

during their retirement years. Being unaware of this problem, they often do not make adequate plans to cope with it.

Pre-retirement counselling can help employees to deal with this question. For example, Warner Lambert Canada Limited, in its pre-retirement counselling program, invites an expert on pensions and estate planning to speak on the general subject of income for retirement and how to make both ends meet. This includes information on the Canada/Quebec Pension Plan, Old Age Security, annuities, and stocks and bonds. Employees are encouraged to draw up a record of their retirement income and their corresponding liabilities so that they will have a clearer understanding of their financial position and be less likely to encounter unpleasant surprises.

A decision that some individuals must make on retirement is whether to seek a second career. Their motivation may be to improve their financial position or to give new purpose to their lives. Pre-retirement counselling can help individuals to formulate plans for a second career and to test these plans before they actually retire. All too often, people tend to postpone any positive action until the time of retirement is just around the corner and by then it is too late. Counselling sessions which start a few weeks or months before retirement are usually not very helpful. Those who have worked in this area suggest that retirement planning and counselling could begin as early as age 45, although by age 55 it is easier to capture the interest of employees.

Another problem that retired people face is what to do with their time. As emphasized earlier, for many individuals, their job has provided not only income, but also status, friends and social life. With retirement they may find themselves cut off suddenly from their former colleagues because workers have different interests and concerns. When they retire their self-esteem may be damaged because of their new status. The constructive use of leisure must be learned or there is a risk that retirement will be marred by apathy and depression. Pre-retirement counselling can help employees by encouraging them to think about what they might do in such fields as leisure activities, volunteer work, and hobbies. If people can be made to understand what is in store for them there is less likelihood of adjustment difficulties. Wives and husbands should be included in this pre-retirement counselling for they both face the same problems of adjusting to a new life.

The need for pre-retirement counselling is acute. Unfortunately, information on what is actually being done in Canada is sparse. The precise number of programs is unknown and the effectiveness of those programs which are known has not been adequately analyzed.

Within the federal government, several departments and agencies now offer pre-retirement counselling programs to their staffs. Very little information is available on the effectiveness of these programs. Within the provinces, a wide variety of agencies now sponsor programs. In addition to provincial and municipal governments, universities, colleges, boards of education, private companies, churches, professional organizations, and private counselling services are involved. The courses that these various organizations offer vary in content and length. Some are crash courses offered over a

leurs revenus pendant la retraite. N'en étant pas conscients, très souvent ils ne prennent pas les mesures nécessaires pour y faire face.

Les services d'orientation pré-retraite peuvent aider les employés dans ce domaine. Par exemple, la compagnie Warner Lambert, dans le cadre de son programme, invite des experts sur les questions de retraite et de gestion des biens; ceux-ci conseillent les employés sur la façon de tirer le meilleur parti de leurs revenus une fois à la retraite. Il est, entre autres choses, questions du régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec, de la sécurité de la vieillesse, des rentes, des actions, des obligations. On encourage les employés à planifier tant leurs revenus que leurs obligations financières afin qu'ils aient une idée bien précise de leur situation.

La retraite venue, certaines personnes se demandent si elles doivent envisager une seconde carrière. Cela peut répondre au besoin d'améliorer son revenu ou de donner un sens nouveau à l'existence. L'orientation pré-retraite peut aider les employés à planifier une deuxième carrière et à mettre leurs projets à l'épreuve avant de les exécuter. Trop souvent, en effet, les gens ont tendance à ne rien entreprendre avant d'être sur le point de prendre leur retraite et, d'habitude à ce moment là, il est trop tard. Les sessions d'orientation qui débutent quelques semaines ou quelques mois avant la retraite sont généralement peu utiles. Ceux qui ont travaillé comme orienteur pensent que la planification et l'orientation pourraient commencer dès l'âge de 45 ans, même s'il est plus facile de convaincre les intéressés à 55 ans.

Les retraités doivent aussi apprendre à utiliser leur temps libre. Comme on l'a déjà souligné, pour beaucoup d'individus, en sus de leur procurer un revenu, le travail leur confère un statut, leur procure des amis et une vie sociale. Une fois à la retraite, ils se sentent soudain isolés de leurs anciens collègues, car «ceux qui travaillent» ont des intérêts différents. Il se peut aussi que leur nouveau statut les déconsidère à leurs propres yeux. Il faut apprendre à bien mettre à profit ses loisirs, faute de quoi la retraite risque d'engendrer l'apathie et la dépression. L'orientation peut aider les employés en les incitant à penser à leurs futurs loisirs, travail bénévole ou passe-temps. Si l'on peut faire comprendre aux gens ce qui les attend, l'adaptation à ce nouveau genre de vie sera moins difficile. Maris et femmes devraient bénéficier de ces services d'orientation pré-retraite, car ils devront affronter les mêmes problèmes d'ajustement.

Malheureusement, au Canada, les renseignements à ce sujet font grandement défaut. On ne connaît pas précisément le nombre de programmes ni leur efficacité, et les rares qui existent n'ont pas été analysés comme il le fallait.

Il existe, au niveau fédéral, plusieurs ministères et organismes qui mettent des programmes à la disposition de leurs employés. Malheureusement on sait peu de chose sur leur efficacité. Les provinces disposent à l'heure actuelle d'une gamme étendue d'organismes qui fournissent de tels programmes. En plus des gouvernements provinciaux et municipaux, notons que les universités, les collèges, les conseils scolaires, les sociétés privées, les églises, les associations professionnelles et les organismes d'orientation privés y participent aussi. Les cours dispensés varient en contenu et en durée. Ce sont parfois