en enseignement correspond à la «théorie de l'activité» décrite au chapitre III. Les auteurs qui abordent cette théorie, dont Cavan *et Al.* (1949), Friedmann et Havighurst (1954), Harris *et Al.* (1981), Harris (1990), Hiller et Barrow (1999), Hooyman et Kiyak (1999), Maheu (1986) font comprendre que le travail représente un ensemble

de valeurs pour les employés. Parmi ces valeurs, on énumère la dignité, la fierté, l'appartenance à une catégorie sociale, le revenu, le statut social, les expériences significatives, les connections, les relations sociales, etc.

Parallèlement à cette perception positive de leur emploi, les répondants font état de certaines de leurs préoccupations vis-à-vis de leur travail en enseignement. Ce sont : les pressions physiques et psychologiques, les changements répétitifs et accélérés, leur surcharge de travail, le manque d'appui et de support de la part de leurs supérieurs, le manque de plus de ressources dans les écoles, l'indiscipline et le non-respect de certains élèves à leur égard, les mauvaises relations gouvernementales/syndicales, les activités parallèles à leurs tâches et l'implantation de la technologie dans les écoles. Nous avons qualifié ces préoccupations chez les répondants de «perception négative» de leur emploi. Elles font partie du nombre des motifs expliquant la prise de retraite anticipée rapportés dans les travaux de Baillargeon et Bélanger (1981), de Charih et Paquin (1994), de Clark *et Al.* (1997), de Paquet (1996) et de Parnes *et Al.* (1985).

La perception des enseignants de la retraite est plutôt positive avec une cote moyenne de 3,42/6,00. La majorité de nos répondants se montrent intéressés à la retraite. Ils n'ont pratiquement pas de craintes par rapport à la retraite. Ils la perçoivent comme étant l'occasion de vivre à son rythme, de s'occuper de soi-même, de réaliser ses projets personnels, de se relaxer/se reposer, de faire un travail différent, de consacrer plus de temps à sa famille, de faire la place aux jeunes enseignants, etc. Ce façon de percevoir la retraite par les enseignants trouve sa signification dans la «théorie du désengagement» initiée par Cumming *et Al.* (1960), Cumming et Henry (1961). Ces enseignants comprennent que leur retrait de la vie professionnelle est nécessaire. Pour des auteurs tels Guillemard (1972), Guillemard & Rein (1993), Maheu (1986), Simard (1997), leur retrait ou leur «désengagement» est même naturel, moral, universel et irréversible. Il s'inscrit dans l'ordre chronologique de la vie. Toutefois, quelques répondants comptent travailler le plus longtemps possible. Ces enseignants continueront à travailler à cause de leur situation économique ou bien parce qu'ils trouvent que travailler est valorisant. L'attitude de ces enseignants par rapport à la retraite est confirmée par l'OCDE (1985) qui a indiqué que tous les employés ne quittent pas la vie professionnelle au même moment à cause des préférences de

chacun entre travail et loisirs, entre consommation immédiate et différée, entre la rapidité de l'usure de facultés chez les uns que chez les autres.

Les répondants perçoivent positivement l'entente de retraite anticipée conclue entre le gouvernement de l'Ontario et la Fédération des enseignants. Leur perception de l'entente a obtenu la cote moyenne de 2,90/6,00. Ils l'ont jugée comme étant acceptable. La perception des enseignants de l'entente semble s'inscrire dans une tendance qui est en cours présentement dans nos sociétés (La Presse de Montréal du 22 février 1999; Toronto Star du 5 août 1999). Selon la littérature récente, une offre de départ à la retraite anticipée accompagnée d'une sécurité financière et d'une assurance de santé constitue pour les employés l'occasion favorable de partir plus tôt sans se faire imposer des pénalités (Clark *et Al.*, 1994; Gendron, 1997; Harris, 1990; Hooyman et Kiyak, 1999; Juster *et Al.*, 1996; Taylor et Shore, 1995). Des auteurs comme Hardy *et Al.* (1996), Hardy et Quadagno (1995), Harris (1990), Hiller et Barrow (1999), Hooyman et Kiyak (1999) et Monette (1996) soutiennent que le contexte actuel du marché de l'emploi tant aux États-Unis qu'au Canada favorise le départ à la retraite anticipée.

Quant à la vie à la retraite, la perception des répondants obtient la cote moyenne de 2,95/6,00. Les enseignants qui accepteraient un emploi à la retraite aimeraient avoir des week-end plus longs, des journées de travail plus courtes et des vacances annuelles plus longues. Cette perception d'un éventuel emploi à la retraite est appuyée par Baillargeon et Bélanger (1981) et OCDE (1985) qui rapportent que certains salariés à mesure qu'ils avancent en âge privilégient des temps de travail plus courts et des horaires de travail plus flexibles. Les enseignants qui accepteraient un emploi à la retraite le feraient pour rester en santé, pour garder contacts avec d'autres personnes, pour ne pas rester sans rien faire ou par intérêts intellectuels, pour se créer un passe temps, pour éviter l'isolement, pour faire une seconde carrière. Ceux qui travailleraient à temps partiel sont plus nombreux que ceux qui compteraient le faire à plein temps. La majorité des futurs retraités opteraient davantage pour des activités communautaires et du bénévolat que de travailler comme salariés.

Cette manière de considérer la vie à la retraite trouve plutôt sa justification dans la «théorie de la continuité» d'Atchley (1972). Conformément à cette théorie, certains répondants chercheraient à conserver certains de leurs comportements antérieurs en continuant à travailler pendant que d'autres tenteraient de remplacer les rôles perdus par de nouveaux en s'impliquant

dans des activités communautaires et le bénévolat. Cette façon de se réorganiser à la retraite correspondrait à l'«ajustement des buts personnels» décrit par Atchley (1976).

5.2.1 Caractéristiques socioprofessionnelles pour lesquelles on observe des différences de perceptions

Les résultats présentés au chapitre précédent démontrent qu'il existe des différences ou des relations entre certaines caractéristiques socioprofessionnelles et les perceptions des répondants de leur emploi, de la retraite, de l'entente et de la vie à la retraite. Ces différences sont résumées et discutées dans les parties qui suivent.

5.2.1.1 Caractéristiques socioprofessionnelles et perceptions de l'emploi

Par rapport à l'emploi, le coefficient de relation de Pearson démontre que les enseignants les plus âgés sont plus aptes à trouver leur travail valorisant que les moins âgés. Ces enseignants apprécient davantage leur sécurité d'emploi. Leur appréciation de leur emploi est confirmée par les travaux de Friedmann et Havighurst (1954), Harris *et Al.* (1981), Harris (1990), Hooyman et Kiyak (1999). Une analyse de variance à un facteur (ANOVA), soutenue par des tableaux de comparaisons multiples (voir annexe 3), révèle également que les enseignants des cycles élémentaire et intermédiaire sont les plus satisfaits de leur salaire et du climat de travail dans leurs écoles.

Pourtant, les plus âgés sont moins capables de répondre à des situations angoissantes telles que les mauvaises relations gouvernementales/syndicales, les grèves, les lock-out, les lois spéciales et autres. Les constats sont similaires pour les enseignants qui ont le plus grand nombre d'années d'expérience en enseignement. Mais, ils sont plus sensibles à admettre que le travail en enseignement est devenu physiquement trop pénible et trop fatiguant pour leur santé. Ceux qui enseignent longtemps sont également plus enclins à juger que dans les écoles il manque de plus en plus de ressources. Leur jugement de leurs conditions de travail et leur incapacité à faire face à des situations angoissantes correspondent à la situation de crise évoquée dans les travaux de Borins (1992), de Chaykowski et Verma (1992), de Kernagham (1992), de Osborne et Gaebler

(1992) et de R. Paquet (1996). Selon l'analyse de variance, les répondants du niveau secondaire aiment moins leurs conditions de travail et trouvent parfois insupportable le climat de travail dans leurs écoles. Ceux des classes intermédiaires sont plus anxieux à l'idée d'être un jour accusés d'incompétence ou d'inconduite. Ils sont aussi plus nombreux à trouver difficiles les relations entre les collègues, l'implantation de la technologie dans les écoles, le manque de ressources dans les établissements scolaires et les des changements qui arrivent trop fréquemment dans les matières enseignées. Ces changements leur donnent l'impression d'avoir plus de travail qu'ils ne peuvent en faire.

Un test-t montre que les femmes enseignantes sont significativement plus en accord avec les énoncés décrivant la satisfaction de leur salaire, les possibilités de promotion et d'avancement dans la profession, l'implantation de la technologie dans les écoles et les difficultés qui en découlent. Le test-t révèle également que les enseignants non mariés sont plus d'accord avec leur choix de l'enseignement comme carrière; Ils apprécient mieux leurs conditions de travail et ils sont plus enclins à trouver leur travail valorisant. Par contre, les enseignants mariés sont plus portés à considérer le manque d'appui et de support de la part de leurs supérieurs. Selon le test, les enseignants qui n'ont pas de grades universitaires sont plus d'accord avec les possibilités d'avancement et de promotions obtenues dans leur carrière. Toutefois, ils sont plus sensibles à l'idée que leur travail est exigeant en terme d'initiative et ils sont également du nombre de ceux qui constatent que leurs supérieurs ne les appuient ou ne les supportent pas assez.

5.2.1.2 Caractéristiques socioprofessionnelles et perceptions de la retraite

Au chapitre IV, le coefficient de corrélation de Pearson a indiqué des liens significatifs entre certaines caractéristiques socioprofessionnelles et les perceptions des enseignants de la retraite. Les relations observées ont démontré que les enseignants les plus âgés de notre échantillon sont ceux dont la situation économique est plus précaire. Ils semblent avoir de plus grands besoins d'argent et, de ce fait, ils comptent travailler le plus longtemps possible. La précarité de la situation économique de certains répondants fait référence à la question de pauvreté dont font état l'Encyclopédie du Canada-t3 (1987), Gendron (1997), Harris (1990), Hooyman et Kiyak (1999),

Juster *et Al.* (1996) et Rioux (1989). Les enseignants les plus âgés sont parmi ceux-là qui ont peur de perdre du prestige en acceptant de prendre leur retraite.

En revanche, les répondants les moins âgés sont plus sensibles à se considérer fatigués ou épuisés et désirent présentement se libérer de l'enseignement pour pouvoir se détendre dans la vie. Ce sentiment d'épuisement professionnel constaté chez les moins âgés fait d'eux de vrais candidats à la retraite car, selon Baillargeon et Bélanger (1981), Jenny (1974), O'Meara (1977), Palmore *et Al.* (1982), Parnes *et Al.* (1985) et Zopf (1986), de plus en plus d'employés prennent leur retraite anticipée à cause de l'épuisement. Nos résultats indiquent que les enseignants qui ont à leur actif le plus grand nombre d'années de service se retrouvent dans cette situation. Ils pensent qu'ils ont assez travaillé, qu'ils ont suffisamment de moyen pour vivre à la retraite et que c'est le temps de partir. Ils veulent désormais se détendre, consacrer plus de temps à leur famille, vivre à leur rythme ou faire un travail qui soit différent de l'enseignement. Les enseignants mariés sont majoritairement en accord avec ces idées. Alors que le test-t a indiqué que les non mariés seront les plus hésitants à prendre leur retraite dans l'immédiat à cause de leur besoin d'argent et de leurs obligations familiales.

5.2.1.3 Caractéristiques socioprofessionnelles et perceptions de l'entente

En ce qui a trait à l'entente de retraite anticipée, les coefficients de Pearson ont démontré que plus les enseignants sont âgés, moins ils sont sensibles à la nature, aux incitatifs, aux bénéfices ou aux avantages de l'entente. Ils sont aussi moins intéressés à considérer les encouragements de leur conseil scolaire, de leur syndicat et de leurs pairs dans leur décision concernant la retraite anticipée. Les plus âgés ne sont pas d'avis que l'entente soit une bonne occasion de prendre sa retraite en vue de faciliter l'embauche des jeunes enseignants. Par contre, plus les enseignants ont accumulé d'années d'enseignement, plus ils sont sensibles à ces aspects de l'entente. Pour ceux qui ont cumulé beaucoup d'années de service, l'entente est acceptable et, de ce fait, elle ouvre cette possibilité de prendre sa retraite. L'analyse de la variance appuie ces relations en indiquant que les enseignants de l'élémentaire se portent plus à considérer que la nature et les incitatifs de l'entente sont sensiblement équivalents à ce qu'ils gagnent présentement.

L'attitude de ces enseignants est confirmée dans la littérature récente à savoir que les années de services déjà cumulés est un facteur non négligeable dans la décision de prendre sa retraite (Clark *et Al.*, 1994; Gendron, 1997; Hardy *et Al.*, 1996; Juster *et Al.*, 1996; Taylor et Shore, 1995). Selon Monette (1996), les employés n'hésitent pas à profiter des programmes d'encouragement à la retraite. C'est même un cadeau pour les employés l'offre de partir plus tôt avec pleines compensations (Gendron, 1997).

5.2.1.4 Caractéristiques socioprofessionnelles et perceptions de la vie à la retraite

Pour ce qui est de la vie à la retraite, l'analyse de variance a démontré que les répondants du secondaire se sentent plus intéressés à faire une seconde carrière que ceux des autres niveaux d'enseignements. Alors que les enseignants qui sont en intermédiaire ont une préférence pour le bénévolat et les activités communautaires. Le test-t approuvent également ces révélations en indiquant, toutefois, qu'à la retraite les hommes sont plus sensibles que les femmes à aller chercher un emploi même à temps partiel soit pour gagner de l'argent, soit pour se créer un passe-temps, soit pour faire une seconde carrière, soit pour demeurer en santé mentalement et/ou physiquement. Nous avons déjà mentionné que c'est une attitude qui relève de la «théorie de continuité»(Atchley, 1972) et appuyée par Baillargeon et Bélanger (1981), Hiller et Barrow (1999), Hooyman et Kiyal (1999), Maheu (1986) et OCDE (1985).

5.3 Facteurs indiquant la prise de retraite des répondants

Cette section a pour objectif d'identifier, à partir des résultats présentés au chapitre IV, les facteurs qui expliqueraient la prise de retraite des enseignants qui ont participé à notre étude. Cette section rapporte également quelques commentaires fournis par les répondants dans le «questionnaire-réponse». Leurs commentaires permettent de confirmer l'importance de ces facteurs dans leur décision d'accepter la retraite.

Par rapport à leur travail en enseignement, les facteurs les plus plausibles (voir tableau 4) seraient par ordre d'importance : les pressions psychologiques et/ou physiques, les différents changements survenus en éducation ces dernières années, leur surcharge de travail, le manque

d'appui et de support de la part de leurs supérieurs hiérarchiques, le manque de ressources dans les écoles, la question de la discipline à l'école, les activités parallèles à leurs tâches spécifiques, les mauvaises relations gouvernementales-syndicales (grèves, lock-out, lois spéciales), l'implantation de la technologie à l'école et l'usage qu'il faut en faire. Ces facteurs ont porté certains enseignants à considérer la réorganisation du milieu scolaire comme étant difficile. Trois de nos répondants ont décrit leur travail en enseignement comme suit :

«... On demande beaucoup trop aux profs³¹. Nous sommes trop stressés. C'est très inquiétant. Ainsi, notre rôle de prof devient de plus en plus compliqué. On est enseignante, maman, psychologue, agent de discipline, etc, etc., tellement de responsabilités, trop de responsabilités et pourtant rarement valorisé.»

«... Le travail en salle de classe est plaisant mais les pressions extérieures font déborder le vase. Les dernières années ont été très difficiles. On fait tellement de secrétariat, de bénévolat, de service social à l'école, je n'en peux plus. ...»

«J'aime toujours enseigner mais je perçois l'enseignement beaucoup trop accaparant. Cette profession prend tellement de place que je me sens presque coupable de m'offrir un peu de repos de temps à autre, et ça malgré mes nombreuses années d'expérience.»

Parlant des changements, une enseignante de 55 ans et une autre de 50 ans avancent respectivement :

«Changements - changements - changements - et l'an prochain - rechanger, et l'an d'après re-rechanger. "Le bien de l'enfant?" De la foutaise ! Tous les changements : curriculum, nombre d'élèves par classe, discipline. On reçoit de plus en plus d'enfants en difficultés. Que demande-t-on de plus ... ?»

«Je crois que le présent gouvernement met en place des changements trop rapidement et sans regarder les conséquences actuelles en salle de classe. Les (enseignants) montrent l'effet du stress que ces changements causent. (...) Je veux prendre ma retraite tandis que je suis jeune et en bonne santé. (...) Les exigences et les changements apportés dans les dernières années indiquent, d'après moi, un avenir incertain dans l'enseignement.»

En plus de leurs surcharges de travail occasionnés par les changements répétés et accélérés, les enseignants se plaignent de l'afflux des travaux parallèles qu'ils doivent effectuer dans le cadre de leur journée ou semaine de travail. Ils affirment, parallèlement aux tâches

³¹. Le terme "prof" signifie *enseignant* car ce sont des enseignants qui ont participé à l'étude et non des professeurs d'université. Par souci d'objectivité, on tente de rapporter les commentaires tels qu'ils ont été formulés par les répondants.

spécifiques (enseigner, préparer des cours, corriger des travaux, etc.) que toutes les autres activités (les autres affaires) qu'ils doivent accomplir à l'école transformeraient l'enseignement en quasiment du bénévolat. Les propos d'une enseignante de 51 ans avec 33 années de service en enseignement résument cet aspect :

«... Dans l'enseignement, j'ai mis 150 % de moi en tout temps et j'ai fait du parascolaire en quantité industrielle. Si seulement l'enseignement était de travailler, d'éduquer, d'encourager, de valoriser, de consulter et de laisser s'épanouir notre belle jeunesse ...; si on pouvait laisser la "politique" de côté et que les "bureaucrates" qui n'ont pas mis les pieds dans une classe depuis plusieurs années laissaient les enseignants et les élèves donner leur point de vue, je serais encore une enseignante qui adore enseigner.»

«Jusqu'à l'année passée, je prévoyais travailler au moins un autre cinq ans car j'adorais l'enseignement. Maintenant, je considère sérieusement prendre ma retraite même avant d'avoir le "facteur 85" car les conditions de travail, les exigences des conseils scolaires, du gouvernement et des parents sont devenus insupportables. J'ai jamais travaillé aussi fort depuis 30 ans. Je suis épuisée et je refuse de continuer dans l'enseignement s'il faut consacrer ma santé.»

Cette façon dont les répondants ont perçu leur travail en enseignement correspond à ce que McGoldrick & Cooper (1989) et O'Meara (1977) qualifiaient de «*détérioration des conditions de travail*». Pour Hwalek et Al. (1982), il s'agit des pressions inhérentes au travail comme tel. Les facteurs présentés ci-haut sont appuyés par les travaux de Alain (1990), de Hooyman et Kiyak (1999), de Okba (1994), de Pollman (1974), de Taylor et Shore (1995). Ces derniers soutiennent que les facteurs tels que la surcharge de travail et les changements anticipés figurent parmi les motifs qui conduisent les employés à la retraite anticipée. Les facteurs semblent également donner raison aux chercheurs qui mentionnent que les secteurs public et parapublic, dont l'éducation, sont en état de crise (Borins, 1992; Chaykowski et Verma, 1992; Kernagham, 1992; Osborne et Gaebler, 1992 et R. Paquet, 1996).

La perception des enseignants de la retraite (voir tableau 5) est également une indication qui expliquerait leur prise de retraite anticipée. Comme le dirait Baillargeon et Bélanger (1981), les répondants ont une attirance vers la retraite. Ils n'en ont pas peur. La plupart ont hâte de prendre leur retraite pour : s'occuper de soi-même, vivre à son propre rythme, se relaxer/ se reposer, consacrer du temps à sa famille, réaliser des projets ou pour faire des choses qui soient différentes de l'enseignement. Les plus intéressés sont les enseignants qui ont le plus d'années de service

dans l'enseignement. Voici le commentaire d'une enseignante de 50 ans et 31 ans de service :

«Aussitôt admissible, je prendrai ma retraite avec plaisir. Je veux consacrer plus de temps à ma famille. Je veux faire du bénévolat en milieu hospitalier. Je veux suivre des cours (photographie / tennis ...) Je veux m'impliquer dans diverses associations : adoption internationale ... ou toutes autres associations qui touchent aux enfants. Je veux lire, lire et lire et pas seulement des livres sur l'éducation. Je ne veux plus jamais apporter un lunch où j'irai travailler, pour le manger en 40 minutes et moins.»

Les enseignants qui perçoivent positivement la retraite ont le sentiment d'avoir fait leur part de travail pour la société et qu'il faut céder leur place aux jeunes enseignants. Ils estiment avoir suffisamment de moyens pour vivre à la retraite. Ils se disent fatigués et la retraite serait bénéfique pour leur santé. De telles attitudes de la part de nos répondants sont soutenues par Atchley (1972, 1973, 1976, 1979), Baillargeon et Bélanger (1981), Harris (1990), Hiller et Barrow (1999), Hooyman et Kiyak (1999), Maheu (1986), Guillemard (1972), Guillemard & Rein (1993) et Simard (1997).

Par rapport à l'offre de retraite anticipée faite aux enseignants, nous retenons les facteurs tels que : la durée de l'entente, la nature de l'entente, les incitatifs et les avantages qu'elle comporte. La majorité des répondants trouvent l'entente acceptable et estiment qu'elle constitue une bonne occasion pour partir. Ces facteurs sont confirmés par les auteurs qui proclament que des employés prennent leur retraite parce qu'ils sont encouragés par des programmes de départs à la retraite (Clark *et Al.*, 1994; Gendron, 1997; Harris, 1990; McGoldrick & Cooper, 1989; Monette, 1996; OCDE, 1995; Schulz, 1988; Taylor et Shore, 1995). En guise de résumé aux facteurs qui indiquent la prise de retraite chez les enseignants, voici un commentaire fait par un répondant :

«Lorsqu'on ne s'amuse plus à faire son travail, c'est le temps de changer de travail ou de partir. Lorsqu'on ne se sent plus valorisée et que l'on "dicte" les tâches qu'on doit faire, c'est le temps de prendre sa retraite. Quand on vous dit être professionnel mais que le salaire ne l'est pas - que l'on fait moins maintenant qu'il y a cinq ans et que la charge de travail augmente, il est temps de faire autre chose où mon professionnalisme sera reconnu, valorisé et que j'aurai une prime pour un travail bien fait ! Je sais que je suis trop jeune pour arrêter. Mais, maintenant je veux faire ce que je veux, quand je le veux et pour qui je le veux. Et si dans tout ça je peux faire un peu d'argent tant mieux. Certainement que je n'aurai pas mon ancien concierge comme patron! Concernant l'offre de retraite proposée, c'est très bien. Pour une fois (le Premier ministre) a utilisé sa tête !»

Ce commentaire semble dépasser les limites d'une simple opinion personnelle. Au Québec,

une étude réalisée par un groupe de chercheurs de l'Université Laval³² met en lumière des facteurs qui dégagent une certaine similitude par rapport à ce que révèle notre étude. Ils ont précisé :

«Qu'en plus de l'offre alléchante monétairement et la volonté de faire autre chose que de travailler», «l'alourdissement des tâches et la dégradation du climat de travail ont également joué un rôle considérable dans la décision d'accepter l'offre de retraite, surtout chez les retraités venant des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux».

Les milieux syndicaux abondent, somme toute, dans le même sens en ce qui a trait aux causes de départ à la retraite. Ainsi, Lorraine Pagé³³ du Québec identifiait trois causes à ce qu'elle qualifiait le «mal de vivre» : 1) la détérioration constante des salaires et des conditions de travail, 2) le mépris affiché à l'endroit des travailleurs du secteur public et, 3) les chambardements causés par la panoplie de virages imposés par le gouvernement sur fond de compressions budgétaires. Les inquiétudes exprimées par les enseignants participant à notre étude sont donc similaires aux causes identifiées ailleurs. Espérant que la retraite serait bénéfique pour leur bien-être et devant des conditions de travail difficiles, des pratiques de fonctionnement détériorées et des changements qui s'imposent, les enseignants admissibles à l'entente semblent, plus que jamais, déterminés à prendre leur retraite anticipée !

5.4 Contribution de la recherche

La présente étude se veut une tentative vers une meilleure compréhension des facteurs conduisant à la prise de retraite anticipée dans le corps des enseignants francophones de l'Ontario dans le cadre de l'entente conclue entre le gouvernement et les syndicats des enseignants. Sa contribution se justifie par la rareté ou par la quasi-absence de recherches en français traitant de la retraite anticipée dans ce corps enseignant. Elle en est la première. Nous espérons qu'elle comble cette lacune.

Cette étude se démarque des recherches antérieures par ses aspects théorique et globaliste

³². L'étude a été réalisée par les étudiants Martin Dorion, Charles Fleury et Dominick P. Leclerc, sous la supervision des professeurs Simon Langlois, Jean-Jacques Simard et Jean-François Simard. L'étude a été citée par Paul Roy dans La Presse de Montréal en date du 22 février 1999.

³³. Lorraine Pagé a été présidente de la Centrale des enseignants du Québec (CEQ). Sa déclaration a été rapportée dans La Presse de Montréal en date de 22 février 1999.

en mettant l'accent sur des aspects inhérents aux perceptions des enseignants de leur emploi, de la retraite, de l'offre de retraite anticipée faite à ces derniers et de la vie à la retraite. L'étude délimite et définit la problématique de la prise de retraite dans un contexte où les changements s'imposent de plus en plus et orientent définitivement l'ordre des choses. La recherche se fait dans un contexte jugé de turbulent (R. Paquet, 1996) dans lequel les institutions semblent en état de crise (Blouin *et Al.*, 1995; Clark *et Al.*, 1997; Chaykowski et Verma, 1992; Kernagham, 1992). Dans cette vague de réorganisations institutionnelles (Borins, 1992; Osborne et Gaebler, 1992 et R. Paquet, 1996), on ne saurait ne pas composer avec les personnes qui s'y trouvent, dont les enseignants. Donc, l'étude attire l'attention sur cette catégorie d'employés.

En dépit de son caractère exploratoire, cette recherche permet de dresser un profil des participants et de comprendre sur quoi ou sur quels enjeux - et à divers niveaux de perceptions - les enseignants manifestent des différences. Elle permet d'identifier certains aspects de l'enseignement dont les répondants sont satisfaits ou insatisfaits et pour lesquels ils expriment des préoccupations. La compréhension de leur satisfaction, de leur insatisfaction et de leurs préoccupations pourrait conduire à l'élaboration de nouvelles politiques en vue d'un «mieux être» dans notre système d'éducation. Le caractère exploratoire-descriptif de cette recherche entraîne toutefois certaines limitations, dont l'impossibilité de généraliser, à partir des résultats que nous obtenons, pour l'ensemble des enseignants de la province. Nous croyons, cependant, qu'elle stimulera d'autres études et que les résultats obtenus pourraient ouvrir la voie pour faire de la retraite chez les enseignants un domaine d'étude non négligé des chercheurs. L'instrument de mesure élaboré et utilisé dans le cadre de cette étude pourrait en conséquence, après adaptation, représenter un outil privilégié de recherche pour déterminer les causes de départ des employés à la retraite tant en éducation que dans d'autres secteurs.

Nous croyons fermement que notre démarche apporte de nouvelles idées pouvant faciliter la prise de décision du gouvernement chaque fois qu'il sera question de passer par la retraite anticipée pour "rajeunir" ou pour "réduire les coûts" de la main-d'oeuvre ou pour atteindre d'autres objectifs. Quant aux enseignants, nous croyons qu'elle apporte des éclaircissements sur des aspects pouvant conduire à un choix réfléchi, calculé et éclairé entre la décision de prendre sa

retraite de façon anticipée et celle de continuer à travailler. Enfin, cette étude devra servir de “déclat” qui portera à comprendre qu’il faudra assurer un encadrement aux gens qui, pour une raison ou pour une autre, auront à laisser la vie active pour passer à une autre étape de leur vie (celle d’être retraité ou être à la retraite).

CONCLUSION

L'objectif de cette étude était de répondre à cette question de recherche : «Dans une période de grandes restructurations en Ontario, quels sont les facteurs qui portent les enseignants francophones de la province, admissibles à l'entente de départs volontaires conclue entre le gouvernement et la Fédération des enseignants au printemps 1998, à opter pour une retraite anticipée plutôt que d'attendre l'âge obligatoire de 65 ans?». Elle devait permettre également : 1) d'obtenir des informations sur les caractéristiques socioprofessionnelles des participants; 2) de décrire leurs perceptions de leur emploi, de la retraite, de l'entente et de la vie à la retraite; et 3) d'identifier certains facteurs qui expliqueraient la prise de retraite chez ces enseignants.

La pertinence d'une telle question découlait du contexte de l'Ontario des années 1990. Ce contexte faisait partie d'un ensemble plus grand : celui du Canada de cette même décennie. Le premier chapitre a décrit ces contextes qui apparaissaient complexes et turbulents (Faure, 1991; R. Paquet, 1996). Les fonctions publiques et parapubliques du pays se trouvaient en situation de crise (Chaykowski et Verma, 1992). Plusieurs auteurs, dont Borins (1992), Kernaghan (1992), Osborne et Gaebler (1992) et R. Paquet (1996), considéraient cette crise comme étant le déclencheur des changements initiés ces dernières années dans les structures de l'État. Ce contexte nous a conduit à poser la problématique de la prise de retraite dans le corps des enseignants francophones de la province.

Pour qu'il y ait départs à la retraite des conditions doivent être réunies (Atchley, 1976, 1979). Au Canada, les conditions de départ sont présentes et la volonté de devenir retraité y est aussi (Clark *et Al.*, 1994; Gendron, 1997; Hardy *et Al.*, 1996; Hardy et Quadagno, 1995; Harris, 1990; Hiller et Barrow, 1999; Hooyman et Kiyak, 1999; Juster *et Al.*, 1996; Monette, 1996; Taylor et Shore, 1995). Le gouvernement fédéral, depuis le début des années 1990, a commencé à encourager ses fonctionnaires à partir. Le Québec a eu ses expériences en la matière en 1997 avec le projet de loi 104, adopté le 21 mars 1997 par l'Assemblée Nationale de la province. Suite à cette loi, 37 000 québécois ont décidé de prendre leur retraite anticipée. L'Ontario a emboîté le pas l'année suivante. L'entente conclue entre le gouvernement de la province et la Fédération des enseignants de l'Ontario en est l'exemple. L'idée de se départir du personnel âgé, le plus payé et le plus cher à garder en poste (Blyton, 1983; Bruley, 1986), de réduire les effectifs et les coûts de

la main-d'oeuvre et de fonctionnement, d'éliminer le déficit, d'équilibrer les budgets, de dégager des surplus, de faire la place aux plus jeunes (création d'emploi) sont autant de facteurs qui poussent les gouvernements à envisager la retraite anticipée des employés.

Au niveau individuel, c'est l'euphorie de moment, les pressions physiques et/ou psychologique et les conditions de travail de plus en plus difficiles dans le secteur de l'éducation qui semblent être les conditions de départ à la retraite. Paul Roy³⁴ a rapporté que la plupart des jeunes retraités du Québec se disent heureux voire «euphoriques» d'avoir choisi l'offre de départs volontaires du gouvernement. Par ailleurs, O'Meara (1977) a déjà fait savoir que les gens sont portés à échanger les pressions de leurs boulots pour une vie plus confortable.

La recension des écrits présentée au chapitre II a défini la retraite comme étant le fait de quitter une fonction, un emploi rémunéré pour aller jouir de ses droits de pension. La retraite dite normale, obligatoire, se fait à l'âge de 65 ans. Toute autre sortie du marché du travail avant cet âge est prématurée, hâtive ou anticipée. La littérature révèle que la tendance est plutôt vers le bas et que la retraite ne se prend presque plus à 65 ans. La retraite est un événement, un processus, une phase de la vie.

Dans la recension des écrits, nous avons présenté cinq théories qui traitent de la retraite. Premièrement, la théorie de l'activité selon laquelle l'activité sociale est l'essence même de la vie pour toutes les personnes et à tous les âges. Deuxièmement, la théorie du désengagement dont l'essentiel se résume ainsi : le vieillissement de l'individu entraîne un retrait mutuel de la société et de l'individu. Le retrait est progressif, nécessaire et fait partie de la vie. Troisièmement, la théorie de la continuité qui a pour postulat que les personnes vieillissantes ne perdent pas toutes les habitudes qu'elles ont eues et tous les rôles qu'ils ont joués quand elles étaient plus jeunes. Quatrièmement, la théorie de l'ajustement des buts personnels qui se veut une synthèse des trois premières. Elle soutient que chaque personne a des buts personnels à atteindre et se réalise à travers ses buts. Enfin, la théorie des rôles sociaux selon laquelle, les individus sont appelés à jouer une panoplie de rôles pendant leur existence. Ces rôles font de l'individu "a social being".

³⁴. Paul Roy, journaliste, a présenté une série sur les retraités de 1997 au Québec dans le journal La Presse de Montréal du 20 au 24 février 1999.

Le contexte décrit au premier chapitre et la littérature recensée au deuxième m'ont amené à proposer cette recherche. Le chapitre III en a fait état. Il s'agit d'une enquête exploratoire et descriptive dont les résultats sont présentés au chapitre IV et discutés au chapitre V.

En ce qui a trait aux caractéristiques socioprofessionnelles des répondants, 62,50 % sont des femmes et 37,50 % des hommes. L'âge moyen est de 52,42 ans. La répartition des répondants selon l'état civil révèle que 75,00 % sont mariés contre 25,00 % qui ne le sont. La classification par catégorie professionnelle indique que 65,79 % des répondants sont en A4, 13,90 % en A3, 10,19 % en A2, 6,49 % en A1 et 6,63 % ont répondu «autres». Plus de 91,00 % ont au moins 25 ans d'expérience en enseignement; plus de 64,00 % se disent également avoir au moins 25 années d'ancienneté dans leur conseil scolaire actuel. Leur classement par niveau d'enseignement se présente comme suit : niveau élémentaire (57,14 %); niveau secondaire (32,14 %); niveau intermédiaire (5,36 %) et les classes spéciales pour enfants en difficultés d'apprentissage qui chevauchent les niveaux précédent (5,36 %). Les répondants sont pour la plupart du Conseil scolaire de district catholique du Centre-Est de l'Ontario (36,40 %), du Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (20,90 %) et du Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (11,80 %).

De manière générale, les répondants à l'enquête ont une très bonne perception de leur emploi. Ce qu'ils aiment le plus de leur travail, ce sont : les contacts humains, leur sécurité d'emploi, la compagnie de leurs collègues, les valeurs associées à l'enseignement, les responsabilités assumées et leur salaire. Ils se sentent heureux d'avoir choisi l'enseignement comme carrière.

En dépit de leur perception positive de leur emploi, les enseignants ont exprimé certaines de leurs préoccupations concernant les difficultés auxquelles ils font face dans l'exercice de leur profession. Nous retenons : les pressions psychologiques et/ou physiques que comporte leur travail, les changements en éducation, leur surcharge de travail, le manque d'appui et de support de la part de leurs supérieurs, le manque de ressources dans les écoles, l'indiscipline et le non-respect de certains élèves, les mauvaises relations gouvernementales-syndicales (grèves, lock-out, lois spéciales), les activités parallèles à leurs tâches spécifiques, l'implantation de la technologie

à l'école et l'usage qu'il faut en faire dans leur enseignement (voir tableau 4). De tels accroc portent plusieurs à considérer la réorganisation du milieu scolaire comme étant difficile et représentent pour eux une source d'angoisse.

La majorité des répondants perçoivent positivement la retraite. Ces enseignants n'ont pas de craintes par rapport à la retraite. Au contraire, ils perçoivent la retraite comme étant une occasion de vivre à son propre rythme, de s'occuper de soi-même, de réaliser ses projets (voyager, monter son entreprise, etc.), de se relaxer, de se reposer, de consacrer du temps à sa famille, de faire des choses différentes de l'enseignement. La plupart des participants ont hâte de prendre leur retraite. Ces enseignants partiront à la retraite avec le sentiment d'avoir accompli leur devoir envers la société, d'avoir assez travaillé et qu'il est temps de céder la place aux jeunes enseignants.

Toutefois, quelques répondants désirent travailler le plus longtemps possible pour répondre à leur besoin d'argent ou à leurs obligations familiales jugées onéreuses. Par ailleurs, bien que la moyenne obtenue soit faible, certains enseignants éprouvent également une certaine réticence par rapport à la retraite. Leur réticence se traduit par la crainte : d'avoir des problèmes de santé ou que celle-ci se détériore, de perdre les contacts humains, de se sentir inutiles, de perdre du prestige, d'avoir de l'ennui, de manquer d'activités ou de ne pas savoir quoi faire de son temps libre une fois retraité.

En ce qui a trait à l'entente donnant droit à la retraite anticipée, les répondants la trouvent acceptable. Ils apprécient le fait d'avoir le choix de décider eux-mêmes du moment de lâcher leur travail durant la période prévue dans l'entente. Ils croient que la nature de l'entente ainsi que les incitatifs qu'elle contient influent sensiblement sur leur décision. Ceux qui ont exprimé leur intention d'accepter l'entente ont atteint la proportion de 69,72 %; les indécis : 24,77 % et ceux qui ont l'intention de la refuser : 5,51 %. Une répartition proportionnelle des indécis entre ceux qui comptent l'accepter et ceux qui décident de la rejeter donnerait la répartition suivante : près de 87,00 % l'accepteraient contre 13,00 % qui la refuseraient. Ces résultats et la perception des répondants tant de la retraite que de l'entente sont appuyés par les travaux de : Clark *et Al.* (1994), Gendron (1997), Ginn et Arber (1996), Jenny (1974), Hardy *et Al.* (1996), Hardy et Quadagno

(1995), Harris (1990), Hillier et Barrow (1999), Hooyman et Kiyak (1999), Juster *et Al.* (1996), Kleiler (1978), Kohli *et Al.* (1991), Monette (1996), OCDE (1995), O'Meara (1977), Taylor et Shore (1995) et Williamson *et Al.* (1992). Selon ces écrits, les employés sont de plus en plus sensibilisés à prendre leur retraite et qu'une offre de départ à la retraite est une occasion favorable.

Les répondants anticipent déjà la vie à la retraite. Leur anticipation s'oriente vers : le travail, les projets à réaliser, les loisirs, les activités communautaires, le bénévolat, etc. Dans l'éventualité d'un emploi à la retraite, certains enseignants aimeraient avoir des week-end plus longs, des journées de travail plus courtes et des vacances annuelles prolongées. S'il faut travailler à la retraite, ce sera pour demeurer en santé physiquement et mentalement, pour garder le contact avec des gens, pour ne pas rester sans rien faire ou par intérêt intellectuel, pour se créer un passe-temps ou pour éviter l'isolement. Ils seront plus enclins à travailler à temps partiel qu'à temps plein. Certains vont se dévouer aux activités communautaires et au bénévolat. Par ailleurs, ceux qui désirent travailler le plus longtemps possible le feront à temps plein soit pour gagner de l'argent, soit commencer une seconde carrière.

Les résultats obtenus ont permis de noter des différences ou des relations entre certaines caractéristiques socioprofessionnelles et les perceptions des répondants de leur emploi, de la retraite, de l'entente et de la vie à la retraite. Les caractéristiques «âge», «sexe», «ancienneté», «niveau d'enseignement», «niveau de scolarité», «état civil» et «années d'expérience» ont des influences significatives sur les perceptions des répondants. Les recherches futures doivent en tenir compte.

En définitive, cette recherche a permis de dresser un profil des candidats admissibles à la retraite anticipée dans le corps des enseignants francophones de l'Ontario. Elle a également permis de décrire leur perception de la retraite et d'identifier certains facteurs qui expliqueraient leur décision de prendre leur retraite. Au cours de cette étude, nous avons constaté que la retraite anticipée est en croissance et devient de plus en plus populaire; passer 30, 35 ou même 40 ans de sa vie comme «retraité» est nouveau.

La prochaine étape serait de savoir :

1) Comment les nouveaux retraités de l'Ontario d'aujourd'hui vont-ils vivre leur retraite ?

2) Qu'est-ce qu'ils seront devenus étant donné leur jeune âge (plus de 50 ans, mais moins de 65 ans) ? Comme le prétendaient Baillargeon et Bélanger (1981), il faut rester vigilant au sens et à l'orientation de ce phénomène.

3) Avec leur retrait de la vie professionnelle, seront-ils aussi heureux voire aussi «euphoriques» que les nouveaux retraités du Québec ?

4) Tel que soutenu dans la théorie du «désengagement», se retrouveront-ils dans une situation de bien-être psychologique ?

Voilà des interrogations auxquelles devront répondre des études ultérieures.

Entre temps, les syndicats, qu'ils soient du monde de l'éducation ou d'autres secteurs, devront rester actifs, vigilants, prudents et informés de toutes les discussions et de tous les débats portant sur la retraite anticipée. Les chercheurs, quant à eux, devront s'intéresser davantage à ce phénomène qu'est la retraite anticipée qui occupe de plus en plus les esprits !

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ACHENBAUM, W.A. et BENGTON, V.C. (1994). Re-engaging the Disengagement Theory of Aging: Or the History and Assessment of Theory Development in Gerontology. The Gerontologist, 34, 756-763.
- AKYEAMPONG, E.B. (1987, novembre). Older Workers in the Canadian Labor Market. The Labour Force, Supply and Services Canada, Ontario, pp. 85-120.
- ALAIN, M. (1990). La prédiction de l'intention de retraite. Département de psychologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières, Trois-Rivières (Québec): Canada.
- AMYOTTE, L. (1996). Méthodes quantitatives : Applications à la recherche en sciences humaines. Saint-Laurent (Québec - Canada) : Éditions du Renouveau Pédagogique Inc (ERPI).
- ATCHLEY, R. C. (1972). Social Force in Later Life. Belmont, California (USA) : Wadsworth Publishing Co.
- ATCHLEY, R. C. (1973). The Sociology of Retirement. Cambridge, MA (USA) : Schenkman.
- ATCHLEY, R. C. (1976). The Sociology of Retirement. New York (USA) : John Wiley and Sons.
- ATCHLEY, R. C. (1979). Issues in Retirement Research. The Gerontologist, Vol. 19, no. 1, pp 44-54.
- ATCHLEY, R. C. (1988). Social Forces and Aging. Belmont, CA (USA) : Wadsworth.
- ATTALI, J. (1990). Lignes d'horizon. Paris (France): Fayard. Cité dans RIFKIN, J. (1996). La fin du travail. Cap-Saint-Ignace (Québec-Canada) et Paris (France): Édition La Découverte/Boréal.
- BAILLARGEON, R. et BÉLANGER, L. (1981). Travailleurs agés et prise de retraite hâtive. Laval (Québec-Canada): Université Laval, Laboratoire de Gérontologie sociale.
- BARTH, M. et Al. (1993). Corporations and the Aging Workforce. In P. H. Mirvis (Ed.), Building the Competitive Workforce. NY : John Wiley & Sons, 1993. Cité dans HOOYMAN, N. et KIYAK, H. A. (1999). Social Gerontology : A Multidisciplinary Perspective. Boston (USA) : Allyn & Bacon, 5th edition.
- BAZZOLI, G. J. (1985). The Early Retirement Decision: New Empirical Evidence on the Influence of Health. Journal of Human Services. Volume 20, numéro 2, pp. 212-233.
- BENGTON, V.L. (1969). Cultural and Occupational Differences in Level of Present Role Activity in Retirement. In HAVIGHURT et Coll. (1969). Adjustments to Retirement : A Cross-National Study. Assen (The Netherlands : Van Gorkum, cité dans HOOYMAN, N. et KIYAK, H. A. (1999). Social Gerontology : A Multidisciplinary Perspective. Boston (USA) : Allyn & Bacon, 5th edition.

- BLANK, T. O. (1991). Retirement in Connecticut: A Study of State Employees. Travelers Center for Aging, Colloquium presentation, April 15, dans WILLIAMSON, R. C., RINEHART, A. D. et BLANK, T. O. (1992). Early Retirement: Promises and Pitfalls. New York (USA): Plenum Press.
- BLOUIN, R. *et Al.* (1995). La réorganisation du travail : efficacité et implication. (Textes présentés lors du 50e Congrès du Département des relations industrielles de l'Université Laval, tenu à Québec, les 1er et 2 mai 1995). Saint-foy (Québec - Canada) : Les Presses de l'Université Laval.
- BLYTON, P. (1983). Early Retirement: An EEC Perspective. The Three Banks Review, volume, 136, pp.32-44. Citée dans MAULE, A. J., CLIFF, D. R. et TAYLOR, R. (1996). Early Retirement Decisions and How They affect Later Quality of Life. Ageing and Society, volume 16, pp. 177-204, Cambridge University Press.
- BORINS, S. F. (1992). Innovation en gestion publique au Canada : leçons tirées du concours de l'IAPC. Optimum, vol. 22, no. 3, 5-16.
- BOULANGER, J-C. *et Al.* (1992). Dictionnaire québécois d'aujourd'hui: langue française, histoire, géographie et culture générale. Saint-Laurent (Québec) : Dicorobert Inc.
- BRULEY, J. (1986, septembre). Emploi: la vieillesse à 45 ans? Études, Vol. 365, no 3, p. 187-197.
- BURGESS, E. W. (1960). Aging in Western Societies. Chicago (USA) : University of Chicago Press.
- CALCOEN, F. et GREINER, D. (1995). La cessation d'activité en fin de vie active: Évolutions et enjeux pour la protection sociale. Cité dans COCHEMÉ, B. et LEGROS, F. (1995). Les retraites: Genèse, acteurs, enjeux. Armand Colin: Paris (France).
- CAREY, E. (1999, 5 août). «Reportage de l'étude menée par "The Urban Futures Institute". TheToronto Star du samedi 5 août.
- CARRIER, D. (1990). Legislation as a Stimulus to Innovation. Higher Education Management, 2(1), mars, 88-98.
- CASALANTI, T. M. (1988). Participation in a Dual Economy and Adjustment to Retirement. International Journal of Aging and Human Development, 26, 13-24, cité dans WILLIAMSON, R. C., RINEHART, A. D. et BLANK, T. O. (1992). Early Retirement: Promises and Pitfalls. New York (USA) : Plenum Press.
- CASEY, B. et LACZKO, F. (1989). Early Retired of Long-term Unemployed. Work, Employment and Society, 3 (4), pp. 509-526.
- CAVAN, R.S. et Coll. (1949). Personal Adjustment in Old Age. Chicago (USA) : Science Research Associates.

- CHAIKOWSKI, R. et VERMA, A. (1992). Industrial Relations in Canadian Industry. Toronto (Ontario - Canada) : Holt, Rinehart and Winston.
- CHAMPLIN, J. P. (1985). Dictionary of Psychology. New York (USA) : Dell Publishing.
- CHARIH, M. et PAQUIN, M. (1994). Les organisations publiques à la recherche de l'efficacité. Saint-Foy (Québec - Canada) : ENAP, Université du Québec.
- CLARK, C. *et Al.* (1997). Les coupures de personnel du secteur public : L'impact sur la qualité de l'emploi au Canada (Rapport de recherche). Ottawa (Ontario - Canada) : Conseil canadien de développement social.
- CLARK, R. L. et BARKER, D. T. (1981). Reversing the Trend toward Early Retirement. Washington et Londres: American Enterprise Institute for Public Policy Research.
- CLARK, R. L. *et Al.* (1994). Retiree Health Insurance and Pension Coverage : Variations by Firm Characteristics. Journals of Gerontology, 7, 485-503.
- COCHEMÉ, B. et LEGROS, F. (1995). Les retraites: Genèse, acteurs, enjeux. Armand Colin: Paris (France).
- COLSHER, P. *et Al.* (1988). Specific Health Conditions and Work : Retirement Among the Elderly. Journal of Applied Gerontology, 7, 485-503.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA, (1989). L'emploi au futur : tertiarisation et polarisation. Ottawa, cité dans CLARK, C. *et Al.* (1997). Les coupures de personnel du secteur public : L'impact sur la qualité de l'emploi au Canada (Rapport de recherche). Ottawa (Ontario - Canada) : Conseil canadien de développement social.
- CONSEIL DE RÉGIME DE RETRAITE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO (1998, 27 avril). «Adoption finale du facteur 85», Communiqué du 27 avril.
- COTTRELL, L. (1942). The Adjustment of the Individual to his Age and Sex Roles. American Sociological Review, 7, 617-620, cité dans HOOYMAN, N. et KIYAK, H. A. (1999). Social Gerontology : A Multidisciplinary Perspective. Boston (USA) : Allyn & Bacon, 5th edition.
- COVEY, H. (1981). A Reconceptualization of Continuity Theory : Some Preliminary Thoughts. The Gerontologist, 21, 628-633.
- CRYSTAL, S. (1996). Economic Status of the Elderly. In R. H. BINSTOCK & L. K. GEORGE (Eds.), Handbook of Aging and the Social Sciences. San Diego, CA : Academic Press.
- CUMMING, E. *et Al.* (1960). Disengagement - A Tentative Theory of Aging. Sociometry, 23, 23-35, cité dans GUBRIUM, J.F. (1973). The Myth of the Golden Years : A Socio-Environmental Theory of Aging. Springfield - Illinois (USA) : Charles C. Thomas.
- CUMMING, E. et HENRY, W.E. (1961). Growing Old : The Process of Disengagement. New York (USA) : Basic Books.

- CYR, D. (1996). Lost and Found : Retired Employees. Personnel Journal, 75 (11), 40-46.
- DAGYS, A. (1996). Ontario Retirement Handbook: A Guide to Programs and Services for Retirees. ECW PRESS, Toronto, Ontario, Canada.
- DENNIS, H. et MIGLIACCIO, J. (1997, été). Redefining Retirement : The Baby Boomer Challenge. Generations, 21, 45-50.
- DIEBOLD, J. (1984). Making the Future Work : Unleashing our Powers of Innovation for the Decades Ahead. New York (USA) : Simon & Schuster.
- DISNEY, R. et WEBB, S. (1991). Why Are There So Many Long-Term Sick in Britain?, Economic Journal, Vol. 101, pp. 252-262.
- DRUCKER, P. F. (1989, été). Travail et management. Harvard-L'Expansion, 53, 6-16.
- DUCAS, I. (1997, 18 mars). «Le syndicat de l'enseignement de l'Outaouais appuie la grève dans une proportion de 75 % : Les profs veulent protester pendant 48 heures». Le Droit du mardi 18 mars.
- EKERDT, D. J., BOSSÉ, R. et LEVKOFF, S. (1985). An Empirical Test for Phases of Retirement: Findings from the Normative Aging Study. Journal of Gerontology, 40, 95-101.
- ENCYCLOPÉDIE DU CANADA (1987). Tome 3, PE-Z. Montréal (Québec-Canada): Les Éditions internationales Alain Stanké Itée.
- ÉTHIER, G. (1994). La qualité totale, nouvelle panacée du secteur public? Saint-Foy (Québec - Canada) : Presses de l'Université du Québec.
- EVES, E. (1997). Budget de l'Ontario: Un investissement pour l'avenir. Ministère des Finances de l'Ontario, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.
- FAURE, G. (1991). Structure, organisation et efficacité de l'entreprise. Paris (France) : Dunod.
- FORTIN, M.-F. (1996). Le processus de la recherche : De la conception à la réalisation. Mont-Royal (Québec-Canada): Décarie Éditeur inc.
- FRIEDMANN, E.A. et HAVIGHURST, R.J. (1954). The Meaning of Work and Retirement. Chicago (USA) : The University of Chicago Press.
- GENDRON, L. (1997, juillet). Bye bye boulot! Mode d'emploi: Les vacances à vie dès 55 ans? Hors de prix! La retraite par étapes, par contre... Actualité, Vol. 22, no 11, p. 14-24.
- GINN, J. et ARBER, S. (1996, janvier). Gender, Age and Attitudes to Retirement in Mid-Life. Ageing and Society, volume 16, no 1, pp. 27(29).

- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (1996, 13 novembre). Proposition aux organisations syndicales (CSN, CEQ, FTQ, SPGQ, FIIQ). Communiqué de presse.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (1997, 21 mars). Projet de loi no 104 : «Loi sur la diminution des coûts de la main-d'oeuvre dans le secteur public et donnant suite aux attentes intervenues à cette fin», adopté le 21 mars par l'Assemblée Nationale du Québec.
- GUBRIUM, J.F. (1973). The Myth of the Golden Years : A Socio-Environmental Theory of Aging. Springfield - Illinois (USA) : Charles C. Thomas.
- GUBRIUM, J.F. (1976). Time, Roles, and Self in Old Age. New York (USA) : Human Sciences Press.
- GUÉRIN, G. et HÉBERT, M. (1990). Les obstacles rencontrés par des personnes de 45 à 64 ans à la recherche d'un emploi. Relations Industrielles, Vol. 45, no 2, p. 235-267.
- GUILLEMARD, A.-M. (1990, hiver). Les nouvelles frontières entre travail et retraite en France. Bilan et perspectives des cessations anticipées d'activité. Revue de l'IRES, no 2, p. 41-98.
- GUILLEMARD, A. -M. & REIN, M. (1993). Comparative Patterns of Retirement : Recent Trends in Developed Societies. Annual Review of Sociology, 19, 469-503.
- GUILLEMARD, A.-M. (1995). Protection sociale et cycle de vie. Résultat d'une comparaison internationale sur les transformations de la transition entre activité et retraite. Cité dans COCHEMÉ, B. et LEGROS, F. (1995). Les retraites: Genèse, acteurs, enjeux. Armand Colin: Paris (France).
- GUILLEMARD, A.-M. *et Al.* (1995). Entre travail, retraite et vieillesse: Le grand écart. Paris (France): Éditions L'Harmattan.
- GUILLEMARD, A.-M. (1972). La retraite : une mort sociale. Sociologie des conduites en situation de retraite. Paris (France), Mouton, La Haye.
- HARDY, M. A. *et Al.* (1996). Ending a Career in the Auto Industry : Thirty and out. New York (USA) : Plenum.
- HARDY, M. A. et QUADAGNO, J. S. (1995). Satisfaction with Early Retirement : Making Choices in the Auto Industry. Journal of Gerontology : Social Sciences, 50 (4), 217-228.
- HARRIS, D. K. (1990). Sociology of Aging. New York (USA) : Happer & Row, Publishers, 2nd Edition.
- HARRIS, L. *et Al.* (1981). Aging in the Eighties : America in Transition. Washington, DC (USA) : The National Council on the Aging.
- HAVIGHURST, R.J. (1968). Personality and Patterns of Aging. The Gerontologist, 38, 20-23.

- HAYWARD, M. D. (1986). The Influence of Occupational Characteristics on Men's Early Retirement. Social Forces, Volume 64, numéro 4, pp.1032-1045.
- HENWOOD, M., RIMMER, L. et WICKS, M. (1987). Inside the Family: Changing Roles of Men and Women. Family Policy Studies Centre, Londres.
- HILLIER, S. et BARROW, G. (1999). Aging, the Individual, and Society. Toronto (Canada) : Wadsworth Publishing Company - ITP/An International Thomson Publishing company, 7th edition.
- HOBBS, F. et DAMON, B. L. (1996). 65+ in the United States. Washington, DC (USA) : U.S. Department of Commerce, Bureau of Census, Current Population Reports. Cité dans HOOYMAN, N. et KIYAK, H. A. (1999). Social Gerontology : A Multidisciplinary Perspective. Boston (USA) : Allyn & Bacon, 5th edition.
- HOCHSCHILD, A.R. (1975). Disengagement Theory : A Critique and Proposal. American Sociological Review, 40, 553-569.
- HOCHSCHILD, A.R. (1976). Disengagement Theory : A Logical, Empirical, and Phenomenological Critique. Cité dans GUBRIUM, J.F. (1976). Time, Roles, and Self in Old Age. New York (USA) : Human Sciences Press.
- HOOYMAN, N. et KIYAK, H. A. (1999). Social Gerontology : A Multidisciplinary Perspective. Boston (USA) : Allyn & Bacon, 5th edition.
- HWALEK, M. *et Al.* (1982). The Role Social Pressure Plays in Early Retirement Propensities. Ageing and Work, 5, 157-168.
- JABES, J. et PAQUET, G. (1994). Réforme administrative dans la fonction publique fédérale au Canada : préliminaires à une évaluation. Document de travail 94-98. Faculté d'Administration (Université d'Ottawa), Texte révisé d'une communication présentée dans le cadre des travaux de la section Administration et Management Publics de 61^e Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (ACFAS) à Rimouski les 19 et 20 mai 1993.
- JACOB, M. & GUARNACCIA, V. (1997). Motivational and Behavioral Correlates of Life Satisfaction in an Elderly Sample. Psychological reports, 80, 811-818.
- JENNY, H. H. (1974). Early Retirement. A New Issue in Highee Education: The Financial Consequences of Early Retirement. Ohio (USA): Teachers Insurance and Annuity Association of America.
- JUSTER, F. T. *et Al.* (1996). Aging Well : Health, Wealth and Retirement. Washington, DC (USA) : Consortium of Social Science Associations.
- KERNAGHAN, K. (1992, été). Empowerment and Public Administration : Revolutionary Advance or Passing Fancy? Administration publique du Canada, vol. 35, no. 2, 194-214.

- KESTENBAUM, B. (1985). The Measurement of Early Retirement. Journal of the American Statistical Society, volume 80, pp. 38-45.
- KING, A. J. C. et PEART, M. J. (1992). Le personnel enseignant au Canada : Travail et qualité de vie. Ottawa (Canada) : The Runge Press, publié par Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants.
- KLEILER, F. M. (1978). Can We Afford Early Retirement? Baltimore and London: The John Hopkins University Press.
- KOHLI, M. et Al. (1991). Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force. Cambridge: Cambridge University Press.
- LACZKO, F., DALE, A., ARBER, S. et GILBERT, G.N (1988). Early Retirement in a Period of High Unemployment. Journal of Social Policy, Vol. 17, No. 3, pp. 313-333.
- LACZKO, F. et WALKER, A. (1985). Excluding Older Workers from the Labour Market: Early Retirement in Britain, France and Swenden. Cité dans MAULE, A. J., CLIFF, D. R. et TAYLOR, R. (1996). Early Retirement Decisions and How They affect Later Quality of Life. Ageing and Society, volume 16, pp. 177-204.
- LALIVE d'EPINAY, C. (1991). Vieillir ou la vie à inventer. Paris (France): Éditions L'Harmattan.
- LAROUSE (1997). Le Petit Larousse Illustré 1997. Paris (France): Librairie Larousse.
- LEVINE, M. L. (1988). Age Discrimination and the Mandatory Retirement Controversy. Baltimore (USA) : John Hopkins University Press.
- LYNOTT, R.J. & LYNOTT, P.P. (1996). Tracing the Course of Theoretical Development in the Sociology of Aging. The Gerontologist, 36, 749-760.
- MAHEU, C. (1986). La retraite: essai et définition. Québec (Canada): Les Publications du Québec. Collection étude et recherche, no 2.
- MARSHAL, V.W. (1994). Sociology, Psychology in the Theoretical Legacy of the Kansas City Studies. The Gerontologist, 34, 768-774.
- MARTIN, P. (1998). Le budget de 1998: Bâtir le Canada pour le XXIe siècle. Ministère des Finances du Canada.
- MATCHA, D. A. (1997). The Sociology of Aging : A Social Problems Perspective. Boston (USA) : Allyn and Bacon.
- MAULE, A. J., CLIFF, D. R. et TAYLOR, R. (1996). Early Retirement Decisions and How They affect Later Quality of Life. Ageing and Society, volume 16, pp. 177-204.

- MCGOLDRICK, A. et COOPER, C. (1989). Early Retirement. Gower, Aldershot, cité dans MAULE, A. J., CLIFF, D. R. et TAYLOR, R. (1996). Early Retirement Decisions and How They affect Later Quality of Life. Ageing and Society, volume 16, pp. 177-204.
- MINISTÈRE DES FINANCES DE L'ONTARIO (1998, 27 mai). «Le gouvernement et les enseignantes et enseignants ratifient une entente sur la caisse de retraite d'importance historique». New release/Communiqué : le 27 mai.
- MITCHELL, O. S., LEVINE, P. B. et POZZEBON, S. (1988). Retirement Differences by Industry and Occupation. Gerontologist, 28, 545-551.
- MONETTE, M. (1996, automne). La retraite durant les années 90: Les hommes retraités au Canada. Tendances sociales canadiennes. Statistique Canada - No 11-008-XPF au Catalogue.
- MOR-BARAK, M. et TYNAN, M. (1993). Older Workers and the Workplace : A New Challenge for Occupational Social Work. Social Work, 38, 45-55.
- MORGAN, L. et KUNKEL, S. (1998). Aging : The Social Context. Thousand, CA (USA) : Pine Forge Press.
- MORSE, D. W. et GRAY, S. H. (1980). Early Retirement - Boon or Babe? Conservation of Human Resources Series - 14 (USA) : Allanheld, Osmun & Co. Publishers, Inc.
- MORSE D. W, DUTKA A. B. et GRAY S. H. (1983). Life After Early Retirement : The Experiences of Lower-Level Workers. LandMark Studies (USA) : ROWMAN & ALLANHED Publishers.
- MUTCHLER, J. E. et Al. (1997). Pathways to Labor Force Exit; Work Transitions and Work Instability. Journal of Gerontology : Social Sciences, 52B (1), S4-S12.
- MYERS, R. J. (1982). Health and the Early Retirement Decision Debate. Ageing and Work, volume 5, pp. 38-55.
- NATIONAL ACADEMY OF AGING. (1994). Old Age in the 21st Century. Syracuse, NY (USA) : Syracuse University, The Maxwell School.
- OKBA, MAHREZ. (1994, déc.93-jan.94). The Pros and Cons of Early Retirement. The OECD OBSERVER, numéro 185.
- OCDE (1995). Les régimes de retraites privés dans les pays de l'OCDE: Canada - Études de politique sociales no 15. Paris (France) : OCDE.
- OCDE (1995). La transition de l'emploi à la retraite - Études de politique sociale, no 16. Paris (France) : OCDE.
- OLSON-FRICK, H. (1980). Early Retirement in International Perspective. International Journal of Rehabilitation Research, volume 2, pp. 215-223.

- OLSON-FRICK, H. (1985). Early Retirement in International Perspective 2. International Journal of Rehabilitation Research, volume 8, pp. 161-180.
- O'MEARA, J. R. (1977). Retirement: Reward or Rejection? Report No. 713, The Conference Board, Inc.
- ORGOGOZO, I. et SÉRIEYX, H. (1989). Changer le changement : On peut abolir les bureaucraties. Paris (France) : Éditions du Seuil.
- OSBORNE, D. et GAEBLER, T. (1992). Reinventing Government : How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector. Reading, MA. : Addison-Wesley.
- PAILLAT, P. *et Al.* (1989). Passages de la vie active à la retraite. Paris (France): Presses Universitaires de France (PUF).
- PALMORE, E. B. (1972). Why do People Retire ? Aging and Human Development, 2, 269-283.
- PALMORE, E. B. (1975). The Honorable Elders. Durham, NC : Duke University Press.
- PALMORE, E. B. *et Al.* (1982). Predictors of Retirement. Journal of Gerontology, 37 (6), 733-742.
- PALMORE, E. B. *et Al.* (1985). Retirement : Causes and Consequences. New York (USA): Springer.
- PAQUET, G. (1997). Travail en crise, inégalité et exclusion : repères pour l'état-stratège. Document de travail 97-20. Faculté d'Administration (Université d'Ottawa), Version révisée d'un texte présenté au 52e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval tenu à Québec les 5-6 mai 1997.
- PAQUET, R. (1996). Les défis associés à la réorganisation du travail dans le secteur publique (Document de recherche 96-7). Université du Québec à Hull (Québec - Canada) : Département de relations industrielles.
- PARENTEAU, R. (1994). Peut-on parler de management public? Cité dans CHARIH, M. et PAQUIN, M. (1994). Les organisations publiques à la recherche de l'efficacité. Saint-Foy (Québec - Canada) : ENAP, Université du Québec.
- PARNES, H. S. *et Al.* (1985). Retirement among American Men. Lexington, MA (USA) : D.C. Health Publishing.
- PODGURSKY, M. et SWAIM, P. (1987, octobre). Job Displacement and Earnings Loss: Evidence from the Displaced Worker Survey. Industrial Relations Review, pp. 17-29.
- POLLMAN, A. W. (1971). Early Retirement : A Comparison of Poor Health to Other Retirement Factors. Journal of Gerontology, 26, 41-45.
- POLLMAN, A. W. (1974). The Place of Work in the Lifestyle of Industrial Early Retirees. Clinical Medicine, 81, 30-33.

- QUADAGNO, J. et HARDY, M. (1996). Work and Retirement. Dans R. H. BINSTOCK & L. K. GEORGE (Eds.), Handbook of Aging and the Social Sciences. San Diego, CA (USA) : Academic Press. Cité dans HOOYMAN, N. et KIYAK, H. A. (1999). Social Gerontology : A Multidisciplinary Perspective. Boston (USA) : Allyn & Bacon, 5th edition.
- RABEAU, Y. (1996, juillet). Pour un régime réussi: Une restructuration mal faite peut être catastrophique. Quelques erreurs à éviter. Commerce, p. 56-57.
- RIFKIN, J. (1996). La fin du travail. Cap-Saint-Ignace (Québec-Canada) et Paris (France): Édition La Découverte/Boréal.
- RIOUX, M. (1989, juin). La retraite: joie ou drame? Avenir, Vol. 3, no 5, p. 5.
- ROBERT, J. (1981). The Retirement Decision: How American Managers View their Prospects. New York: Amacom (A Division of American Management Associations).
- ROBERT, P. (1993). Le nouveau Petit Robert: dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française. Montréal (Québec-Canada), DICOROBERT Inc.
- ROSANVALLON, P. (1984). La crise de l'État-providence. Paris (France) : Édition du Seuil, 2^e édition.
- ROSOV, I. (1962). Old Age : One Moral Dilemma of an Affluent Society. The Gerontologist, 2, 182-191.
- ROVISON, P. K., COBERLY, S. et PAUL, C. E. (1985). Work and Retirement. Dans Robert H. Binstock and Ethel Shanas (eds), Handbook of Aging and the social Sciences. 2d ed. (New York: Van Nostrand Reinhold), pp. 503-527.
- ROY, P. (1999, 22 février). «L'argent et le raz-le-bol», La Presse de Montréal du lundi 22 février.
- ROY, P. (1999, 20-24 février). «Série présentée sur les retraités de 1997 au Québec», La Presse de Montréal du 20 au 24 février.
- RUHM, C. J. (1989). Why Older Americans Stop Working. Gerontologist, 29 (3), 294-299.
- SCHULZ, J. H. (1988). The Economics of Aging. 4th Edition. Dover, MA (USA) : Auburn House.
- SHAW, L. B. (1984). Retirement Plans of Middle-Aged Married Women. Gerontologist, 24, 154-160.
- SHEPPARD, H. (1989, février). The Early Retirement Age Issue in the United States. Rapport à la Retirement Research Foundation, University of South Florida, non publié. Cité dans OCDE (1995). La transition de l'emploi à la retraite - Études de politique sociale, no 16. Paris (France) : OCDE.
- SHERMAN, S. R. (1985). Reported Reasons Retired Workers Left their Last Job : Findings from the New Beneficiary Survey. Social Security Bulletin, 48 (11), 22-30.

- SICKLES, R. C. et TAUBMAN, P. (1986). An Analysis of the Health and Retirement Status of the Elderly. Econometrica, 54 (6), 1339-1356.
- SIMARD, D. R. (1997, été). Vieillesse au travail et personnalité. Le Gérontophile, Vol. 19, no 3, p. 21-29.
- STERNS, H. et MCDANIEL, M. (1994). Job Performance and the Older Worker. Dans S. Rix (Ed.), Older Workers : How Do They Measure Up? Washington, DC : AARP. Cité dans HOOYMAN, N. et KIYAK, H. A. (1999). Social Gerontology : A Multidisciplinary Perspective. Boston (USA) : Allyn & Bacon, 5th edition.
- STREIB, G.F. et SCHNEIDER, C.J. (1971). Retirement in American Society: Impact and Process. Ithaca and London: Cornell University Press. Cité ds MAHEU, C. (1986). La retraite: essai et définition. Québec (Canada): Les Publications du Québec- Collection étude et recherche, no2.
- TAYLOR, M. et SHORE, L. M. (1995). Predictors of Planned Retirement Age : An Application of Baehr's Model. Psychology and Aging, 10, 76-83.
- TELLIER, P. (1992). Fonction publique 2000, Les progrès réalisés. Ottawa (Canada), Greffier du Conseil Privé.
- TOFLER, A. (1985). The Adaptive Corporation. New York (USA) : McGraw-Hill Book Company.
- U.S. BUREAU OF THE CENSUS. (1976). Current Population Reports, Special Studies Series. Washington, DC (USA) : U. S. Government Printing Office, no 59, p-23.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR. (1987, janvier). Bureau of Labor Statistics : Employment and Earnings. Washington, DC (USA) : U. S. Government Printing Office, Vol. 34, no 1.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR. (1989, janvier). Bureau of Labor Statistics : Employment and Earnings. Washington, DC (USA) : U. S. Government Printing Office, Vol. 36, no 1.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR. (1992). Bureau of Labor Statistics : Employment and Earnings. Washington, DC (USA) : U. S. Government Printing Office. Cité dans MATCHA, D. A. (1997). The Sociology of Aging : A Social Problems Perspective. Boston (USA) : Allyn and Bacon.
- U. S. SENATE SPECIAL COMMITTEE ON AGING (1989). Developments in Aging : 1988 (Vol. 1). Washington, DC (USA) : U. S. Government Printing Office. Cité dans HARRIS, D. K. (1990). Sociology of Aging. New York (USA) : Happer & Row, Publishers, 2nd Edition.
- U. S. SENATE SPECIAL COMMITTEE ON AGING (1989). Aging America : Trends and Projections. Washington, DC (USA) : U. S. Government Printing Office. Cité dans HARRIS, D. K. (1990). Sociology of Aging. New York (USA) : Happer & Row, Publishers, 2nd Edition.

WILLIAMSON, R. C., RINEHART, A. D. et BLANK, T. O. (1992). Early Retirement: Promises and Pitfalls. New York: Plenum Press.

ZOPF, P. E., Jr. (1986). America's Older Population. Houston (USA) : Cap and Gown Press.

ZWEIMÜLLER, J. et Coll. (1996). Retirement of Spouses and Social Security Reform. European Economic Review, volume 40, pp. 449-472.

ANNEXE 1: Instrument de mesure (Questionnaire)

La retraite anticipée: perceptions des enseignantes et des enseignants francophones de l'Ontario face à l'offre de retraite anticipée - Printemps 1998

À l'exemple du gouvernement fédéral et celui du Québec, le Régime de retraite de l'Ontario offre aux enseignantes et aux enseignants de la province la possibilité d'une retraite anticipée. Pour la première fois, dans l'histoire de l'Ontario, une cohorte très importante d'enseignantes et d'enseignants envisage la possibilité de quitter la profession. Plusieurs facteurs devront être pris en considération par les enseignantes et les enseignants avant d'accepter ou de refuser cette offre.

L'objet de cette étude est d'identifier et de décrire les facteurs qui inciteront les enseignantes et les enseignants ontariens admissibles au «facteur 85», selon l'entente conclue entre le gouvernement de la province et les syndicats des enseignants, à opter pour une retraite anticipée plutôt qu'une retraite normale. L'étude nous permettra également de décrire les perceptions et les appréhensions des enseignantes et des enseignants face à la retraite et la vie de retraité.

En conséquence, nous vous demandons de consacrer entre 25 et 30 minutes de votre temps pour répondre au questionnaire ci-joint et nous le retourner à l'A.E.F.O., dans l'enveloppe destinée à cette fin et dans les **QUINZE JOURS QUI SUIVENT SA RÉCEPTION**. Dans ce questionnaire, nous traitons de vos caractéristiques socioprofessionnelles, de vos perceptions de l'enseignement à ce stade de votre carrière, de votre vision de la retraite, de l'offre de retraite anticipée et de la vie que vous anticipez si vous l'acceptez.

L'étude s'inscrit, d'une part, dans le cadre des préoccupations de l'A.E.F.O. en vue de mieux comprendre les perceptions et les attentes des enseignantes et des enseignants de votre tranche d'âge par rapport à la retraite. Ainsi, pourra-t-elle en tenir compte au cours d'éventuelles négociations et, du même coup, mieux servir ses membres qui doivent prendre des décisions aussi importantes. D'autre part, cette recherche servira à étoffer quelques recherches universitaires dans le domaine. Elle permettra la préparation d'une thèse de maîtrise en éducation, de communications et d'articles.

À noter que le questionnaire est anonyme. Pour préserver l'anonymat des répondants, nous garantissons qu'aucune communication ne permettra d'identifier une personne ou des groupes de répondants.

Persuadés que vous comprenez l'importance de cette recherche dans le système d'éducation, nous vous remercions de votre collaboration.

Ilafond RACINE
Étudiant, U. d'Ottawa

Pierre MICHAUD
Professeur, U. d'Ottawa

Instructions aux répondantes et aux répondants

Ce questionnaire est constitué de trois différentes sortes de questions. Une première série de questions porte sur des variables socioprofessionnelles, il s'agit de cocher ou d'écrire votre réponse dans l'espace réservé à cette fin.

Par exemple,

1) Sexe: Femme / ____ /
 Homme / ____ /

A) Combien d'années d'expérience avez-vous en enseignement? / ____ / ans.

Une deuxième catégorie de questions, plus nombreuses que les précédentes, utilise une échelle de sept points variant de (0) à (6). Vous choisissez et encerclez le chiffre qui correspond le mieux à votre état d'esprit.

Par exemple,

Encerclez votre réponse								
		0 = pas du tout d'accord		1 = peu d'accord		2 = passablement d'accord		
		3 = indifférent		4 = d'accord		5 = plutôt d'accord		6 = tout à fait d'accord
1	J'aimerais trouver un emploi à temps plein après ma retraite	0	1	2	③	4	5	6
2	J'aimerais trouver un emploi à temps partiel après ma retraite	0	①	2	3	4	5	6

Dans cet exemple, le répondant encercle ③ indifférent à l'énoncé numéro 1 et ① peu d'accord à l'énoncé numéro 2.

En dernier lieu, vous trouverez certaines questions d'intérêt général. Pour ce genre de questions vous écrivez tout ce que vous jugez nécessaire ou ce qui n'a pas été mentionné dans les énoncés du questionnaire. Vous aurez un espace réservé à cette fin. Vos idées et vos commentaires seront pour nous d'une importance capitale.

Encore une fois merci de votre collaboration.

Questionnaire

À être rempli par les enseignantes et les enseignants admissibles à la retraite anticipée offerte par le Régime de retraite de l'Ontario (Facteur 85)

D. Informations socioprofessionnelles

1. Âge : ____ ans (Écrivez votre âge)
2. Sexe (Cochez)
 1. Homme / ____/
 2. Femme / ____/
3. État civil (Cochez)
 1. Célibataire / ____/
 2. Marié(e) / ____/
 3. Veuf (ve) / ____/
 4. Séparé (e) / ____/
 5. Divorcé (e) / ____/
 6. Union de fait / ____/
 7. Autres / ____/ Précisez _____
4. Formation (Cochez l'énoncé qui correspond à votre niveau d'études le plus élevé)
 1. Études professionnelles (métiers) / ____/
 2. Études techniques / ____/
 3. École Normale / ____/
 3. Un baccalauréat / ____/
 4. Deux baccalauréats / ____/
 5. Maîtrise / ____/
 6. Doctorat ou Phd / ____/
 7. Autres / ____/ Précisez _____
5. Catégorie professionnelle: (Cochez)
 1. Catégorie A1 / ____/
 2. Catégorie A2 / ____/
 3. Catégorie A3 / ____/
 4. Catégorie A4 / ____/
 5. Autres / ____/ Précisez _____
6. Nombre d'années d'expérience dans l'enseignement / ____/ ans.
7. Nombre d'années d'enseignement dans votre conseil scolaire / ____/ ans.

8. Niveau d'enseignement (cochez)

- 1. Niveau élémentaire /___/
- 2. Niveau intermédiaire (7°-8°) /___/
- 3. Niveau supérieur (y compris CPO) /___/
- 4. Classes spéciales pour élèves en difficultés d'apprentissage /___/
- 5. Autres /___/ Précisez _____

9. Type d'école où vous enseignez ou avez enseigné (Cochez)

- 1. École publique /___/
- 2. École catholique /___/

10 Pour quel conseil scolaire travaillez-vous? (Cochez)

- 1 Écoles publiques de langue française, North Bay (56) /___/
- 2 Conseil scolaire de district du Grand Nord, Sudbury (57) /___/
- 3 Écoles publiques de langue française, Don Mills (58) /___/
- 4 Écoles publiques de langue française, Ottawa-Carleton (59) /___/
- 5 Écoles séparées de langue française, New Liskeard (60A) /___/
- 6 Écoles séparées de langue française, North Bay (60B) /___/
- 7 Écoles séparées de langue française, Sudbury (61) /___/
- 8 Écoles séparées de langue française, Thunder Bay (62) /___/
- 9 Écoles séparées de langue française, Essex (63) /___/
- 10 Écoles séparées de langue française, Barrie (64) /___/
- 11 Écoles séparées de langue française L'Orignal (65) /___/
- 12 Ecoles séparées de langue française d'Ottawa-Carleton (66) /___/
- 13 Autre conseil /___/

11 Concernant votre situation socioprofessionnelle, si vous avez des choses à ajouter, faites-nous en part dans l'espace ci-dessous.

II). Votre perception par rapport à votre emploi
Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

		Encerclez votre réponse						
		0 = pas du tout d'accord	1 = peu d'accord	2 = passablement d'accord	3 = plutôt d'accord	4 = d'accord	5 = tout à fait d'accord	6 = tout à fait d'accord
12	Je suis toujours heureux(se) d'avoir choisi l'enseignement comme carrière.	0	1	2	3	4	5	6
13	Je suis satisfait(e) de mon salaire comme enseignant(e).	0	1	2	3	4	5	6
14	Je suis satisfait(e) par rapport aux possibilités d'avancement et des promotions que j'ai eues.	0	1	2	3	4	5	6
15	J'aime le genre de travail que je fais.	0	1	2	3	4	5	6
16	J'apprécie ma sécurité d'emploi.	0	1	2	3	4	5	6
17	J'apprécie la compagnie de mes collègues de travail.	0	1	2	3	4	5	6
18	J'aime le climat de travail dans mon école.	0	1	2	3	4	5	6
19	J'apprécie mes conditions de travail.	0	1	2	3	4	5	6
20	Je suis heureux(se) d'assumer les responsabilités qu'on me confie à l'école.	0	1	2	3	4	5	6
21	Je trouve mon travail valorisant.	0	1	2	3	4	5	6
22	J'aime les contacts humains que me permet mon travail.	0	1	2	3	4	5	6
23	Je trouve que mon travail comporte des pressions physiques et/ou psychologiques.	0	1	2	3	4	5	6
24	Comme enseignant(e) j'ai peur d'être accusé(e) d'incompétence ou d'inconduite.	0	1	2	3	4	5	6

Encerchez votre réponse														
0 = pas du tout d'accord		1 = peu d'accord		2 = passablement d'accord		3 = indifférent		4 = d'accord		5 = plutôt d'accord		6 = tout à fait d'accord		
25	Mon travail exige trop d'initiatives de ma part.	0	1	2	3	4	5	6						
26	Je trouve mon travail répétitif et monotone.	0	1	2	3	4	5	6						
27	À l'école, j'ai amplement de ressources pédagogiques à ma disposition.	0	1	2	3	4	5	6						
28	Dans mon travail, je décide moi-même de l'organisation de mon temps.	0	1	2	3	4	5	6						
29	Je choisis d'établir mon propre rythme de travail.	0	1	2	3	4	5	6						
30	Dans mon travail j'ai toute la latitude nécessaire pour mettre en valeur mes capacités.	0	1	2	3	4	5	6						
31	Je suis satisfait(e) de la supervision et de l'encadrement au travail.	0	1	2	3	4	5	6						
32	Je trouve les relations entre les collègues difficiles.	0	1	2	3	4	5	6						
33	Je constate que les enseignant(e)s ne reçoivent pas assez d'appui et de support de la part des cadres supérieurs.	0	1	2	3	4	5	6						
34	Je crois que les changements des dernières années font en sorte que l'enseignement est moins attrayant.	0	1	2	3	4	5	6						
35	L'implantation de la technologie dans les écoles me demande de me remettre en question.	0	1	2	3	4	5	6						

Encerclez votre réponse															
		0 = pas du tout d'accord		1 = peu d'accord		2 = passablement d'accord		3 = indifférent		4 = d'accord		5 = plutôt d'accord		6 = tout à fait d'accord	
36	Le travail d'enseignement est devenu physiquement trop pénible.	0	1	2	3	4	5	6							
37	Dans les écoles, il manque de plus en plus de ressources.	0	1	2	3	4	5	6							
38	Le climat de travail à l'école est devenu insupportable.	0	1	2	3	4	5	6							
39	Pour moi, la réorganisation du milieu scolaire est difficile.	0	1	2	3	4	5	6							
40	Les élèves sont de plus en plus indisciplinés et ils ne manifestent aucun respect à l'égard des enseignant(e)s.	0	1	2	3	4	5	6							
41	Je pense que le travail dans l'enseignement est devenu trop fatiguant et pénible pour ma santé.	0	1	2	3	4	5	6							
42	Les changements sont trop fréquents dans les matières que j'enseigne.	0	1	2	3	4	5	6							
43	J'ai des difficultés à adapter les applications de la technologie en enseignement.	0	1	2	3	4	5	6							
44	Les mauvaises relations ouvrières-patronales (grèves, lock-out passés ou à venir) sont sources d'angoisse pour moi.	0	1	2	3	4	5	6							
45	Les changements en éducation (curriculum, compressions des ressources, ...) sont trop rapides, je ne suis plus capable de m'y accommoder.	0	1	2	3	4	5	6							

III). Perception générale de la retraite

En ce qui a trait à la retraite, indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants:

Encerclez votre réponse								
		0 = pas du tout d'accord	1 = peu d'accord	2 = passablement d'accord	3 = indifférent	4 = d'accord	5 = plutôt d'accord	6 = tout à fait d'accord
49	Je désire travailler le plus longtemps possible.	0	1	2	3	4	5	6
50	J'ai trop besoin d'argent pour considérer la retraite.	0	1	2	3	4	5	6
51	Je trouve que mes obligations familiales sont trop onéreuses pour prendre ma retraite.	0	1	2	3	4	5	6
52	Je crains que ma santé se détériore à la retraite.	0	1	2	3	4	5	6
53	J'ai toujours entretenu des appréhensions face à la retraite.	0	1	2	3	4	5	6
54	Je ne suis pas prêt(e) à abandonner l'enseignement.	0	1	2	3	4	5	6
55	J'ai peur de perdre du prestige en acceptant de prendre ma retraite.	0	1	2	3	4	5	6
56	J'ai peur de me sentir inutile comme personne retraitée.	0	1	2	3	4	5	6
57	J'ai peur de ne pas savoir quoi faire de mon temps à la retraite.	0	1	2	3	4	5	6
58	J'ai peur de l'ennui et du manque d'activités à la retraite.	0	1	2	3	4	5	6
59	J'ai peur de perdre le contact avec mes collègues et/ou mes élèves.	0	1	2	3	4	5	6
60	En travaillant, je me sens utile à la société et je me sens aussi valorisé(e).	0	1	2	3	4	5	6

Encerclez votre réponse								
0 = pas du tout d'accord		1 = peu d'accord		2 = passablement d'accord				
3 = indifférent		4 = d'accord		5 = plutôt d'accord		6 = tout à fait d'accord		
61	Mon(ma) conjoint(e) a pris ou va prendre sa retraite, je veux prendre aussi ma retraite.	0	1	2	3	4	5	6
62	J'ai toutes sortes de projets à réaliser à la retraite (voyage, mise sur pied de ma propre entreprise, etc).	0	1	2	3	4	5	6
63	J'ai hâte de prendre ma retraite.	0	1	2	3	4	5	6
64	Je remarque que les enseignant(e)s âgé(e)s sont de plus en plus mal vu(e)s tant à l'école que dans la société.	0	1	2	3	4	5	6
65	Je n'aime plus enseigner.	0	1	2	3	4	5	6
66	J'ai assez travaillé, c'est le temps de faire la place aux jeunes.	0	1	2	3	4	5	6
67	Je veux me relaxer et me reposer.	0	1	2	3	4	5	6
68	Ma santé n'est plus assez bonne pour continuer à travailler bien longtemps.	0	1	2	3	4	5	6
69	Je veux consacrer plus de temps à ma famille.	0	1	2	3	4	5	6
70	Mon médecin me recommande de cesser de travailler.	0	1	2	3	4	5	6
71	Mes obligations familiales me dictent de prendre ma retraite dès que possible.	0	1	2	3	4	5	6
72	Je pense que c'est mieux pour ma santé de prendre ma retraite.	0	1	2	3	4	5	6
73	J'ai été victime d'un accident ou d'une maladie et je dois prendre ma retraite dès que possible.	0	1	2	3	4	5	6

Encerclez votre réponse								
		0 = pas du tout d'accord	1 = peu d'accord	2 = passablement d'accord	3 = indifférent	4 = d'accord	5 = plutôt d'accord	6 = tout à fait d'accord
74	J'ai fait ma part de travail pour la société.	0	1	2	3	4	5	6
75	Je veux maintenant faire un travail différent de l'enseignement.	0	1	2	3	4	5	6
76	Je veux m'occuper de moi-même.	0	1	2	3	4	5	6
77	Je veux vivre à mon propre rythme.	0	1	2	3	4	5	6
78	Je suis fatigué de travailler.	0	1	2	3	4	5	6
79	Je crois avoir suffisamment d'argent pour vivre à la retraite.	0	1	2	3	4	5	6
80	J'ai l'impression qu'on n'est pas satisfait de mon travail.	0	1	2	3	4	5	6

81 En ce qui a trait à la retraite, y a-t-il des commentaires que vous voulez ajouter? Faites-le dans l'espace ci-bas.

IV). Face à l'offre actuelle de retraite anticipée, indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants étant donné vos réponses aux sections précédentes:

Encerclez votre réponse									
		0 = pas du tout d'accord		1 = peu d'accord		2 = passablement d'accord			
		3 = indifférent		4 = d'accord		5 = plutôt d'accord		6 = tout à fait d'accord	
82	La nature de cette offre a une grande influence sur ma décision.	0	1	2	3	4	5	6	
83	Les incitations de l'offre équivalent sensiblement à mes avantages actuels.	0	1	2	3	4	5	6	
84	La décision que prennent mes collègues par rapport à cette offre influencera la mienne.	0	1	2	3	4	5	6	
85	Je tiendrai compte dans ma décision de la date limite que propose l'offre.	0	1	2	3	4	5	6	
86	Je crains des turbulences politiques (loi spéciale, pressions patronales et syndicales, etc) si un grand nombre d'enseignants refusent l'offre.	0	1	2	3	4	5	6	
87	Je prendrai en considération les encouragements de mon conseil scolaire, de mon syndicat dans ma décision par rapport à l'offre.	0	1	2	3	4	5	6	
88	Si on me donne le choix de décider moi-même du moment de lâcher mon travail, cela m'arrangera.	0	1	2	3	4	5	6	
89	Les pressions de toutes sortes (du gouvernement, du syndicat, des élèves, des parents, des collègues, de la société en général) me porteront à considérer davantage l'offre de retraite anticipée.	0	1	2	3	4	5	6	
90	L'offre de retraite anticipée m'apparaît la bonne occasion de prendre ma retraite pour faire place aux jeunes.	0	1	2	3	4	5	6	
91	Je trouve que l'offre de retraite anticipée est acceptable.	0	1	2	3	4	5	6	

V). Concernant la «vie active après la retraite», dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Encerclez votre réponse															
		0 = pas du tout d'accord		1 = peu d'accord		2 = passablement d'accord		3 = indifférent		4 = d'accord		5 = plutôt d'accord		6 = tout à fait d'accord	
93	À la retraite, j'aimerais trouver un emploi à temps plein.	0	1	2	3	4	5	6							
94	À la retraite, j'aimerais trouver un emploi à temps partiel.	0	1	2	3	4	5	6							
95	À la retraite, je ne veux plus travailler comme salarié.	0	1	2	3	4	5	6							
96	À la retraite, j'aimerais travailler pour gagner de l'argent.	0	1	2	3	4	5	6							
97	À la retraite, j'aimerais travailler en vue de demeurer en contact avec des gens.	0	1	2	3	4	5	6							
98	À la retraite, j'aimerais travailler pour conserver le tour de main ou par intérêt intellectuel.	0	1	2	3	4	5	6							
99	À la retraite, j'aimerais travailler pour demeurer en santé physiquement et mentalement.	0	1	2	3	4	5	6							
100	À la retraite, j'aimerais travailler parce que je rêve d'une seconde carrière.	0	1	2	3	4	5	6							
101	À la retraite, j'aimerais travailler pour me créer un passe-temps.	0	1	2	3	4	5	6							
102	À la retraite, j'aimerais travailler pour éviter l'isolement.	0	1	2	3	4	5	6							
103	Dans un emploi à la retraite, j'aimerais avoir une journée de travail plus courte.	0	1	2	3	4	5	6							
104	Dans un emploi à la retraite, j'aimerais avoir une plus longue fin de semaine.	0	1	2	3	4	5	6							

Encerclez votre réponse								
		0 = pas du tout d'accord	1 = peu d'accord	2 = passablement d'accord	3 = indifférent	4 = d'accord	5 = plutôt d'accord	6 = tout à fait d'accord
105	Dans un emploi à la retraite, j'aimerais avoir des vacances annuelles plus longues.	0	1	2	3	4	5	6
106	À la retraite, au lieu de travailler comme salarié(e), je préférerais participer à dans des activités communautaires.	0	1	2	3	4	5	6
107	À la retraite, au lieu de travailler comme salarié(e), je préférerais faire du bénévolat.	0	1	2	3	4	5	6

VI). Question d'intérêt général

- 108 Si vous avez d'autres choses qui n'ont pas été mentionnées dans ce questionnaire ayant rapport à la retraite et à la retraite anticipée que vous voulez ajouter, faites-nous-en part dans l'espace qui suit.

109 Cette question vise à mesurer votre état d'âme face à l'offre de retraite anticipée (Facteur 85) du printemps 1998. Puisque le questionnaire est anonyme, il ne vous engage aucunement, il permet simplement d'exprimer ce que vous pensez présentement. Voilà pourquoi nous vous saurions gré de nous indiquer quelle est votre attitude face à l'offre de retraite anticipée faite aux enseignantes et enseignants de l'Ontario.

- 1 Je l'accepterai aussitôt que j'y serai admissible / ___ /
- 2 Je l'accepterai durant la période de 4 ans prévue dans l'entente avec le gouvernement. / ___ /
- 3 Je suis indécis(e) / ___ /
- 4 Je ne l'accepterai probablement pas. / ___ /
- 5 Je refuse de prendre ma retraite avant l'âge de 65 ans. / ___ /

110 Quelle(s) serai(en)t selon vous la ou les raisons qui motivent la réponse à la question précédente?

Merci d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire.

Ilafond RACINE
Étudiant, U. d'Ottawa

Pierre MICHAUD
Professeur, U. d'Ottawa

ANNEXE 2 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante	(I) Niveau d'enseignement	(J) Niveau d'enseignement	Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%	
						Limite inférieure	Limite supérieure
Salaire	Elémentaire	Intermédiaire (7-8)	-1.48	.79	.064	-3.06	8.97E-02
		Supérieur (CPO)	.82*	.39	.036	5.31E-02	1.59
		Classes spéciales	-.48	.79	.543	-2.06	1.09
	Intermédiaire (7-8)	Elémentaire	1.48	.79	.064	-8.97E-02	3.06
		Supérieur (CPO)	2.31*	.82	.006	.68	3.93
		Classes spéciales	1.00	1.07	.354	-1.13	3.13
	Supérieur (CPO)	Elémentaire	-.82*	.39	.036	-1.59	-5.31E-02
		Intermédiaire (7-8)	-2.31*	.82	.006	-3.93	-.68
		Classes spéciales	-1.31	.82	.114	-2.93	.32
	Classes spéciales	Elémentaire	.48	.79	.543	-1.09	2.06
		Intermédiaire (7-8)	-1.00	1.07	.354	-3.13	1.13
		Supérieur (CPO)	1.31	.82	.114	-.32	2.93
Climat de travail	Elémentaire	Intermédiaire (7-8)	1.57*	.76	.042	5.94E-02	3.08
		Supérieur (CPO)	1.15*	.37	.003	.42	1.89
		Classes spéciales	.74	.76	.335	-.77	2.25
	Intermédiaire (7-8)	Elémentaire	-1.57*	.76	.042	-3.08	-5.94E-02
		Supérieur (CPO)	-.42	.79	.598	-1.98	1.14
		Classes spéciales	-.83	1.03	.421	-2.88	1.21
	Supérieur (CPO)	Elémentaire	-1.15*	.37	.003	-1.89	-.42
		Intermédiaire (7-8)	.42	.79	.598	-1.14	1.98
		Classes spéciales	-.42	.79	.598	-1.98	1.14
	Classes spéciales	Elémentaire	-.74	.76	.335	-2.25	.77
		Intermédiaire (7-8)	.83	1.03	.421	-1.21	2.88
		Supérieur (CPO)	.42	.79	.598	-1.14	1.98
Cond. de travail	Elémentaire	Intermédiaire (7-8)	-.93	.76	.223	-2.44	.58
		Supérieur (CPO)	1.10*	.37	.004	.36	1.83
		Classes spéciales	-.93	.76	.223	-2.44	.58

ANNEXE 2 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante	(I) Niveau d'enseignement	(J) Niveau d'enseignement	Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%		
						Limite inférieure	Limite supérieure	
Cond. de travail	Intermédiaire (7-8)	Élémentaire	.93	.76	.223	-58	2.44	
		Supérieur (CPO)	2.03*	.79	.011	.47	3.59	
		Classes spéciales	.00	1.03	1.000	-2.04	2.04	
	Supérieur (CPO)	Élémentaire	-1.10*	.37	.004	-1.83	-.36	
		Intermédiaire (7-8)	-2.03*	.79	.011	-3.59	-.47	
		Classes spéciales	-2.03*	.79	.011	-3.59	-.47	
	Classes spéciales	Élémentaire	.93	.76	.223	-58	2.44	
		Intermédiaire (7-8)	.00	1.03	1.000	-2.04	2.04	
		Supérieur (CPO)	2.03*	.79	.011	.47	3.59	
	Incompét. & inconduite	Élémentaire	Intermédiaire (7-8)	-2.10*	.81	.011	-3.70	-.49
			Supérieur (CPO)	.96*	.40	.017	.17	1.75
			Classes spéciales	.24	.81	.770	-1.37	1.85
Intermédiaire (7-8)		Élémentaire	2.10*	.81	.011	.49	3.70	
		Supérieur (CPO)	3.06*	.84	.000	1.40	4.72	
		Classes spéciales	2.33*	1.10	.036	.16	4.51	
Supérieur (CPO)		Élémentaire	-.96*	.40	.017	-1.75	-.17	
		Intermédiaire (7-8)	-3.06*	.84	.000	-4.72	-1.40	
		Classes spéciales	-.72	.84	.390	-2.38	.94	
Exigence du travail		Élémentaire	Intermédiaire (7-8)	-.24	.81	.770	-1.85	1.37
			Supérieur (CPO)	-2.33*	1.10	.036	-4.51	-.16
			Classes spéciales	.72	.84	.390	-.94	2.38
	Intermédiaire (7-8)	Élémentaire	-.42	.80	.601	-2.01	1.17	
		Supérieur (CPO)	1.22*	.39	.002	.44	2.00	
		Classes spéciales	1.41	.80	.081	-.18	3.00	
	Supérieur (CPO)	Élémentaire	.42	.80	.601	-1.17	2.01	
		Intermédiaire (7-8)	1.64	.83	.050	-2.11E-03	3.28	
		Classes spéciales	1.83	1.08	.094	-.32	3.98	

ANNEXE 2 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante Exigence du travail	(I) Niveau d'enseignement Supérieur (CPO)	(J) Niveau d'enseignement	Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%		
						Limite inférieure	Limite supérieure	
Exigence du travail	Supérieur (CPO)	Élémentaire	-1.22*	.39	.002	-2.00	-.44	
		Intermédiaire (7-8)	-1.64	.83	.050	-3.28	2.11E-03	
		Classes spéciales	.19	.83	.815	-1.45	1.84	
	Classes spéciales	Élémentaire	-1.41	.80	.081	-3.00	.18	
		Intermédiaire (7-8)	-1.83	1.08	.094	-3.98	.32	
		Supérieur (CPO)	-.19	.83	.815	-1.84	1.45	
	Rel. entre collègues	Élémentaire	Intermédiaire (7-8)	-2.82*	.68	.000	-4.17	-1.47
			Supérieur (CPO)	-.35	.33	.302	-1.00	.31
			Classes spéciales	-1.32	.68	.056	-2.67	3.16E-02
		Intermédiaire (7-8)	Élémentaire	2.82*	.68	.000	1.47	4.17
			Supérieur (CPO)	2.47*	.70	.001	1.08	3.86
			Classes spéciales	1.50	.92	.106	-.32	3.32
Supérieur (CPO)	Élémentaire	.35	.33	.302	-.31	1.00		
	Intermédiaire (7-8)	-2.47*	.70	.001	-3.86	-1.08		
	Classes spéciales	-.97	.70	.169	-2.36	.42		
	Classes spéciales	Élémentaire	1.32	.68	.056	-3.16E-02	2.67	
		Intermédiaire (7-8)	-1.50	.92	.106	-3.32	.32	
		Supérieur (CPO)	.97	.70	.169	-.42	2.36	
Implan. de la techno.	Élémentaire	Intermédiaire (7-8)	-.77	.91	.399	-2.57	1.03	
		Supérieur (CPO)	1.29*	.44	.005	.41	2.17	
		Classes spéciales	-.10	.91	.910	-1.90	1.70	
	Intermédiaire (7-8)	Élémentaire	.77	.91	.399	-1.03	2.57	
		Supérieur (CPO)	2.06*	.94	.030	.20	3.91	
		Classes spéciales	.67	1.23	.588	-1.77	3.10	
	Supérieur (CPO)	Élémentaire	-1.29*	.44	.005	-2.17	-.41	
		Intermédiaire (7-8)	-2.06*	.94	.030	-3.91	-.20	
		Classes spéciales	-1.39	.94	.141	-3.25	.47	
		Classes spéciales	Élémentaire	.10	.91	.910	-1.70	1.90
			Intermédiaire (7-8)	-.67	1.23	.588	-3.10	1.77
			Supérieur (CPO)	1.39	.94	.141	-.47	3.25

ANNEXE 2 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante	(I) Niveau d'enseignement	(J) Niveau d'enseignement	Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%	
						Limite inférieure	Limite supérieure
Manque de ress.	Elémentaire	Intermédiaire (7-8)	-1.63*	.80	.042	-3.21	-5.85E-02
		Supérieur (CPO)	.42	.39	.282	-.35	1.19
		Classes spéciales	1.20	.80	.135	-.38	2.77
	Intermédiaire (7-8)	Elémentaire	1.63*	.80	.042	5.85E-02	3.21
		Supérieur (CPO)	2.06*	.82	.014	.43	3.68
		Classes spéciales	2.83*	1.07	.010	.70	4.96
	Supérieur (CPO)	Elémentaire	-.42	.39	.282	-1.19	.35
		Intermédiaire (7-8)	-2.06*	.82	.014	-3.68	-.43
		Classes spéciales	.78	.82	.345	-.85	2.40
	Classes spéciales	Elémentaire	-1.20	.80	.135	-2.77	.38
		Intermédiaire (7-8)	-2.83*	1.07	.010	-4.96	-.70
		Supérieur (CPO)	-.78	.82	.345	-2.40	.85
Climat insupportable	Elémentaire	Intermédiaire (7-8)	-1.38	.75	.068	-2.86	.11
		Supérieur (CPO)	-1.35*	.37	.000	-2.07	-.62
		Classes spéciales	-4.30E-02	.75	.954	-1.52	1.44
	Intermédiaire (7-8)	Elémentaire	1.38	.75	.068	-.11	2.86
		Supérieur (CPO)	2.78E-02	.77	.971	-1.50	1.56
		Classes spéciales	1.33	1.01	.189	-.67	3.33
	Supérieur (CPO)	Elémentaire	1.35*	.37	.000	.62	2.07
		Intermédiaire (7-8)	-2.78E-02	.77	.971	-1.56	1.50
		Classes spéciales	1.31	.77	.093	-.22	2.83
	Classes spéciales	Elémentaire	4.30E-02	.75	.954	-1.44	1.52
		Intermédiaire (7-8)	-1.33	1.01	.189	-3.33	.67
		Supérieur (CPO)	-1.31	.77	.093	-2.83	.22
Fréq. des changements	Elémentaire	Intermédiaire (7-8)	-.44	.88	.614	-2.18	1.30
		Supérieur (CPO)	1.64*	.43	.000	.79	2.49
		Classes spéciales	2.39*	.88	.008	.65	4.13

ANNEXE 2 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante	(I) Niveau d'enseignement	(J) Niveau d'enseignement	Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%		
						Limite inférieure	Limite supérieure	
Fréq. des changements	Intermédiaire (7-8)	Élémentaire	.44	.88	.614	-1.30	2.18	
		Supérieur (CPO)	2.08*	.91	.023	.29	3.88	
		Classes spéciales	2.83*	1.19	.019	.48	5.19	
	Supérieur (CPO)	Élémentaire	-1.64*	.43	.000	-2.49	-.79	
		Intermédiaire (7-8)	-2.08*	.91	.023	-3.88	-.29	
		Classes spéciales	.75	.91	.410	-1.05	2.55	
	Classes spéciales	Élémentaire	-2.39*	.88	.008	-4.13	-.65	
		Intermédiaire (7-8)	-2.83*	1.19	.019	-5.19	-.48	
		Supérieur (CPO)	-.75	.91	.410	-2.55	1.05	
	Diff. de la techno	Élémentaire	Intermédiaire (7-8)	-.40	.81	.621	-2.01	1.21
			Supérieur (CPO)	1.35*	.40	.001	.56	2.14
			Classes spéciales	1.76*	.81	.032	.15	3.37
Intermédiaire (7-8)		Élémentaire	.40	.81	.621	-1.21	2.01	
		Supérieur (CPO)	1.75*	.84	.039	8.82E-02	3.41	
		Classes spéciales	2.17	1.10	.051	-9.15E-03	4.34	
Supérieur (CPO)		Élémentaire	-1.35*	.40	.001	-2.14	-.56	
		Intermédiaire (7-8)	-1.75*	.84	.039	-3.41	-8.82E-02	
		Classes spéciales	.42	.84	.620	-1.25	2.08	
Surplus de travail		Élémentaire	Élémentaire	-1.76*	.81	.032	-3.37	-.15
			Intermédiaire (7-8)	-2.17	1.10	.051	-4.34	9.15E-03
			Supérieur (CPO)	-.42	.84	.620	-2.08	1.25
	Intermédiaire (7-8)	Élémentaire	-.90	.79	.257	-2.46	.66	
		Supérieur (CPO)	.99*	.38	.011	.23	1.75	
		Classes spéciales	1.10	.79	.164	-.46	2.66	
	Supérieur (CPO)	Élémentaire	.90	.79	.257	-.66	2.46	
		Intermédiaire (7-8)	1.89*	.81	.022	.28	3.50	
		Classes spéciales	2.00	1.06	.063	-.11	4.11	

ANNEXE 2 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

158

Variable dépendante Surplus de travail	(I) Niveau d'enseignement Supérieur (CPO)	(J) Niveau d'enseignement	Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%	
						Limite inférieure	Limite supérieure
Cr. d'1 santé mauv.	Classes spéciales	Élémentaire	-.99*	.38	.011	-1.75	-.23
		Intermédiaire (7-8)	-1.89*	.81	.022	-3.50	-.28
		Classes spéciales	.11	.81	.891	-1.50	1.72
	Élémentaire	Élémentaire	-1.10	.79	.164	-2.66	.46
		Intermédiaire (7-8)	-2.00	1.06	.063	-4.11	.11
		Supérieur (CPO)	-.11	.81	.891	-1.72	1.50
	Intermédiaire (7-8)	Intermédiaire (7-8)	-1.94*	.80	.017	-3.53	-.36
		Supérieur (CPO)	.47	.39	.230	-.30	1.25
		Classes spéciales	.72	.80	.368	-.86	2.31
		Élémentaire	1.94*	.80	.017	.36	3.53
Supérieur (CPO)	Supérieur (CPO)	2.42*	.83	.004	.78	4.05	
	Classes spéciales	2.67*	1.08	.015	.53	4.81	
	Élémentaire	-.47	.39	.230	-1.25	.30	
Accidents/maladies	Classes spéciales	Intermédiaire (7-8)	-2.42*	.83	.004	-4.05	-.78
		Classes spéciales	.25	.83	.762	-1.39	1.89
		Élémentaire	-.72	.80	.368	-2.31	.86
	Élémentaire	Intermédiaire (7-8)	-2.67*	1.08	.015	-4.81	-.53
		Supérieur (CPO)	-.25	.83	.762	-1.89	1.39
		Intermédiaire (7-8)	-1.96*	.62	.002	-3.19	-.72
	Intermédiaire (7-8)	Supérieur (CPO)	.11	.28	.698	-.45	.67
		Classes spéciales	.44	.57	.441	-.69	1.58
		Élémentaire	1.96*	.62	.002	.72	3.19
	Supérieur (CPO)	Supérieur (CPO)	2.07*	.64	.002	.80	3.33
Classes spéciales		2.40*	.81	.004	.79	4.01	
Élémentaire		-.11	.28	.698	-.67	.45	
Classes spéciales	Intermédiaire (7-8)	-2.07*	.64	.002	-3.33	-.80	
	Classes spéciales	.33	.59	.573	-.84	1.50	
	Élémentaire	-.44	.57	.441	-1.58	.69	
Élémentaire	Intermédiaire (7-8)	-2.40*	.81	.004	-4.01	-.79	
	Supérieur (CPO)	-.33	.59	.573	-1.50	.84	

ANNEXE 2 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante Incit. de l'entente	(I) Niveau d'enseignement Élémentaire	(J) Niveau d'enseignement Intermédiaire (7-8) Supérieur (CPO) Classes spéciales	Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%		
						Limite inférieure	Limite supérieure	
Incit. de l'entente	Élémentaire	Intermédiaire (7-8)	-2.40*	.84	.005	-4.07	-.73	
		Supérieur (CPO)	-.46	.42	.278	-1.30	.38	
		Classes spéciales	-.40	.84	.637	-2.07	1.27	
	Intermédiaire (7-8)	Élémentaire	2.40*	.84	.005	.73	4.07	
		Supérieur (CPO)	1.94*	.87	.027	.22	3.66	
		Classes spéciales	2.00	1.13	.080	-.24	4.24	
	Supérieur (CPO)	Élémentaire	.46	.42	.278	-.38	1.30	
		Intermédiaire (7-8)	-1.94*	.87	.027	-3.66	-.22	
		Classes spéciales	6.19E-02	.87	.943	-1.66	1.78	
	Seconde carrière	Classes spéciales	Élémentaire	.40	.84	.637	-1.27	2.07
			Intermédiaire (7-8)	-2.00	1.13	.080	-4.24	.24
			Supérieur (CPO)	-6.19E-02	.87	.943	-1.78	1.66
Élémentaire		Intermédiaire (7-8)	-.88	.87	.314	-2.59	.84	
		Supérieur (CPO)	-1.38*	.42	.002	-2.22	-.53	
		Classes spéciales	.29	.87	.738	-1.43	2.01	
Intermédiaire (7-8)		Élémentaire	.88	.87	.314	-.84	2.59	
		Supérieur (CPO)	-.50	.89	.577	-2.27	1.27	
		Classes spéciales	1.17	1.17	.321	-1.15	3.49	
Supérieur (CPO)		Élémentaire	1.38*	.42	.002	.53	2.22	
		Intermédiaire (7-8)	.50	.89	.577	-1.27	2.27	
		Classes spéciales	1.67	.89	.065	-.11	3.44	
Classes spéciales	Élémentaire	-.29	.87	.738	-2.01	1.43		
	Intermédiaire (7-8)	-1.17	1.17	.321	-3.49	1.15		
	Supérieur (CPO)	-1.67	.89	.065	-3.44	.11		
Bénévolat	Élémentaire	Intermédiaire (7-8)	-2.09*	.85	.016	-3.78	-.40	
		Supérieur (CPO)	.47	.42	.266	-.36	1.30	
		Classes spéciales	7.53E-02	.85	.930	-1.61	1.76	

ANNEXE 2 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante	(I) Niveau d'enseignement	(J) Niveau d'enseignement	Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%	
						Limite inférieure	Limite supérieure
Bénévolet	Intermédiaire (7-8)	Élémentaire	2.09*	.85	.016	.40	3.78
		Supérieur (CPO)	2.56*	.88	.004	.82	4.31
		Classes spéciales	2.17	1.15	.062	-.11	4.44
	Supérieur (CPO)	Élémentaire	-.47	.42	.266	-1.30	.36
		Intermédiaire (7-8)	-2.56*	.88	.004	-4.31	-.82
		Classes spéciales	-.40	.88	.654	-2.14	1.35
	Classes spéciales	Élémentaire	-7.53E-02	.85	.930	-1.76	1.61
		Intermédiaire (7-8)	-2.17	1.15	.062	-4.44	.11
		Supérieur (CPO)	.40	.88	.654	-1.35	2.14

*. La différence de moyenne est significative à un niveau de 0,05.

ANNEXE 3 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante	(I) Attitude face à l'entente de retraite anticipée		Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%	
	Je vais accepter l'entente	(J) Attitude face à l'entente de retraite anticipée				Limite inférieure	Limite supérieure
Salaire	Je suis indécis	Je suis indécis	1.03*	.42	.016	-.19	1.86
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-.64	.80	.423	-2.22	.94
	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	-1.03*	.42	.016	-1.86	-.19
Trav. fatig./pénible	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.67	.85	.052	-3.35	1.25E-02
	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	.64	.80	.423	-.94	2.22
	Je refuse l'entente	Je suis indécis	1.67	.85	.052	-1.25E-02	3.35
	Je refuse l'entente	Je suis indécis	1.23*	.46	.008	.32	2.13
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.09	.94	.247	-.77	2.96
	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	-1.23*	.46	.008	-2.13	-.32
Diff. de la techno	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-.13	.99	.893	-2.10	1.83
	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	-1.09	.94	.247	-2.96	.77
	Je refuse l'entente	Je suis indécis	.13	.99	.893	-1.83	2.10
Trav. + longt. poss.	Je refuse l'entente	Je suis indécis	1.50*	.43	.001	.64	2.35
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-.28	.88	.751	-2.02	1.46
	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	-1.50*	.43	.001	-2.35	-.64
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.78	.93	.058	-3.61	6.11E-02
	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	.28	.88	.751	-1.46	2.02
	Je refuse l'entente	Je suis indécis	1.78	.93	.058	-6.11E-02	3.61
Besoin d'argent	Je refuse l'entente	Je suis indécis	-1.50*	.48	.002	-2.45	-.55
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-2.08*	.99	.038	-4.03	-.12
	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	1.50*	.48	.002	.55	2.45
Besoin d'argent	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-.58	1.04	.580	-2.64	1.48
	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	2.08*	.99	.038	.12	4.03
	Je refuse l'entente	Je suis indécis	.58	1.04	.580	-1.48	2.64
	Je refuse l'entente	Je suis indécis	-2.04*	.41	.000	-2.86	-1.22
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-3.46*	.78	.000	-5.01	-1.92
	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	2.04*	.41	.000	1.22	2.86
Besoin d'argent	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.43	.83	.089	-3.07	.22
	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	3.46*	.78	.000	1.92	5.01
	Je refuse l'entente	Je suis indécis	1.43	.83	.089	-.22	3.07

ANNEXE 3 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante	Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%	
				Limite inférieure	Limite supérieure
Oblig. familiales	(I) Attitude face à l'entente de retraite anticipée Je vais accpeter l'entente	.41	.000	-2.79	-1.18
	Je refuse l'entente	.84	.000	-4.82	-1.50
Cr. d'1 santé mauv.	Je suis indécis	.41	.000	1.18	2.79
	Je refuse l'entente	.88	.185	-2.93	.57
	Je vais accpeter l'entente	.84	.000	1.50	4.82
	Je refuse l'entente	.88	.185	-5.7	2.93
Appréh. de la retraite	Je suis indécis	.40	.417	-1.13	.47
	Je refuse l'entente	.83	.000	-5.19	-1.88
	Je vais accpeter l'entente	.40	.417	-.47	1.13
	Je refuse l'entente	.88	.000	-4.95	-1.47
Abandon de l'enseig.	Je suis indécis	.83	.000	1.88	5.19
	Je refuse l'entente	.88	.000	1.47	4.95
	Je vais accpeter l'entente	.35	.016	-1.56	-.16
	Je refuse l'entente	.73	.017	-3.20	-.32
Perte de prestige	Je suis indécis	.35	.016	.16	1.56
	Je refuse l'entente	.76	.244	-2.41	.62
	Je vais accpeter l'entente	.73	.017	.32	3.20
	Je refuse l'entente	.76	.244	-.62	2.41
Oblig. familiales	Je suis indécis	.39	.000	-2.57	-1.01
	Je refuse l'entente	.81	.000	-4.60	-1.38
	Je vais accpeter l'entente	.39	.000	1.01	2.57
	Je refuse l'entente	.85	.163	-2.89	.49
Cr. d'1 santé mauv.	Je suis indécis	.81	.000	1.38	4.60
	Je refuse l'entente	.85	.163	-.49	2.89
	Je vais accpeter l'entente	.27	.149	-.92	.14
	Je refuse l'entente	.55	.001	-3.04	-.84
Appréh. de la retraite	Je suis indécis	.39	.149	-.14	.92
	Je refuse l'entente	.58	.009	-2.71	-.39
	Je vais accpeter l'entente	.55	.001	.84	3.04
	Je refuse l'entente	.58	.009	.39	2.71

ANNEXE 3 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante	(I) Attitude face à l'entente de retraite anticipée	(J) Attitude face à l'entente de retraite anticipée	Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%	
						Limite inférieure	Limite supérieure
Se sentir inutile	Je vais accpeter l'entente	Je suis indécis	-.76*	.32	.020	-1.40	-.12
		Je refuse l'entente	-1.56*	.67	.022	-2.88	-.23
	Je suis indécis	Je vais accpeter l'entente	.76*	.32	.020	.12	1.40
		Je refuse l'entente	-.79	.70	.262	-2.19	.60
Emploi du temps	Je refuse l'entente	Je vais accpeter l'entente	1.56*	.67	.022	.23	2.88
		Je suis indécis	.79	.70	.262	-.60	2.19
	Je vais accpeter l'entente	Je suis indécis	-.64	.34	.061	-1.32	3.00E-02
		Je refuse l'entente	-1.42*	.70	.045	-2.81	-3.36E-02
Ennuï + manq. d'act.	Je suis indécis	Je vais accpeter l'entente	.64	.34	.061	-3.00E-02	1.32
		Je refuse l'entente	-.78	.74	.294	-2.24	.69
	Je refuse l'entente	Je vais accpeter l'entente	1.42*	.70	.045	3.36E-02	2.81
		Je suis indécis	.78	.74	.294	-.69	2.24
Projets à réaliser	Je vais accpeter l'entente	Je suis indécis	-.75*	.34	.030	-1.43	-7.33E-02
		Je refuse l'entente	-1.18	.71	.097	-2.58	.22
	Je suis indécis	Je vais accpeter l'entente	.75*	.34	.030	7.33E-02	1.43
		Je refuse l'entente	-.43	.74	.565	-1.90	1.05
Hâte de la retraite	Je refuse l'entente	Je vais accpeter l'entente	1.18	.71	.097	-.22	2.58
		Je suis indécis	.43	.74	.565	-1.05	1.90
	Je vais accpeter l'entente	Je suis indécis	1.58*	.38	.000	.82	2.35
		Je refuse l'entente	.86	.79	.282	-.71	2.43
Hâte de la retraite	Je suis indécis	Je vais accpeter l'entente	-1.58*	.38	.000	-2.35	-.82
		Je refuse l'entente	-.73	.84	.387	-2.38	.93
	Je refuse l'entente	Je vais accpeter l'entente	-.86	.79	.282	-2.43	.71
		Je suis indécis	.73	.84	.387	-.93	2.38
Hâte de la retraite	Je vais accpeter l'entente	Je suis indécis	1.53*	.37	.000	.79	2.26
		Je refuse l'entente	2.17*	.76	.005	.66	3.69
	Je suis indécis	Je vais accpeter l'entente	-1.53*	.37	.000	-2.26	-.79
		Je refuse l'entente	.64	.81	.425	-.95	2.24
Hâte de la retraite	Je refuse l'entente	Je vais accpeter l'entente	-2.17*	.76	.005	-3.69	-.66
		Je suis indécis	-.64	.81	.425	-2.24	.95

ANNEXE 3 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante	(I) Attitude face à l'entente de retraite anticipée		Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%	
	Je vais accepter l'entente	(J) Attitude face à l'entente de retraite anticipée				Limite inférieure	Limite supérieure
Place aux jeunes	Je suis indécis	Je refuse l'entente	2.22*	.42	.000	1.38	3.06
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.79*	.87	.043	6.10E-02	3.52
	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	-2.22*	.42	.000	-3.06	-1.38
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-.43	.92	.642	-2.26	1.40
Se relax./se repos.	Je refuse l'entente	Je vais accepter l'entente	-1.79*	.87	.043	-3.52	-6.10E-02
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	.43	.92	.642	-1.40	2.26
	Je refuse l'entente	Je suis indécis	1.69*	.43	.000	.84	2.55
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.25	.89	.165	-.52	3.02
Temps à sa famille	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.69*	.43	.000	-2.55	-.84
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-.44	.94	.638	-2.31	1.42
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.25	.89	.165	-3.02	.52
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	.44	.94	.638	-1.42	2.31
Retraite pr la santé	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.55*	.42	.000	.71	2.38
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.47	.87	.095	-.26	3.19
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.55*	.42	.000	-2.38	-.71
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-8.15E-02	.92	.929	-1.90	1.74
Faire autres choses	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.47	.87	.095	-3.19	.26
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	8.15E-02	.92	.929	-1.74	1.90
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.65*	.47	.001	.72	2.58
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	.89	.97	.358	-1.02	2.81
Faire autres choses	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.65*	.47	.001	-2.58	-.72
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-.76	1.02	.460	-2.78	1.26
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-.89	.97	.358	-2.81	1.02
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	.76	1.02	.460	-1.26	2.78
Faire autres choses	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.27*	.50	.013	.27	2.27
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.19	1.04	.255	-.87	3.25
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.27*	.50	.013	-2.27	-.27
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-8.15E-02	1.10	.941	-2.26	2.09
Faire autres choses	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.19	1.04	.255	-3.25	.87
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	8.15E-02	1.10	.941	-2.09	2.26

ANNEXE 3 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante	(I) Attitude face à l'entente de retraite anticipée		Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%	
	Je vais accepter l'entente	(J) Attitude face à l'entente de retraite anticipée				Limite inférieure	Limite supérieure
S'occuper de soi	Je suis indécis	Je refuse l'entente	1.71*	.36	.000	1.01	2.42
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.37	.74	.065	-8.43E-02	2.83
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.71*	.36	.000	-2.42	-1.01
Vivre à son rythme	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-.34	.78	.661	-1.88	1.20
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.37	.74	.065	-2.83	8.43E-02
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	.34	.78	.661	-1.20	1.88
Assez d'argent	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.64*	.33	.000	.98	2.30
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.60*	.68	.021	.24	2.95
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.64*	.33	.000	-2.30	-.98
Nature de l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-4.44E-02	.72	.951	-1.47	1.38
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.60*	.68	.021	-2.95	-.24
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	4.44E-02	.72	.951	-1.38	1.47
Inclit. de l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.77*	.45	.000	.88	2.67
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	2.06*	.92	.027	.24	3.87
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.77*	.45	.000	-2.67	-.88
Incit. de l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	.28	.97	.769	-1.64	2.20
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-2.06*	.92	.027	-3.87	-.24
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-.28	.97	.769	-2.20	1.64
S'occuper de soi	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	2.58*	.41	.000	1.76	3.39
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	4.35*	.84	.000	2.67	6.02
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-2.58*	.41	.000	-3.39	-1.76
Vivre à son rythme	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.77*	.89	.049	4.63E-03	3.54
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-4.35*	.84	.000	-6.02	-2.67
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.77*	.89	.049	-3.54	-4.63E-03
Assez d'argent	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.47*	.45	.001	.58	2.36
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	2.16*	.88	.016	.41	3.90
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.47*	.45	.001	-2.36	-.58
Nature de l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	.68	.93	.466	-1.17	2.53
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-2.16*	.88	.016	-3.90	-.41
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-.68	.93	.466	-2.53	1.17

ANNEXE 3 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante Date de l'entente	(I) Attitude face à l'entente de retraite anticipée Je vais accpeter l'entente	(J) Attitude face à l'entente de retraite anticipée Je refuse l'entente	Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%	
						Limite inférieure	Limite supérieure
Date de l'entente	Je suis indécis	Je refuse l'entente	1.08	.55	.052	-1.14E-02	2.18
	Je refuse l'entente	Je suis indécis	2.54*	1.14	.028	.29	4.80
	Je suis indécis	Je vais accpeter l'entente	-1.08	.55	.052	-2.18	1.14E-02
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.46	1.20	.226	-.92	3.84
	Je refuse l'entente	Je vais accpeter l'entente	-2.54*	1.14	.028	-4.80	-.29
	Je suis indécis	Je suis indécis	-1.46	1.20	.226	-3.84	.92
Entente = Occasion	Je vais accpeter l'entente	Je suis indécis	2.74*	.44	.000	1.87	3.62
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	3.46*	.91	.000	1.66	5.26
	Je suis indécis	Je vais accpeter l'entente	-2.74*	.44	.000	-3.62	-1.87
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	.72	.96	.455	-1.18	2.62
	Je refuse l'entente	Je vais accpeter l'entente	-3.46*	.91	.000	-5.26	-1.66
	Je suis indécis	Je suis indécis	-.72	.96	.455	-2.62	1.18
Entente acceptable	Je vais accpeter l'entente	Je suis indécis	2.29*	.39	.000	1.52	3.06
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.03	.79	.196	-.54	2.59
	Je suis indécis	Je vais accpeter l'entente	-2.29*	.39	.000	-3.06	-1.52
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.26	.83	.133	-2.91	.39
	Je refuse l'entente	Je vais accpeter l'entente	-1.03	.79	.196	-2.59	.54
	Je suis indécis	Je suis indécis	1.26	.83	.133	-.39	2.91
Pas com. salarié	Je vais accpeter l'entente	Je suis indécis	.89	.53	.096	-.16	1.94
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-2.08	1.18	.081	-4.42	.26
	Je suis indécis	Je vais accpeter l'entente	-.89	.53	.096	-1.94	.16
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-2.97*	1.24	.018	-5.42	-.52
	Je refuse l'entente	Je vais accpeter l'entente	2.08	1.18	.081	-.26	4.42
	Je suis indécis	Je suis indécis	2.97*	1.24	.018	.52	5.42
Activités/intérêts	Je vais accpeter l'entente	Je suis indécis	-1.32*	.48	.007	-2.26	-.37
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	.67	.98	.499	-1.28	2.62
	Je suis indécis	Je vais accpeter l'entente	1.32*	.48	.007	.37	2.26
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.99	1.04	.059	-7.36E-02	4.04
	Je refuse l'entente	Je vais accpeter l'entente	-.67	.98	.499	-2.62	1.28
	Je suis indécis	Je suis indécis	-1.99	1.04	.059	-4.04	7.36E-02

ANNEXE 3 : Tableau de comparaisons multiples

LSD

Variable dépendante	(I) Attitude face à l'entente de retraite anticipée		(J) Attitude face à l'entente de retraite anticipée		Différence de moyennes (I-J)	Erreur type	Sig.	Interval de confiance 95%	
	Je vais accepter l'entente	Je refuse l'entente	Je suis indécis	Je refuse l'entente				Limite inférieure	Limite supérieure
Act. communautaires	Je suis indécis	Je refuse l'entente	Je suis indécis	Je refuse l'entente	1.28*	.44	.005	.40	2.15
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.75	1.01	.087	-3.76	.26
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.28*	.44	.005	-2.15	-.40
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-3.03*	1.06	.005	-5.12	-.93
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.75	1.01	.087	-.26	3.76
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	3.03*	1.06	.005	.93	5.12
Bénévolat	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.18*	.45	.010	.29	2.06
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.84	1.01	.071	-3.85	.16
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-1.18*	.45	.010	-2.06	-.29
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	-3.02*	1.06	.005	-5.12	-.92
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	1.84	1.01	.071	-.16	3.85
	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	Je refuse l'entente	3.02*	1.06	.005	.92	5.12

*. La différence de moyenne est significative à un niveau de confiance de 0,05.