

# **TROP JEUNE OU TROP VIEUX**

**Avis sur la situation des travailleuses**

**et travailleurs vieillissants au Québec**

Cet avis a été élaboré sous la direction de la Présidente du Conseil des aînés,  
madame Hélène Wavroch.

### **Recherche et rédaction**

Suzanne Demers

### **Collaborations**

Annie Michaud

Daniel Gagnon

Monique des Rivières

### **Remerciements**

Nous tenons à remercier les membres du Conseil des aînés pour l'intérêt manifesté et pour leur collaboration tout au long de la démarche d'élaboration de cet avis en particulier messieurs Maurice Boucher et Richard Sarrasin, membres du comité de travail de même que les principaux collaborateurs du Conseil qui ont fourni de précieux commentaires.

**Révisseur** : Sabine Ancil

**Mise en page** : Centre numérique- Les copies de la Capitale inc.

Conseil des aînés

10, rue Pierre-Olivier Chauveau, 3<sup>e</sup> ét.

Québec (Québec)

GIR 4J3

Téléphone: (418) 691-2006

Télécopieur : (418) 643-1916

Courriel: [aines@conseil-des-aines.qc.ca](mailto:aines@conseil-des-aines.qc.ca)

Site internet : [www.conseil-des-aines.qc.ca](http://www.conseil-des-aines.qc.ca)

Bibliothèque nationale du Québec, 2002

Bibliothèque nationale du Canada, 2002

ISBN : 2 -550-38803-8

Gouvernement du Québec, 2002

" Il se crée une nouvelle période pendant laquelle

l'individu est trop jeune pour être vieux,

et trop vieux pour être jeune."

## Avant-propos

En raison de l'intérêt des organismes représentant les personnes âgées, le Conseil des aînés croit qu'il est nécessaire de réfléchir aux enjeux liés au vieillissement de la main-d'œuvre et à leurs effets sur l'ensemble de la population.

Au moment où une pénurie ou une rareté de la main-d'œuvre commence à se faire sentir dans certains secteurs, il devient de plus en plus important de tenir compte de la situation des travailleuses et travailleurs vieillissants. Composant une grande partie de la main-d'œuvre, ils avancent en âge, ont acquis de riches expériences, mais ils ont souvent à faire face soit à une surcharge de travail, soit à une déqualification ou à une adaptation aux technologies nouvelles. De plus, ils sont vulnérables aux licenciements, au chômage de longue durée et à l'exclusion.

Dans *La réalité des aînés québécois*, document publié à l'automne 2001, le Conseil des aînés consacre un chapitre au vieillissement de la main-d'œuvre dans lequel il rappelle, entre autres, la tenue d'audiences publiques portant sur le vieillissement de la main-d'œuvre québécoise, en juin 1999, soit pendant l'Année internationale des personnes âgées. Ces audiences ont permis l'expression des points de vue de divers éléments de la société, inquiets du vieillissement des travailleuses et travailleurs et de la pénurie de personnel en particulier dans le secteur de la santé.

Le Conseil a donc intégré à son *Plan stratégique 2001-2004* l'élaboration de travaux touchant les enjeux relatifs à la situation de la main-d'œuvre vieillissante. Le Conseil porte à l'attention du gouvernement sa réflexion et ses recommandations afin de tirer parti de l'incontournable réalité du vieillissement de la main-d'œuvre, et ce, non seulement pour améliorer les conditions de vie des travailleuses et travailleurs vieillissants, mais aussi pour cibler des moyens de susciter la solidarité entre les générations. Les différents aspects de la retraite, souvent liés aux problématiques des travailleurs vieillissants, seront traités dans un avis portant spécifiquement sur la retraite afin de mieux tenir compte du sujet qui, à lui seul, suscite des questionnements justifiés.

## TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....10

1. Le vieillissement de la main-d'œuvre au Québec .....\*

1.1 Une population active vieillissante.....	*
1.2 Une population active qui quitte le marché du travail .....	16
1.3 Une population active qui se féminise.....	17
2. Les travailleuses et travailleurs vieillissants *	
2. 1 Caractéristiques *	
2.1.1 La scolarisation et la formation *	
2.1.2 Les choix des travailleuses et travailleurs *	
2.1.3 Les risques de discrimination *	
2.1.4 Le chômage de longue durée *	
2. 2 Les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante *	
3. Problématiques *	
3.1 Les conséquences collectives *	
3.1.1 Le risque du manque de main-d'œuvre *	
3.1.2 La baisse de productivité *	
3.1.3 L'apport familial et social relatif à la fin du travail rémunéré *	
3. 2 Les conséquences individuelles *	
3.2.1 La diversité des formes d'emploi *	
3.2.2 La réalité en fin de carrière *	
3.2.3 Les effets de l'exclusion *	
4. Enjeux et perspectives *	
5. Recommandations *	

## 6. Conclusion [\\*](#)

## 7. Bibliographie [\\*](#)

## 8. Annexe [\\*](#)

### Liste des tableaux

Tableau 1 : Taux d'activité de la population âgée de 15 ans ou plus, Québec, 1976-1986-1996-2001

Tableau 2 : Part des personnes âgées de 45 à 64 ans dans la population active québécoise totale, selon le sexe 1976-1986-1996-2001

Tableau 3 : Taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans dans certains pays de l'OCDE, 1982-1987-1992-1997

Tableau 4 : Quelques caractéristiques du marché du travail chez les hommes âgés de 45 à 64 ans, Québec, 1976-1986-1996-2001

Tableau 5 : Quelques caractéristiques du marché du travail chez les femmes âgées de 45 à 64 ans, Québec 1976-1986-1996-2001

Tableau 6 : Pourcentage de chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de chômeurs selon le groupe d'âge, au Québec et au Canada, 1976-1986-1996

Tableau 7 : Nombre de travailleuses et travailleurs à temps partiel de 45 à 64 ans, 1976-1986-1996-2001

## Introduction

Il n'y a pas si longtemps, on qualifiait de vieilles les personnes celles qui atteignaient l'âge de 65 ans correspondant, en général, à l'âge normal de la retraite. Cette référence arbitraire, établie au XIX<sup>e</sup> siècle, a encore cours dans la plupart des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). Mais si l'âge légal de la retraite s'établit en général à 65 ans, l'âge moyen de retraite au Canada et au Québec se situe de plus en plus près de 60 ans. Le recours aux programmes de retraite anticipée, mis en place notamment par les entreprises comme une solution à un trop grand nombre

d'effectifs et souvent reçus par les travailleuses et les travailleurs comme une libération des contraintes du travail rémunéré, influence la baisse de l'âge moyen de la retraite.

Compte tenu des nombreuses représentations de personnes retraitées du monde du travail rémunéré, autonomes, actives, mobilisées et participant à la collectivité par leurs actions, on ne peut se permettre de recevoir et de limiter ces représentations aux images de dépendance et d'oisiveté comme ce fut longtemps le cas. Avec les années, des changements majeurs se sont produits quant à l'allongement de l'espérance de vie, à la préservation d'une meilleure santé et à l'amélioration des revenus à la retraite. Par la création de mesures de protection sociale visant à assurer des revenus aux personnes qui ont quitté le travail rémunéré, les gouvernements, en collaboration avec les travailleurs, ont mis en place des programmes qui permettent d'assurer une sécurité financière au moment où les travailleuses et travailleurs quittent le marché du travail.

Cependant, tous ces changements, destinés à assurer une période de retraite décente, ne doivent pas occulter la situation des travailleuses et travailleurs vieillissants qui ne rêvent pas encore de retraite ou qui simplement ne pensent pas à quitter le marché du travail. En effet, quoique l'on déclare, de part et d'autre, les bienfaits et les joies de la retraite, une majorité d'individus restent partagés entre le désir de prendre une retraite hâtive et le besoin ou l'obligation de travailler. Les gouvernements sont souvent

" déchirés entre la logique financière des systèmes de retraite (favorable à l'allongement de la vie active) et la politique de compétitivité des entreprises (favorable à la réduction de la vie active) ". Le droit à la retraite, consolidé depuis le début du siècle, entraîne avec de plus en plus d'insistance le rejet de certains travailleurs et travailleuses, devenus, croit-on, en raison de l'âge, moins indispensables.

Des travaux sur la question du vieillissement de la main-d'œuvre apparaissent au début des années 50, alors qu'il existe une pénurie de travailleuses et travailleurs dans la force de l'âge à la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Vers les années 80, des travaux en ergonomie sont entrepris en France afin de cibler des mesures d'adaptation du milieu de travail. Plus récemment, des études nous indiquent que la proportion de personnes " actives " par rapport aux personnes " inactives " est actuellement en baisse et qu'elle diminuera au cours des prochaines décennies. Le déclin de la participation des personnes vieillissantes au marché du travail constitue un élément marquant des dernières années, amplifié par le fait que les jeunes entrent sur le marché du travail plus tardivement.

Au cours des dernières décennies, une alternative semble s'être présentée aux entreprises: favoriser une retraite hâtive pour faire place aux jeunes ou faire en sorte que le personnel vieillissant puisse s'adapter aux besoins changeants du marché du travail afin de rester actif plus longtemps. Est-on obligé de choisir une seule de ces voies? Quelles sont les conséquences des politiques d'exclusion ou de licenciement collectif de travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus? Peut-on envisager de nouvelles pratiques des employeurs qui permettraient une plus grande rétention de cette main-d'œuvre? Comment maintenir, dans un contexte de vieillissement, une main-d'œuvre dynamique et un plus grand transfert d'expertise? N'y aurait-il pas d'autres choix qui feraient appel à un décloisonnement des activités selon l'âge? Les individus doivent-ils s'attendre à travailler plus longtemps? Si oui, dans quelles conditions les travailleuses et travailleurs âgés évolueront-ils? Comment surtout tirer parti du vieillissement de la main-d'œuvre?

Nous allons examiner la situation de la main-d'œuvre vieillissante au Québec, dans le contexte du vieillissement de la population avant de traiter des enjeux et de présenter nos recommandations.

## **1. Le vieillissement de la main-d'œuvre au Québec**

*" L'avenir des pays riches n'est pas rose.*

*Le vieillissement de leur population entraîne une*

*diminution de la main-d'œuvre,*

*une consommation de moins en moins vigoureuse*

*et la charge de soins de santé qui pourrait provoquer une récession."*

Le vieillissement de la population, désignant l'accroissement du nombre de personnes âgées dans l'ensemble, a des conséquences sur le profil de la population active. Le Québec ne fait pas exception à la destinée de ces états riches qui vivent ce problème. Les changements démographiques qui caractérisent le Québec sont particuliers en raison de l'augmentation importante de sa population au cours du XX<sup>e</sup> siècle, du vieillissement rapide de sa population qui découle d'une faible fécondité, d'une meilleure longévité et d'une migration nette à la baisse. En effet, au cours des vingt cinq dernières années, la proportion d'immigrants reçus n'a pas été suffisante pour parvenir à un solde migratoire à la hausse. De plus, les migrations interprovinciales négatives ont désavantagé le Québec. Ces phénomènes, combinés à une augmentation de l'espérance de vie donnent lieu à un vieillissement plus rapide au Québec qu'au Canada.

Selon les projections de population produites par l'Institut de la statistique du Québec, la proportion de personnes de 65 ans ou plus dans la population totale pourrait atteindre 27 % en 2031, alors qu'elle est de 13 % en 2001: c'est cette période relativement courte qui sert typiquement d'indicateur pour qualifier de rapide le vieillissement du Québec.

Le Québec se caractérise particulièrement par un renversement de la pyramide des âges qui présente une faiblesse des effectifs plus jeunes. Le rapport entre " actifs " et " inactifs " âgés se modifie donc rapidement sous l'effet du mouvement de sortie précoce d'activité et du vieillissement démographique, ce qui entraînent un nombre croissant de personnes retraitées qui, avec les années, compteront, sur de moins en moins de personnes actives pour assurer la production et les charges sociales.

L'évolution démographique et les pratiques de départs anticipés sont des facteurs qui influencent le volume des personnes actives et la structure d'âge de la population active. Le poids démographique des personnes de 45 à 64 ans dans la population active augmente en raison du vieillissement de la population, et ce, en dépit des pratiques de retraite anticipée. En ce sens, les enjeux du vieillissement de la main-d'œuvre active sont tout aussi préoccupants que ceux liés à la proportion croissante des personnes âgées de 65 ans ou plus à qui on attribue entre autres, la responsabilité de la hausse progressive des coûts des services et des soins de santé.

## **1. Une population active vieillissante**

Rappelons d'abord que la population définie comme " active " exclut les plus jeunes, absents du marché du travail, et les plus âgés qui ont quitté le marché du travail. Cette notion désigne donc les personnes occupées ou en chômage au moment de l'enquête. En 1996, parmi les Canadiens actifs sur le marché du travail, un sur cinq avait entre 45 et 54 ans et un sur douze avait entre 55 et 64 ans. Ces proportions devraient augmenter jusqu'à un Canadien actif sur quatre ayant entre 45 et 54 ans et un Canadien actif sur

sept ayant entre 55 à 64 ans d'ici 2021 pour ensuite redescendre avec le départ des baby-boomers du marché du travail. Les personnes âgées de 45 à 64 ans composeront donc, d'ici 2021, une proportion croissante de la population active.

En 2001, la population active du Québec comptait 3,8 millions de personnes dont près du tiers avaient entre 45 et 64 ans alors que cette proportion était de 24,4 % en 1976. Depuis 1976, le taux d'activité de la population âgée de 15 ans ou plus est passé de 58,8 % à 63,6 % en 2001. Tel que le montre le tableau 1, la rupture avec le marché du travail se fait après 54 ans, puisque pour ce groupe d'âge, le taux d'activité diminue.

**Tableau 1: Taux d'activité de la population âgée de 15 ans ou plus,  
Québec, 1976-1986-1996-2001**

	1976	1986	1996	2001
Groupes d'âge				
	%			
15 ans ou plus	58,8	62,9	61,9	63,6
45-54 ans	64,2	69,6	77,0	81,1
55-64 ans	48,3	42,6	40,7	44,3

Sources: Données fournies par l'Institut de la statistique du Québec. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Caractéristiques du marché du travail chez les 45-64 ans selon l'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001. Caractéristiques du marché du travail chez les 15 ans ou plus ans selon l'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001.

**Tableau 2 : Part des personnes âgées de 45 à 64 ans dans la population active québécoise totale,  
selon le sexe, 1976-1986-1996-2001**

Hommes			Femmes			Total hommes et femmes		
45-54 ans	55-64 ans	45-64 ans	45-54 ans	55-64 ans	45-64 ans	45-54 ans	55-64 ans	45-64 ans
%	%	%	%	%	%	%	%	%



<b>1976</b>		10,0	26,7	13,7	6,4	20,1	15,6	8,7	24,3
	16,7								
<b>1986</b>	15,5	9,5		13,1	5,7	18,8	14,5		22,4
			25,0					7,9	
<b>1996</b>	21,5	8,5	30,0	20,7	6,1	26,8	21,2	7,4	28,6
<b>2001</b>		10,1	33,7	24,1	7,4	31,5	23,8	8,9	32,7
	23,6								

Sources : Données fournies par l'Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Caractéristiques du marché du travail chez les 45-64 ans selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001. Caractéristiques du marché du travail chez les 15 ans ou plus selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001.

Au cours des années à venir, la population active sera donc beaucoup plus âgée que ce que le Québec a pu connaître jusqu'à présent. La part qu'occuperont les personnes âgées de 45 à 64 ans dans la population active totale continuera de croître pendant encore plusieurs années pour atteindre 42,6% en 2008. Selon les projections démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la population active commencera à décroître vers 2012.

## 1. 2 Une population active qui quitte le marché du travail

Le départ à la retraite des baby-boomers, particulièrement dans un contexte de retraite précoce ou anticipée, pourrait entraîner une rareté de main-d'œuvre, voire une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs, une baisse de productivité en raison de la perte de compétences et un accroissement des charges sociales étant donné un moins grand nombre de travailleuses et travailleurs.

On constate que le taux de participation des personnes de 55 ans ou plus varie de pays en pays, selon des différences d'ordre économique, démographique et culturel. L'accroissement des revenus par habitant, l'urbanisation, et les régimes de protection sociale notamment, expliquent la baisse de participation de la population active dans les pays industrialisés. Par exemple, en France, des dispositifs de préretraite, maintenant abandonnés en raison des coûts de ces mesures, ont permis aux travailleurs âgés licenciés de bénéficier de 70 % de leur salaire brut antérieur. Dans plusieurs États, les mesures de préretraite n'existent pas, par exemple, comme au Japon et aux États-Unis. Au Québec, depuis 1997 la *Loi modifiant la loi sur le régime de rentes* et la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite favorisant des mesures de retraite progressive* permettent à un individu de réduire ses heures de travail et de recevoir une compensation de revenu, celle-ci étant déduite d'une prestation provenant de son régime de retraite privé. Des modifications sont actuellement à l'étude pour assouplir l'application de cette mesure restée impopulaire depuis sa mise en œuvre.

Plusieurs facteurs influencent les taux d'activité des différents États : politiques publiques, pratiques privées des entreprises et cultures. Dans un contexte de croissance économique, le taux d'activité peut augmenter

grâce à la création d'emplois mais le maintien et même l'augmentation de la durée de participation des travailleurs au marché du travail tient à la volonté, non seulement des individus, mais aussi des entreprises qui peuvent agir en ce domaine. Au cours des dix dernières années particulièrement, les pratiques de sorties hâtives ont contribué à la réduction de la participation à la main-d'œuvre. Certaines sociétés deviennent de plus en plus conscientes des impacts et des coûts des mesures de retrait hâtif, dans le contexte du vieillissement de la population totale, et ont entrepris la mise en place de mesures pour inverser le mouvement de sortie précoce au profit d'un allongement de la vie active.

**Tableau 3 : Taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans dans certains pays de l'OCDE, 1982-1987-1992-1997**

	1982	1987	1992	1997
	%			
<b>Canada</b>	52,9	50,4	49,0	48,4
<b>États-Unis</b>	55,1	54,4	56,2	58,9
<b>Japon</b>	63,5	63,0	66,2	66,9
<b>France</b>	47,1	39,2	36,8	36,7
<b>Pays-Bas</b>	32,9	30,5	29,5	32,5

Sources : Statistique Canada; *Enquête sur la population active*: OCDE, *Perspectives de l'emploi*, juin 1998, et *Statistiques de la population active 1977-1997*. Extrait du tableau 2.6: *Le marché du travail après 45 ans: un milieu en mutation*, p. 100.

En consultant les données présentées tableau 3, on note que le mouvement à la baisse des taux d'activité s'est inversé dans le cas des États-Unis et du Japon. Cette situation s'explique notamment par la mise en place de mesures d'incitation à la poursuite de la participation au marché du travail. Pour ces deux États, les mesures d'encouragement des travailleurs à poursuivre leurs activités se reflètent dans la rétention de la main-d'œuvre. Les travailleurs âgés sont souvent incités à occuper des emplois procurant des salaires moins élevés et/ou offrant des heures de travail réduites.

Si en France, les hommes cessent de travailler en moyenne à l'âge de 59 ans, l'âge moyen de retrait du marché du travail pour les Japonais atteint 67,6 ans surtout en raison des pratiques de fin de carrière, alors que l'âge moyen des hommes au Canada se situe à 61,3 ans et celui du Québec à 60,6 ans, en 1997 .

Le taux d'activité canadien a toujours été supérieur au taux québécois s'inscrivant tout de même dans le mouvement de baisse chez les états industrialisés. Mais, la baisse du taux d'activité est influencée par d'autres facteurs que celui du vieillissement de la main-d'œuvre, dont la mondialisation de l'économie et les changements technologiques rapides qui peuvent exercer une pression sur les motifs des travailleurs à vouloir continuer de travailler. Au Québec, pour l'ensemble de la population âgée de 15 ans ou plus, le taux d'activité de 58,8 % en 1976 est passé à 63,6 % en 2001, mais pour le groupe des personnes de 55 à 64 ans, il s'inscrit plutôt dans une tendance à la baisse comme pour l'ensemble du Canada (voir tableau 1) .

Au Canada, l'État n'exerce pas de contrôle très serré sur la décision des entreprises de retenir ou au contraire de supporter la main-d'œuvre vieillissante. La mise à l'écart des travailleurs âgés est, actuellement, la conséquence de décisions d'entreprises publiques ou privées qui ont mis en place des programmes d'incitation à la retraite anticipée.

### **3. Une population active qui se féminise**

Depuis les années 1970, sous la pression du mouvement féministe et des syndicats, les gouvernements ont développé des mesures de conciliation entre le travail et la famille permettant aux femmes d'investir de plus en plus le marché du travail favorisant une féminisation de la main-d'œuvre qui se répercute dans le groupe des travailleuses et travailleurs vieillissants. Depuis 1951, le marché du travail se caractérise non seulement par l'augmentation du taux de scolarisation de la main-d'œuvre, mais aussi par la hausse du taux d'activité des femmes et la baisse de celui des hommes.

Longtemps confinées à la sphère domestique, les femmes ont investi le marché du travail, l'influençant par leurs revendications et leur permettant de l'investir de plus en plus ce qui à la fois se reflète dans le taux d'activité des femmes âgées de 45 ans ou plus et contribue à la féminisation de la main-d'œuvre vieillissante (voir tableau 2)

Au Québec, comme dans tous les pays industrialisés, la présence des femmes sur le marché du travail a augmenté sous l'effet de leur forte aspiration à exercer un emploi combinée aux mutations des structures familiales, à une nouvelle définition des rôles sociaux et à un contexte économique requérant, pour la majorité des ménages, la participation des deux conjoints au revenu familial. Toutefois, les femmes composant la main-d'œuvre âgée de 45 ans ou plus présentent une situation particulière en raison d'une disparité de leurs conditions de travail et de leur cycle de vie professionnelle plus court et surtout plus discontinu. Ainsi, par exemple, selon Emploi-Québec, les femmes de 55 à 64 ans sont plus exposées à la pauvreté dans le cas où elles ne peuvent se maintenir en emploi ou réintégrer le marché du travail.

Selon les données de Statistique Canada, le taux d'activité des femmes au Canada est passé de 41,4 % en 1976 à 56,6 % en 2001 tandis que celui des hommes reculait de 75,8 % à 70,9 %. On observe le même phénomène au Québec. Le déclin du taux d'activité des hommes dans les années 70 et 80 reflète la progression des départs à la retraite, de nombreux travailleurs ayant bénéficié des programmes d'encouragement à la retraite anticipée pendant que la participation des femmes au marché du travail progressait.

Chez les personnes de 55 et 64 ans, les incitations à la retraite auront plus d'influence si le cheminement de carrière des individus n'est pas marqué par des ruptures. Peut-on prévoir des changements dans les comportements de la main-d'œuvre de groupes plus jeunes qui auront participé au marché du travail de façon plus continue? Les travailleuses, actuellement âgées de 45 ans ou plus, envisageront-elles une retraite hâtive ou seront-elles plus disposées à poursuivre leurs activités professionnelles? Devant des possibilités plus souples de travail et des incitations financières, les travailleuses et les travailleurs seraient-ils prêts à poursuivre leur participation à la main-d'œuvre active?

## **2. Les travailleuses et travailleurs vieillissants**

On entend par travailleuses et travailleurs vieillissants, les personnes âgées de 45 ans à 64 ans, membres de la population active. Ce groupe est vulnérable aux problèmes liés à la discrimination, à l'accès à la formation, à la déqualification et à la réinsertion en emploi, problème qui commencent à se manifester plus particulièrement à ce moment.

## 2.1 Caractéristiques

Tel que nous l'avons déjà mentionné, en 2001 près du tiers de la population québécoise active avait entre 45 et 64 ans. Ce groupe n'est pas homogène et se distingue entre autres par le niveau de scolarité atteint et par les catégories d'emploi dans lesquelles se trouvent les individus. Les écarts de scolarité sont moins importants pour les 45-54 ans que pour le groupe plus âgé, donnée importante pour ce qui est des possibilités d'adaptation à l'évolution du marché du travail et le la réinsertion en emploi. Les emplois d'une portion considérable des 55-64 ans sont liés à des métiers manuels, souvent concentrés dans des secteurs en régression où la croissance de l'emploi est lente ou négative depuis au moins le milieu des années 80. Ce facteur influence la sortie anticipée de ce groupe du marché du travail.

Le taux d'activité des personnes actives âgées de 65 ans ou plus est toujours en baisse depuis 1976 malgré l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire en 1980 par une modification à ce chapitre de la *Loi sur les normes de travail*. La contribution à la main-d'œuvre des personnes de 65 ans a diminué, leur taux d'activité étant passé de 8,4 % en 1976 à 4,8 % en 1998 et leur part dans la population active de 1,4 % à 1,1. Étant donné sa faible présence sur le marché du travail, les données en cette matière ne considèrent généralement pas ce groupe.

**Tableau 4 : Quelques caractéristiques du marché du travail chez les hommes âgés entre 45 et 64 ans, Québec, 1976 - 1986- 1996 - 2001**

	Unité	1976	1986	1996	2001
Taux d'activité	%	89,9	87,7	87,9	88,3
45 - 54 ans		74,8	62,9	53,4	56,5
55 - 64 ans					
Taux d'emploi	%	85,4	81,8	79,4	82,4
45 - 54 ans		70,9	57,2	47,9	51,9
55 - 64 ans					
Taux de chômage	%	5,0	6,7	9,8	6,7
45 - 54 ans		5,2	9,0	10,3	8,1
55 - 64 ans					

Sources : Données fournies par l'Institut de la statistique du Québec. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Caractéristiques du marché du travail chez les 45-64 ans selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001.

**Tableau 5 : Quelques caractéristiques du marché du travail chez les femmes âgées de 45 à 64 ans, Québec, 1976-1986-1996-2001**

	unité	1976	1986	1996	2001
Taux d'activité	%	39,5	52,0	66,3	74,0
45 -54 ans		24,3	24,4	28,8	32,7
55 -64 ans					
Taux d'emploi	%	36,7	46,9	59,6	68,4
45 -54 ans		22,8	21,8	26,0	29,6
55 - 64 ans					
Taux de chômage	%	6,9	9,8	10,0	6,5
45 -54 ans		6,1	10,6	9,6	9,3
55 - 64 ans					

Sources : Données fournies par l' Institut de la statistique du Québec. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Caractéristiques du marché du travail chez les 45-64 ans selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001.

Les tableaux 4 et 5 font état d'une diminution du taux d'activité des hommes et une augmentation de celui des femmes. Entre 1976 et 2001, le taux d'activité des travailleuses âgées de 55 à 64 ans augmentait de 24,3 % à 32,7 % alors que pour les hommes le taux d'activité diminuait de 74,8 % à 56,5 % pour le même groupe d'âge. Par ailleurs, on constatera un chômage de plus longue durée depuis 1976 pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, et ce, pour les deux sexes (voir tableau 6) et une augmentation du nombre d'individus travaillant à temps partiel ou optant pour le travail autonome ou indépendant dans ce groupe d'âge (voir tableau 7).

Les préjugés restent tenaces bien que plusieurs auteurs aient déjà démontré les qualités des travailleurs plus âgés, qui comme les plus jeunes d'ailleurs, ne forment pas un groupe homogène que l'on peut rapidement caractériser par une seule épithète. Si une mauvaise santé peut nuire à la productivité et constitue un risque plus élevé chez les travailleurs âgés, les tendances à la longévité en réduisent les effets. Bien que les travailleurs âgés actuellement de 55 ans ou plus possèdent un niveau de scolarité moins élevé que les cohortes qui les suivent, un milieu de travail qui favorise l'accès à l'apprentissage peut susciter leur motivation et leur intérêt.

La *Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante* fait état de près d'une quarantaine de caractéristiques associées à ce groupe les unes positives, les autres négatives. Parmi ces caractéristiques positives, certaines, souvent oubliées, rappellent que les travailleurs

âgés ont la mémoire de l'entreprise, ont acquis une spécialisation, démontrent un grand souci de la qualité et ont développé, au fil des années, la coopération dans leur domaine entre collègues ou dans un réseau plus large. Cependant, certains travailleuses et travailleurs âgés peuvent développer des limitations physiques, présenter un manque de motivation, montrer moins d'intérêt pour la formation, telle qu'elle est actuellement offerte, et une réticence à l'égard des technologies surtout quand celles-ci sont imposées dans un court temps; par ailleurs, d'autres demeurent très actifs, impliqués et motivés à continuer à apprendre et à transférer leurs connaissances à du personnel moins expérimenté.

## 1. La scolarisation et la formation

*" Le vieillissement de la population active du Québec,*

*jumelé à la baisse du taux de natalité*

*rend plus difficile le renouvellement de la main-d'œuvre ;*

*la croissance économique du Québec repose alors pour une part*

*sur le maintien et sur le renouvellement des compétences de sa population active."*

La formation et le perfectionnement continu sont essentiels pour aider les travailleurs âgés à s'adapter aux fluctuations de la demande et des perspectives d'emploi et pour éviter une retraite non souhaitée. La participation au marché du travail est en relation étroite avec la scolarité, laquelle diminue le risque de précarité. En effet, les compétences et la formation professionnelle exigées augmentant constamment, l'intégration au marché du travail se fait de plus en plus difficilement pour les personnes en chômage, peu scolarisées. Heureusement, la situation du taux de diplomation évolue dans le sens d'une meilleure scolarité. Les générations nées avant 1941 n'ont pas profité de la réforme scolaire des années 60. C'est en effet, à partir des générations charnières de 1941-1951 que se sont manifestés les premiers effets de cette réforme. Le groupe des personnes ayant actuellement entre 55 et 64 ans demeure donc moins scolarisé que le groupe des 45-54 ans et, de ce fait, les travailleuses et travailleurs plus âgés sont aussi plus vulnérables à l'exclusion du marché du travail.

Les risques pour un individu de connaître un épisode de chômage augmentent nettement s'il ne détient pas de diplôme secondaire. De plus, un faible niveau de scolarité caractérise les travailleurs découragés qui ne sont même pas comptabilisés parmi les chômeurs. La génération des travailleurs âgés de 55 ans ou plus s'est souvent " débrouillée " avec peu de connaissances au départ, plusieurs ayant appris leur métier " sur le tas " quand ils n'ont pas eu l'occasion de profiter d'une formation continue. Actuellement, les femmes de 45 ans ou plus sont moins scolarisées que leurs homologues masculins. Cette situation sera toutefois différente pour les nouvelles générations alors que les femmes affichent maintenant des taux de scolarité plus élevés bien que leur présence soit encore moins répartie dans les divers secteurs de formation.

On suppose rapidement que les travailleuses et travailleurs plus âgés éprouvent des difficultés d'apprentissage en période de changements technologiques. Les travailleurs vieillissants peuvent avoir tendance à accorder moins d'importance à la formation et peuvent considérer eux-mêmes leur âge comme une limite surtout quand cette formation est donnée dans des sessions intensives comportant des préalables liés aux nouvelles technologies des communications. Il incombe toutefois aux travailleuses et travailleurs vieillissants de continuer à manifester leur intérêt à maintenir leurs compétences à jour étant donné que la poursuite des activités professionnelles pourrait être prolongée dans les contextes où la

rareté de ressources se manifesterait.

Depuis 1995, la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* oblige tout employeur à consacrer au développement de la formation de la main-d'œuvre 1 % de sa masse salariale à partir d'un montant fixé par le gouvernement. Cependant, la personne jugée remplaçable en raison de son âge risque de ne pas pouvoir profiter de cette mesure qui privilégie la rentabilité. Pourtant, des compétences additionnelles pourraient permettre au personnel, peu importe l'âge, de mieux s'adapter à l'évolution des entreprises et des marchés et de se réinsérer en emploi pour éventuellement éviter d'être exclus définitivement du marché du travail à un moment qu'il n'aurait pas choisi.

L'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* révèle qu'au Québec, en 1997,

19 % des adultes participaient à des activités d'éducation ou de formation alors que

12 % d'entre eux participaient à une activité de cet ordre liée à l'emploi. Cette enquête indique que la participation à des activités de formation diminue graduellement avec l'âge et radicalement pour les travailleurs et travailleuses de 55 ans ou plus. Plus les travailleurs s'approchent de la retraite, plus les offres en matière de formation semblent diminuer. Autant les employeurs que les employés doivent être plus conscients de l'importance de la formation qui peut devenir une ressource nécessaire à une adaptation en fin de carrière pour les uns et une source de main-d'œuvre expérimentée pour les autres.

On doit changer la mentalité qui assujettit la formation à un critère d'âge et en limite l'accès au personnel plus jeune. Ainsi les individus pourront jouer un rôle social actif et valorisant le plus longtemps possible. Si l'on encourage le maintien de leurs compétences et l'acquisition de nouvelles habiletés, les travailleurs et les travailleuses pourraient vivre leur passage à la retraite comme un changement de statut plutôt qu'une fin de participation au marché du travail. La retraite du travail rémunéré qui occupait les travailleuses et travailleurs marquera alors peut-être, de plus en plus, le début d'un itinéraire de vie différent.

### **2.1.2 Les choix des travailleuses et travailleurs**

*" L'intelligence fluide traduirait la capacité du sujet à faire face à des situations nouvelles, et serait la cible principale du vieillissement.*

*L'intelligence cristallisée témoignerait plutôt du stock d'expérience et pourrait être maintenue stable voire gagner en efficacité. "*

Depuis 1976, les hommes de 55 ans ou plus quittent les rangs de la population active en raison, d'une part, des incitations financières favorisant le retrait du marché du travail et, d'autre part, des périodes de difficultés économiques. La possibilité de vieillir en emploi est fortement influencée par les conditions dans lesquelles les individus travaillent tout en avançant en âge et par l'anticipation positive d'une sortie hâtive. La démotivation en raison d'un travail sans défi ou trop exigeant pour les capacités de la personne en emploi alimente le désir de voir arriver la fin du travail rémunéré. Pourtant, plusieurs personnes éprouvent une grande perte lorsqu'a lieu la rupture avec ce rôle social bien défini. On note à ce chapitre des différences de comportements selon les individus. Pour les uns, s'étant longtemps définis par le poste ou la fonction occupée, la perte sociale est lourde. Pour d'autres, la fin du travail rémunéré représente la libération d'une série de contraintes accompagnée de projets positifs personnels et collectifs.

Un niveau d'instruction peu élevé, des connaissances insuffisantes, un manque de formation et une faible

motivation à investir dans de nouvelles qualifications sont des obstacles à l'emploi pour les travailleuses et travailleurs de tous les âges. Mais à ces difficultés s'ajoutent celle de la réduction de la mobilité géographique et un manque d'expérience dans la recherche d'emploi pour les travailleurs âgés. La surqualification peut certes aussi devenir un obstacle au réemploi, certains travailleurs étant réticents à renoncer à des exigences salariales élevées. Par ailleurs, l'incapacité physique ou mentale des individus peut survenir en raison d'une affection évolutive, d'un traumatisme attribuable au travail exécuté ou à d'une cause extérieure.

Si une double dynamique est inscrite dans le vieillissement au travail, soit celle de l'individu qui porte les traces de son passé et celle des transformations de la production, les travailleuses et travailleurs d'expérience développent des stratégies dites compensatoires. Ils modifient leurs gestes et leurs positions au travail, anticipent les actes à accomplir, coopèrent au sein d'un collectif de travail et de mise en œuvre de connaissances concrètes apprises au fil des années.

L'amorce du déclin des capacités fonctionnelles varie en temps et en intensité selon les individus. " De plus, les fonctions physiologiques et psychologiques peuvent présenter de grands écarts selon l'entraînement physique et mental. Les manières de faire des travailleurs âgés permettent de réduire le déclin sur le plan fonctionnel. Sur le plan cognitif, si la mémorisation et la vitesse d'exécution diminuent avec l'âge dans des situations expérimentales artificielles, la familiarité avec de nouvelles tâches et le recours à des connaissances antérieures réduisent les écarts observés entre les travailleurs jeunes et vieux".

Qu'on le veuille ou non, l'âge est un attribut important en matière d'emploi et de réemploi. Les employeurs sont fortement influencés par le contexte social d'exclusion du personnel et peuvent se méprendre sur la motivation, les connaissances et les compétences, la volonté d'apprendre, le sentiment d'appartenance du personnel âgé. On ne peut nier les effets de l'âge sur les capacités des individus. Ainsi, " au niveau sensoriel, il se produit un déclin de la vision, une diminution de l'ouïe et une perte d'équilibre ; au niveau moteur, la force musculaire diminue de 15 à 40 % entre 20 et

60 ans ; au niveau des mécanismes centraux, la capacité d'assimiler et de traiter de nombreuses informations à la fois décroît avec l'âge. Mais si les exigences d'une tâche n'excèdent pas la capacité de ces mécanismes, l'âge n'aura aucun effet sur la performance reliée à la tâche. Néanmoins, il en aura plus sur les tâches difficiles que sur les tâches faciles".

### **2.1.3 Les risques de discrimination**

Malgré la législation, la discrimination fondée sur l'âge peut exister. Les uns sont trop jeunes, les autres sont trop vieux. L'un des principaux défis devant le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre est sans contredit l'élimination des préjugés défavorables à l'égard des capacités des travailleurs âgés. Pour ces derniers, la discrimination peut prendre plusieurs formes : mises à pied, longues périodes de chômage, difficultés d'accès à des sessions de formation. Des problèmes de réinsertion au marché du travail en raison entre autres des pratiques d'embauche favorisant les jeunes peuvent ainsi être interprétés comme une forme de discrimination. Pourtant, plusieurs auteurs détruisent les mythes selon lesquels les travailleurs âgés auraient une moins grande capacité de travail, seraient plus souvent malades, moins souples et moins motivés. Si des préjugés négatifs sont le lot d'employeurs, les travailleuses et travailleurs eux-mêmes peuvent les alimenter en se comparant leurs performances à celles des plus jeunes



dévalorisant ainsi ce que l'expérience leur a appris.

Le critère de l'âge peut influencer autant l'embauche des jeunes en raison de leur manque d'expérience que celle des plus vieux en raison de leurs exigences en matière salariale ou de leur pratiques professionnelles. Les organisations devraient développer une meilleure gestion des âges pour éviter que les personnes plus âgées, comme les plus jeunes, soient victimes d'une discrimination liée à l'âge. Par ailleurs, le problème du personnel expérimenté qui se " sent dépassé " par les nouvelles exigences du travail, en particulier par l'évolution rapide des technologies de l'information et des communications, peut toucher plusieurs groupes de travailleuses et travailleurs sans égard à leur âge.

Pour diminuer les masses salariales et la pression sur l'emploi, les gouvernements et les entreprises ont réagi en mettant sur pied des programmes accélérant le retrait des salariés vieillissants de la population active. Cependant, les mesures incitant à une sortie anticipée et la mise en place de *parachutes dorés* ont des conséquences collectives. Les pratiques des entreprises, comme les pratiques gouvernementales, ont encouragé le retrait du marché du travail à un âge de plus en plus bas. Ces pratiques visent à réduire les coûts de main-d'œuvre et à faire de la place aux jeunes, mais elles sous-estiment les effets négatifs d'une réduction globale de la main-d'œuvre active.

#### 2.1.4 Le chômage de longue durée

*" La société québécoise est passée d'un modèle de qualifications fondé sur des savoirs techniques et des savoirs-faire manuels de travail à un modèle beaucoup plus orienté vers des savoirs-faire utilisant des nouvelles technologies, plus approfondies et plus théoriques et orientées vers des savoirs. "*

Les taux de chômage des 45-54 ans et des 55-64 ans, longtemps comparables, tendent à se différencier depuis la récession du début des années 90. En 2000, on dénombrait 87 600 chômeurs de 45 ans ou plus alors qu'on en comptait 38 600 en 1976.

Les causes du chômage chez les 45-64 ans sont liées à l'évolution technologique et économique, à la discrimination et à des licenciements collectifs à la suite de la fermeture d'usines ou de restructurations majeures. La part du chômage de longue durée dans le chômage des dernières années semble de plus en plus en relation avec l'âge. La particularité du chômage des travailleurs âgés a toujours été dans sa durée plus importante que chez les travailleurs en général, mais cette tendance s'approfondit avec les années et amène une problématique nouvelle et inquiétante : celle du chômage de longue durée menant vers l'exclusion. Au Québec, la proportion de chômage de longue durée dépasse celle du Canada comme on peut le constater au tableau 6.

#### **Tableau 6: Pourcentage de chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de chômeur,**

## selon le groupe d'âge au Québec et au Canada 1976-1986-1996

Années	Québec				Canada			
	15 ans et +	45-64 ans	45-54 ans	55-64 ans	15 ans et +	45-64 ans	45-54 ans	55-64 ans
	%	%	%	%	%	%	%	%
1976	3,6	6,0	6,5	n.d	2,5	4,3	4,2	4,1
1986	12,5	24,0	20,5	28,9	8,8	17,0	15,8	18,7
1996	16,6	25,2	23,5	30,1	13,6	21,2	20,4	23,1

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

En 1996, au Québec, 23,5 % des chômeurs de 45 à 54 ans étaient à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an. Cette proportion montait à 30,1 % chez les 55-64 ans alors 16,6 % de l'ensemble des travailleurs de 15 ans ou plus était dans pareille situation. Au Québec, comme au Canada, les travailleuses et travailleurs sont davantage touchés par le chômage de longue durée à mesure qu'ils avancent en âge.

Par ailleurs, les difficultés de réintégration au travail augmentent en particulier pour les moins scolarisés, lesquels sont plus nombreux dans le groupe des plus âgés. Le chômage de longue durée risque de conduire ces personnes vers la sortie hâtive du marché du travail et d'augmenter ainsi le nombre de travailleurs découragés comptabilisés dans la population inactive. Les travailleurs découragés sont les personnes qui, bien que voulant travailler, perdent espoir de trouver un emploi et donc abandonnent la recherche d'emploi. En 1999, les personnes âgées de 45 ans à 54 ans représentaient un peu plus de la moitié des travailleurs découragés. La marginalisation des travailleuses et travailleurs vieillissants se traduit par des taux de chômage plus élevés qu'auparavant et de plus longue durée. On assiste à une amplification du passage de l'emploi à l'inactivité, conséquence des difficultés de réinsertion en emploi au-delà d'un certain âge.

## 2. 2 Les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante

Les pratiques des entreprises sont issues d'un contexte social et culturel empreint de préjugés encore défavorables à l'égard des personnes âgées en général et de la main-d'œuvre vieillissante en particulier. Ces pratiques se manifestent par des réticences à embaucher du personnel qui approche de la cinquantaine. Cependant, certaines entreprises recherchent des candidats qui présentent des qualités souvent associées aux travailleurs âgés, telle la fidélité à une entreprise. Toutefois même si plusieurs d'entre eux ont les compétences et l'expérience, un grand nombre de travailleurs âgés, particulièrement de 55 ans ou plus, ont moins d'expérience en matière de recherche d'emploi. Les futures générations de travailleurs et travailleuses seront non seulement plus scolarisées, mais davantage habituées aux changements en cours de carrière.

Les pratiques favorisant le maintien en emploi des salariés ou leur exclusion sont aussi influencées par le contexte économique, le marché du travail et les caractéristiques de la main-d'œuvre. Elles concernent la gestion de carrière, l'aménagement du temps de travail et le désengagement pour rajeunir le personnel. La gestion des âges du personnel concerne surtout la sortie du personnel âgé. Les mesures de sortie anticipée favorisées depuis les récentes années ont souvent provoqué les retraits hâtifs du marché du

travail comme si cette solution était la seule possible.

Pour promouvoir et soutenir la recherche sur le vieillissement de la population et ses impacts économiques et sociodémographiques, le Fonds de recherche sur la société et la culture, en collaboration avec ses partenaires dont fait partie le Conseil des aînés, assure le suivi et la gestion des subventions attribuées en vue de documenter la question. Les pratiques des entreprises et les politiques publiques, en relation avec le vieillissement de la main-d'œuvre, font l'objet d'une recherche menée actuellement par l'Institut national de recherche scientifique.

En 1997, de nouvelles dispositions concernant la retraite progressive entrent en vigueur permettent ainsi aux personnes de 55 ans ou plus, après entente avec leur employeur, de bénéficier d'une compensation financière versée par le régime de retraite pour combler le manque à gagner. Ces mesures permettent aux individus qui manifestent de l'essoufflement professionnel de songer à la retraite comme moyen de se délivrer des exigences liées au travail pour exercer d'autres activités. Le Conseil des aînés examinera cette question dans son avis portant sur la retraite.

Pour les entreprises et l'État employeur, la main-d'œuvre âgée peut représenter un risque de baisse de productivité, des coûts élevés en matière de salaires et d'avantages sociaux. Les stratégies d'embauche et de maintien en emploi sont souvent axées sur les jeunes alors que la gestion de fin de carrière, les retraites partielles, les formules de transition plus souples entre l'emploi et la retraite sont négligées. Pour les entreprises, la question du maintien ou non du personnel en emploi est liée à la rentabilité, ce qui est loin de surprendre. Confrontées à des facteurs économiques et compétitifs, elles ont recours à des pratiques qui hâtent la sortie de la vie professionnelle, ce qui a comme effet de gonfler le volume de la population inactive. Pour de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines, on doit examiner les coûts du maintien en emploi comparativement à ceux engendrés par l'embauche.

La manière de gérer le changement dans l'entreprise, la qualité de la préparation des salariés à ces changements, les modalités de concertation, la clarté des objectifs visés, les garanties d'emploi et les conditions de travail à venir, toutes ces composantes interviennent dans la façon dont les salariés trouvent leur place dans ce processus de changement.

La tendance en matière de transition travail-retraite se caractérise en outre par des politiques et des pratiques qui visent à accélérer le départ des employés plus âgés ou, tout au moins, à les décourager de continuer à travailler. Cette stratégie d'élimination est coûteuse et entraîne une augmentation des débours pour les entreprises, non seulement en matière de recrutement et de formation, mais aussi en perte d'expertise. Pour les employés, " le départ prématuré peut entraîner l'inactivité physique et mentale, la perte de confiance et d'estime de soi et la perte de liens sociaux qui peuvent se refléter sur leur santé et sur les dépenses en santé".

### **3. Problématiques**

L'évolution du monde du travail marque la situation de la main-d'œuvre vieillissante. Avec l'urbanisation des sociétés industrialisées et le phénomène de la mondialisation, des changements majeurs dans les méthodes de travail ont rendu plus difficile l'acquisition de compétences principalement en raison de l'acharnement et de la volonté de faire sa place. La formation et la scolarisation sont devenues essentielles se démarquer dans le monde du travail et pour éviter des situations précaires d'emploi et des difficultés d'insertion dans un contexte de production compétitive aux niveaux national et international. Les entreprises, soucieuses de diminuer leurs coûts, ont entrepris des réformes majeures dans leurs méthodes

de travail. Des changements rapides se font sentir en raison de divers éléments tels que l'accélération du processus de mondialisation des marchés, l'accentuation de la mobilité des emplois, de la libre concurrence et de l'innovation technologique. Les travailleurs sont ainsi mis à rude épreuve afin d'augmenter leur capacité d'adaptation au marché du travail.

Les travailleuses et travailleurs vieillissants sont des moteurs de l'innovation, suivent le rythme, s'accrochent et ou s'inquiètent des diminutions de personnel et des bouleversements suscités par les effets des changements.

### **3.1 Les conséquences collectives**

À mesure que la génération du baby-boom, regroupant les personnes nées entre 1946 et 1966, approche de la soixantaine et quitte le marché du travail, le déficit des compétences augmente. Déjà, en 1997, la sortie massive du personnel infirmier, combinée à une faible embauche de personnel plus jeune, a entraîné des effets qui touchent actuellement les soins offerts dans le domaine de la santé. De telles lacunes dans la disponibilité de la main-d'œuvre risquent de s'amplifier au cours de la prochaine décennie.

#### **3.1.1 Le risque du manque de main-d'œuvre**

Bien que les points de vue divergent quant au risque de pénurie de main-d'œuvre, selon l'étude publiée en 2001 par l'Institut C.D. Howe, le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni connaîtront une pénurie de travailleurs. À l'occasion de la seconde Assemblée mondiale sur le vieillissement tenue à Madrid en avril 2002, les experts ont affirmé que le vieillissement de la population pourrait entraîner une crise économique mondiale dans les vingt prochaines années.

Au Québec, les projections indiquent que le retrait imminent et progressif des baby-boomers du marché du travail risque d'entraîner une pénurie de main-d'œuvre qui sera marquée dans certains secteurs d'activité dont l'administration publique et le domaine de la santé. Par ailleurs, le risque de pénurie de main-d'œuvre est moins présent dans certains secteurs dont celui de l'industrie de l'hébergement, de la restauration, des loisirs et du commerce de gros et de détail étant donné que ces industries regroupent une part importante de personnes ayant 15 et 24 ans. Mais la population active de 15 à 24 ans est sous-représentée dans certains secteurs, notamment ceux des administrations provinciales et territoriales, de la santé et de l'enseignement. Ces secteurs sont conséquemment plus vulnérables à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre.

L'efficacité recherchée par les entreprises les amène à exclure le personnel âgé du marché du travail sans pouvoir préparer cette rupture prématurée. Cette inconscience collective, doublée du mythe de la retraite dorée, accentue le fait que le bassin de la main-d'œuvre diminuera en raison du vieillissement de la population. Si le marché de l'emploi s'adapte bien à la situation, des pénuries pourront possiblement être évitées, mais la rareté de ressources pourrait néanmoins mettre les entreprises en compétition pour combler leurs besoins, le bassin de recrutement étant plus limité.

#### **3.1.2 La baisse de productivité**

Au cours des années 1960 et 1970, l'amélioration des programmes sociaux a été facilitée par l'augmentation de la productivité et l'accroissement démographique. Depuis quelques années, non seulement la croissance est plus faible mais les générations moins nombreuses sont en train de remplacer

les générations d'après-guerre. " La période de transition que s'apprête à vivre le marché du travail canadien, avec le départ massif à la retraite d'une partie importante de sa main-d'œuvre, peut avoir de nombreuses conséquences : pénurie de main-d'œuvre et/ou de main-d'œuvre qualifiée, baisse de la productivité et de la compétitivité des compagnies canadiennes attribuable à la perte de compétence, accroissement des charges sociales dû à un plus petit nombre de travailleurs, diminution du financement des programmes sociaux."

### La situation des régions

Le vieillissement de la main-d'œuvre se manifeste différemment selon les secteurs d'activité et les régions. D'après un rapport du ministère des Régions portant sur les effets du vieillissement sur le marché du travail, les effets du vieillissement de la main-d'œuvre peuvent différer selon les régions en fonction des spécificités sociodémographiques, territoriales et économique de celles-ci. Selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec, les populations régionales connaîtront une décroissance différenciée. On peut s'attendre, en outre, à une décroissance importante des régions ressources au profit des régions périphériques de la zone métropolitaine de Montréal.

### **3.1.3 L'apport familial et social relatif à la fin du travail rémunéré**

La venue de ces nouveaux *travailleurs et travailleuses non rémunérés*, disponibles, expérimentés et motivés, peut représenter un aspect positif pour le monde familial et communautaire. Plusieurs personnes peuvent être désireuses de quitter le monde du travail rémunéré mais tout en souhaitant utiliser leur expérience dans la sphère de la solidarité sociale.

Les personnes retraitées peuvent participer aux activités communautaires, éducatives, artistiques et s'impliquer dans les services d'entraide. Cet apport bénévole à la communauté, et aussi très souvent à la famille immédiate, s'inscrit dans une continuité de participation à la collectivité qui a une importance capitale dans la dynamique de la solidarité sociale. Dans un itinéraire différent selon les individus, cette étape de participation doit être encouragée à travers les efforts des nombreux organismes communautaires.

## **3. 2 Les conséquences individuelles**

Bien que la situation collective du vieillissement de la population et de la main-d'œuvre soit préoccupante, les effets psychologiques et financiers d'une exclusion hâtive du marché du travail n'en sont pas moins importants. Les travailleuses et travailleurs âgés qui ont à concilier le travail rémunéré et les soins à donner à leurs proches à titre, par exemple, de personnes désignées comme *aidantes naturelles*, sont soumis à des responsabilités personnelles qui peuvent dépasser leurs capacités et ainsi les inciter à quitter le marché du travail. Dans les politiques familiales, la préoccupation de concilier vie familiale et vie professionnelle, ne s'est pas encore élargie à la nécessité de concilier le travail et les soins aux proches âgés ou en perte d'autonomie.

### **3.2.1 La diversité des formes d'emploi**

Ayant vécu l'essentiel de sa vie active dans des emplois réguliers, à temps plein et souvent pour un même

employeur, la main-d'œuvre, actuellement de 45 à 64 ans, a moins d'expérience en matière de travail atypique. Mais ce modèle change souvent au détriment des conditions de travail, en particulier au regard des cotisations aux régimes de retraite. Depuis le début des années 1990, les types d'emploi se sont diversifiés et des emplois dits atypiques sont apparus sous diverses formes : l'emploi à temps partiel, l'emploi à durée temporaire, le travail autonome ou indépendant et le cumul d'emplois. Il est difficile toutefois de dire, pour le moment, si les individus choisissent ces nouveaux types d'emploi ou s'ils y sont forcés.

L'emploi autonome ou indépendant est occupé par la personne qui travaille pour son propre compte et qui ne possède aucun lien avec un employeur. Bien que ce type d'emploi comporte des avantages, telle la prise de décision, l'indépendance et la souplesse, il exclut la participation à des régimes privés de retraite et fait supporter à l'individu le soin de préparer sa retraite financière.

La part des travailleurs indépendants parmi les personnes occupées augmente avec l'âge. En effet, " plus de 25 % des personnes occupées chez les travailleurs âgés entre 55 et 64 ans sont reconnues comme travailleurs autonomes contre 18,5 % chez les personnes âgées entre 45 et 54 ans". Réaction pour éviter le chômage ou esprit d'initiative encouragé? La thèse de la pression et celle de l'attraction sont discutées sans entraîner un consensus en faveur de l'une ou de l'autre.

Même si la majorité des employés de 45 à 64 ans occupent au Québec un emploi permanent, une nouvelle tendance au sein de ce groupe apparaît avec l'augmentation du nombre de personnes qui ont un emploi à temps partiel, lequel, il est vrai, permet aussi un retrait progressif de l'individu et des effectifs pour l'entreprise. Ce qui était jusqu'alors plus répandu chez les jeunes se retrouve maintenant dans les autres groupes d'âges. Au cours des deux dernières décennies, les forts rythmes d'accroissement du temps partiel et du travail autonome, composantes de l'emploi atypique, renforcent la tendance à la diversification des formes d'emploi. De 1976 à 2001, le nombre de travailleurs et travailleuses à temps partiel, âgés de 45 à 64 ans, a augmenté pour les deux sexes. (voir tableau 7).

**Tableau 7 : Nombre de travailleuses et travailleurs à temps partiel de 45 ans à 64 ans, 1976-1986-1996-2001**

		1976	1986	1996	2001
	unité				
Travailleurs à temps partiel	'000	3,2	7,4	17,0	17,5
45-54 ans		4,5	10,7	14,4	19,0
55-64 ans					
Travailleuses à temps partiel	'000	22,7	40,7	70,2	82,9
45 -54 ans		11,6	20,2	28,9	36,4
55-64 ans					

Source : Données fournies par l'Institut de la statistique du Québec. Caractéristiques du marché du travail chez les 45-64 ans selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001.

Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs de 45 à 64 ans, licenciés d'une grande entreprise optent pour le travail autonome ou indépendant en fin de carrière, décident d'occuper un emploi à temps partiel ou recherchent des formes de contrat limité en offrant leur expertise. Bien que ces formes d'emploi favorisent la poursuite d'activités professionnelles, elles contribuent à précariser l'emploi et à diminuer les cotisations des individus visés à un régime de retraite privé.

La baisse de la durée de la semaine de travail ne concerne pourtant pas les travailleurs avançant en âge. En effet, tant chez les travailleurs de 55 à 59 ans que chez ceux de 60 à 64 ans, le volume de travail demeure supérieur à la moyenne en 2000 avec 37 heures par semaine. Le travail à temps plein et le travail autonome ou indépendant chez les personnes de 55 à 64 ans maintiennent la durée moyenne élevée.

Le cumul d'emplois, à savoir le fait pour une personne d'occuper simultanément deux ou plusieurs emplois est peu répandu. Au Québec, les travailleurs âgés de 45 à 64 ans, représentaient pour 2,4 % des personnes dans cette situation en 1998. Aucune tendance ne semble se dessiner pour l'instant. Cependant, le désir de rester actif, ou le besoin de revenu, pourrait inciter des travailleuses et travailleurs, exclus hâtivement, à faire de nombreux petits boulots, réalité appartenant davantage aux jeunes jusqu'à maintenant.

### **3.2.2 La réalité en fin de carrière**

Les personnes composant le groupe des travailleurs vieillissants sont pour les unes en train de planifier leur sortie et pour les autres en train de se demander comment et quand elles arriveront à l'âge de la retraite et quelles seront alors leurs conditions de santé et de vie. Pour les salariés qui participent à des régimes complémentaires de retraite ou qui ont bénéficié de revenus moyens et élevés, sans interruption de carrière, leur participation à la vie collective pourra se poursuivre selon leur choix. Cependant, pour d'autres qui ont eu à faire face à des périodes de chômage, à des déqualifications tardives, à des responsabilités familiales lourdes, les problématiques sont différentes.

Le cumul des inégalités entre les sexes a créé des écarts qui se manifestent dans la génération actuelle des personnes âgées de 45 ans et plus. Bon nombre de chefs de famille monoparentale ont eu à assumer les dépenses du ménage pendant la totalité ou une partie de leur vie active. En raison de ces réalités, de nombreuses personnes en emploi devront peut-être poursuivre leurs activités plus longtemps qu'elles ne le souhaitent. L'économie québécoise étant basée sur les petites et moyennes entreprises (PME) alors que c'est au sein des grandes entreprises qu'on trouve les régimes complémentaires de retraite, plusieurs personnes compteront sur le revenu assuré par la Régie des rentes du Québec

La question de poursuivre ses activités ou d'opter pour une retraite définitive ou progressive relève de plusieurs facteurs. Les problèmes de santé, l'obligation morale ou civile de s'occuper d'un proche ou la mise au rancart professionnelle, en raison, entre autres, d'une déqualification ou des effets de la mondialisation, constituent des obstacles qui viennent entraver l'alternative de rester ou non en emploi. Si l'expérience a un prix et qu'elle est gage d'efficacité, " la valeur de l'expérience n'est pas éternelle " et, pour certains travailleurs et travailleuses, le moment de quitter est fortement influencé par les événements extérieurs.

Même si l'âge de la retraite est, depuis les dernières années, de plus en plus bas, curieusement, plus les

individus avancent en âge, plus cet âge qui paraissait si loin semble arriver tôt. En effet, la situation peut paraître très différente lorsque les adultes ont encore près d'eux, sans l'avoir prévu, de jeunes adultes qui ont besoin de soutien financier ou qui connaissent eux-mêmes des ruptures de carrière non prévues. Bien que les conditions salariales atteignent un sommet chez les 45 à 54 ans, le salaire hebdomadaire est en décroissance chez les 55 à 64 ans. Par ailleurs, les femmes de 55 ans ou plus touchaient même un salaire hebdomadaire inférieur à la moyenne des salaires féminins.

Même si plus de la moitié des travailleurs et travailleuses épargnent par le truchement des régimes complémentaires ou par les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), ils peuvent difficilement prévoir quels seront leurs besoins financiers à la retraite et ignorent quels seront les programmes sociaux de soutien dans les années à venir. En augmentant la part des cotisations, la Régie des rentes du Québec, a assuré le pouvoir de soutenir les cotisants quand ils atteindront 60 ans. Mais sachant que cette source de revenus représente 25 % des revenus moyens sur la base duquel les individus ont cotisé, comment les travailleurs ne participant pas à un régime de retraite privé pourront-ils combler le manque à gagner pour maintenir un certain niveau de vie? Les calculs à la veille de la retraite pourraient bien décevoir plus d'une cigale et même surprendre quelques fourmis.

### 3.2.3 Les effets de l'exclusion

Les travailleuses et travailleurs vieillissants qui se retrouvent sans emploi ont d'énormes difficultés à se réintégrer au marché du travail, l'âge étant un facteur déterminant dans les décisions d'embauche des employeurs. Le choix qui s'offrent à une travailleuse ou à un travailleur âgé mis à pied, constitue à se trouver un autre emploi, à vivre de ses placements, se recycler ou à devenir travailleur autonome ou indépendant pour éviter que cette situation ne se transforme en cessation permanente d'activité ou encore en situation précaire ou déqualifiée.

Au Canada, 100 000 personnes ont abandonné le marché du travail au cours de l'année 1998 à la suite d'une perte d'emploi dont les trois cinquièmes avaient moins de 55 ans. Ces travailleurs et travailleuses risquent de connaître des difficultés de réintégration à l'emploi et d'augmenter le poids des travailleurs découragés qui traduisent une sous-utilisation de la main-d'œuvre. Peut-on se passer de cette main-d'œuvre expérimentée et encore trop jeune pour s'assurer d'une retraite autonome?

## 4. Enjeux et perspectives

La question du vieillissement de la population active constitue un enjeu collectif aussi préoccupant que celui de l'augmentation de la proportion des personnes âgées de 65 ans ou plus dans la population. Selon certaines perspectives de l'Institut de la statistique du Québec, la part des personnes âgées de 45 à 64 ans dans la population québécoise active pourrait atteindre 42,6 % en 2008. Face à la transformation des modèles de production, à la diversité des formes d'emploi, aux difficultés de la compétition mondiale, les travailleurs vieillissants risquent d'être placés dans des situations précaires en fin de carrière. Le vieillissement de la main-d'œuvre donne l'occasion de réfléchir sur l'organisation du travail.



Le statu quo concernant la pratique des sorties anticipées sans autre solution de rechange conduit à la pénurie de main-d'œuvre, à la diminution de la compétitivité, à la baisse de productivité et à l'augmentation du fardeau fiscal pour l'ensemble des contribuables, à qui il faut ajouter le manque d'expertise qui risque d'entraîner le départ de milliers de travailleurs et ceci dans de courts délais. De plus, les sorties massives des baby-boomers entraîneront peu à peu des lacunes dans les services offerts et un manque d'expertise ou des absences dans les mémoires organisationnelles. Faute de mesures en matière de rétention de la main-d'œuvre et de transmission des savoirs, cette main-d'œuvre ne pourra pas être influencée par l'attrait de mesures transitoires souples ou permettant de prolonger la participation au marché du travail. Les syndicats et le patronat ont commencé à reconnaître le problème du vieillissement de la main-d'œuvre, le besoin d'adapter des mesures actives et l'ampleur des difficultés découlant de la nécessité de remplacer les retraités.

Le combat contre les préjugés d'une génération par rapport à l'autre représente un enjeu à long terme relatif à un changement de mentalité en faveur des différences de rôles joués par le une et par l'autre. La question est de savoir si la société est capable d'accepter le changement de l'itinéraire traditionnel des individus soit la période de formation, l'activité sur le marché du travail et la retraite. Les jeunes générations pourraient évoluer vers des formules intégrant mieux les études et le travail selon le principe de " pluriactivité " qui permettrait des va-et-vient entre différents statuts. La participation des individus pourrait alors s'étaler entre 16 et 70 ans plutôt qu'être concentrée en bloc entre la fin des études et les retraites souvent hâtives.

Des organismes communautaires, voués à la réinsertion professionnelle des chômeurs vieillissants, notamment la Coalition pour l'emploi des 50 ans et plus de Laval, de Drummonville et de Sherbrooke, interviennent auprès de cette clientèle et sonnent l'alarme. Par ailleurs, Emploi-Québec agit à titre de sentinelle pour prévoir les besoins de main-d'œuvre de demain en s'appuyant sur les travaux du Comité aviseur sur les travailleurs de 45 ans et plus.

Avec une espérance de vie élevée et la possibilité de poursuivre les apprentissages plus longtemps, les paramètres auxquels on a eu longtemps recours peuvent aussi être modifiés. La participation à la collectivité des personnes retraitées commence à peine à être connue; celle des travailleuses et travailleurs vieillissants, réalité à laquelle aucune génération n'échappera, doit aussi être mieux documentée.

Devant le risque que le manque de main-d'œuvre ou sa rareté s'étende et menace certaines productions et offres de services, il est nécessaire de développer un sens critique à l'égard de la retraite et surtout de sensibiliser les décideurs à l'adaptation de l'organisation du travail dans le contexte d'une forte proportion de personnel âgé. La génération des baby-boomers va-t-elle transformer la période de vie qui fait suite au travail rémunéré?

Quelles sont les mesures qui pourraient les inciter à rester en emploi? La vieillesse comme concept social pourra-t-elle évoluer dans une société où les individus ont des rôles différents selon leur âge, leur expérience et leur état de santé?

## 5. Recommandations

Dans un contexte de gestion des âges, des mesures doivent viser les salariés, les employeurs, les pouvoirs publics et la société civile pour renverser la tendance du déclin de la main-d'œuvre et pour permettre aux travailleuses et travailleurs vieillissants de se maintenir en emploi plus longtemps, lorsqu'ils le désirent.

En raison du vieillissement de la population et en particulier celui de la population active, et en vue d'assurer aux travailleuses et travailleurs vieillissants les possibilités de se maintenir en emploi selon leurs besoins, de profiter des mesures de transition entre la retraite et le travail, et de bénéficier de conditions adaptées à leur situation, le Conseil des aînés présente au gouvernement les recommandations suivantes :

**1. Pour contrer la rareté et la pénurie de main-d'œuvre et pour faire face au déclin prévu de la main-d'œuvre active, en concertation avec les milieux de travail**

- Sensibiliser les entreprises au vieillissement de la main-d'œuvre (ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration).
- Encourager l'accès à la formation continue sans égard à l'âge (ministère de l'Éducation).
- Sensibiliser les travailleurs vieillissants à leur rôle de mentorat auprès des jeunes (organismes communautaires, syndicats).
- Sensibiliser les jeunes à la situation du personnel plus âgé et les encourager à faire appel à l'expérience des plus vieux (Conseil permanent de la jeunesse, syndicats).
- Explorer des moyens d'encourager le transfert d'expertise entre le personnel jeune et le personnel plus expérimenté, notamment par des formes de mentorat (Régie des rentes du Québec, syndicats).
- Mettre sur pied des mesures adaptées favorisant la recherche d'emploi et le réemploi des chômeurs de 45 ans ou plus (Emploi-Québec-Ressources humaines Canada).

**1. Pour assurer aux travailleuses et travailleurs vieillissants le pouvoir de choisir la solution qui leur convient**

Encourager les aménagements de travail ergonomique et temporel (Employeur, Commission de la santé et de la sécurité du travail)

Mettre sur pied une campagne de sensibilisation auprès des jeunes travailleuses et travailleurs sur l'importance d'investir tôt dans les régimes enregistrés d'épargne-retraite (Institutions financières, ministère du Revenu).

- Contrer la discrimination en raison de l'âge (Commission de la protection des droits de la personne et de la jeunesse).

- Encourager les entreprises à donner l'accès à la formation sans égard à l'âge (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale).
- Mettre en place des programmes de soutien à la recherche d'emploi pour les travailleurs vieillissants licenciés ou victimes d'exclusion (Emploi-Québec).
- Faire des recherches pour mieux connaître les besoins et les attentes des employeurs à l'égard des travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus (Institut national de la recherche scientifique, universités, organismes de recherche).
- Élargir les mesures de conciliation travail/famille aux responsabilités à l'égard des proches en perte d'autonomie (ministère de la Famille et de l'Enfance, syndicats).
- Encourager les personnes quittant le monde du travail à s'investir au sein des organismes communautaires (ministère du Revenu).

## **1. Pour maintenir une main-d'œuvre dynamique nécessaire au développement social et économique**

- Inciter les travailleuses et travailleurs à faire face à leur vieillissement autant qu'on le fait pour les préparations à la retraite (syndicats, employeurs).
- Faciliter l'accès à la formation continue (ministère de l'Éducation, ministère du Revenu).
- Étendre les projets de mentorat (ministère de l'Éducation).
- Favoriser l'adaptation et l'application de la retraite progressive (Régie des rentes du Québec, Conseil du patronat).
- Réaliser une campagne de valorisation et de promotion pour faire connaître l'apport des personnes de 45 ans et plus au marché du travail (ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration : Communication-Québec).
- Tenir compte des besoins du personnel âgé dans l'élaboration de programme de sécurité et d'hygiène au travail (Commission de la santé et de la sécurité du travail).

## **6. Conclusion**

On pourrait compter moins de personnes aux portes de la retraite si, en plus de la sensibilisation effectuée par les médias et par les institutions financières quant au besoin d'avoir en réserve de bonnes économies, on mettait en place des mesures de rétention du personnel vieillissant. Compte tenu des faibles taux d'intérêt, la nécessité accrue de services privés, de la présence des femmes au sein de la main-d'œuvre vieillissante qui ont profité de moins bonnes conditions professionnelles que les hommes du même groupe

d'âge, on assiste peut-être aux dernières manifestations de la tendance aux sorties anticipées volontaires. Par l'instauration de mesures favorisant des retraites progressives, les individus pourraient bénéficier d'une transition plus " douce " entre le travail quotidien et la sortie définitive du marché du travail.

Des tendances plus certaines se dessinent cependant, telle la longévité. Dans la perspective d'un plus grand nombre d'années de retraite, il est à prévoir que les travailleuses et travailleurs qui bénéficieront de conditions plus souples en matière d'emploi poursuivront leurs activités plus longtemps et rêveront aux palmiers de plus en plus tard. Une politique de natalité peut certes influencer le taux de fécondité mais ses effets ne se feront pas sentir assez tôt pour modifier la situation à moyen terme.

Il faut éviter de miser sur une seule solution, viser la cohérence dans les mesures retenues et compter sur un changement de mentalité important pour faire en sorte que le travail soit perçu davantage comme une collaboration sociale qui demandera des adaptations de la part de tous les acteurs de la société civile et des instances décisionnelles.

## 7. Bibliographie

ASSOCIATION D'ÉCONOMIE POLITIQUE, Colloque, *Les défis de l'intégration au marché du travail*, octobre 2001.

BEAUREGARD, Solange, " Préoccupations des employeurs vis-à-vis la population vieillissante ", *Le gérontophile*, vol. 21, no 4, p. 13.

BELLEMARE, Diane, Lise POULIN-SIMON et Diane-Gabrielle TREMBLAY, " Vieillesse, emploi, retraite : les facteurs socio-économiques influant sur la gestion de la

main-d'œuvre vieillissante ", *Relations industrielles*, vol. 50, no 3, 1995, p. 483-515.

BELLEMARE, Diane, " La situation et les enjeux spécifiques des travailleuses vieillissantes ", *Recherches féministes*, vol. 5, no 2, 1992, p. 123-148.

BOISSAY, Dominique, " L'avenir des tempes grises ", *Troisième âge*, avril 1990, p. 41-42.

BREAULT, Claude, " Stress et vieillissement : quand la performance s'accroît avec l'âge ", *Travail et santé*, vol. 8, no 3, 1992, p. 5 -7.

CALCOEN, Francis, Jean-Michel COUSINEAU et Dominique GRENIER, " L'impact des systèmes de préretraite sur les taux d'activité des travailleurs âgés ", *Relations industrielles*, vol. 48, no 4, 1993, p. 619-640.

CASSOU, Bernard, " Vieillesse et capacité de travail ", Rapport d'un groupe d'étude de l'OMS, Série de rapports techniques no 835, OMS, 1993, repris dans *Gérontologie et société*, no 70, octobre 1994, p. 190-192.

CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL " Embaucher et maintenir en emploi les femmes de 55 à 64 ans " , *Perspectives actuelles, bulletin d'information*, janvier 2002, 4 p.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, *Évolution du marché du travail au Québec : Le marché plutôt que l'emploi*, www. ceq.qc.ca, août 2001.

CLARK, Robert L., et Richard ANKER, " La participation des personnes âgées à la population active : comparaison internationale ", *Revue internationale du travail*, vol.129, no 2, 1990, p. 277-295.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Rapport du groupe de travail sur la question des aînés-es*, Annexe G, Conseil fédéral, Québec, 3- 4 et 5 octobre 2001.

CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL, *Construire un pont entre les générations au travail. Une solution au vieillissement de la main-d'œuvre*, Sylvain Schetagne, Columbia Fondation, août 2001, 31 p.

CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE, *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre ; Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*, avril 2002, 19 p.

CONSEIL DES AÎNÉS, *La réalité des aînés québécois*, Les Publications du Québec, 2<sup>e</sup> éd., 2001, 199 p.

CONSEIL DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE, Colloque *Viellir dans la dignité*, 2 novembre 2001, Musée du Québec.

DAMASSE, Jean, et Brigitte DOYON, *Travailler en vieillissant, vieillir en travaillant : une recension des écrits sur le vieillissement prématuré des travailleurs*, Équipe de recherche RIPOST, CLSC-CHSLD Haute-Ville-des-Rivières, octobre 2000, 44 p.

D'AMOURS, Martine, et Frédéric LESEMAN, *La sortie anticipée d'activité des travailleurs et travailleuses de 45 à 64 ans: cadre d'analyse et principaux résultats*, Université du Québec, Montréal, Institut national de recherche scientifique, octobre 1999, 50 p.

DAVID, Hélène, " Le vieillissement au travail et en emploi : bilan synthèse des travaux récents ", *Lien social et politiques- RIAC*, 38, automne 1997, p. 51-61.

DAVID, Hélène " Rapports sociaux et vieillissement de la population active ", *Sociologie et société*, vol. XXVII, no 2, automne 1995, p. 57- 68.

DÉCARNELLE, Henri, " Une expérience pilote à la rescousse des 55 ans et plus. Une solution capable de résoudre en partie la pénurie de main-d'œuvre spécialisée ", *Courrier Laval*, 24 juin 2001, p. 18.

DIOTTE, René, " Un nouveau défi pour l'entreprise : gérer les 45 ans et plus ", *Les Affaires*, 16 novembre, 1991.

EMPLOI-QUÉBEC, *Agir en matière de vieillissement de la main-d'œuvre: un investissement stratégique : Stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus*, janvier 2002, 26 p.

FORTIER, Rénald, " Formez, formez, il en restera toujours quelque chose ", *PME, Le magazine des gagnants*, août 2001, p. 4.

FOURNIER, Geneviève, et Jean-Guy PETITPAS. " Le mitan de la vie : concilier les objectifs professionnels de l'individu avec les objectifs de l'organisation ", *Gestion*, mars 1995, p. 25 - 35.

FORUM DES MINISTRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, Rapport du Groupe de travail du FMMT sur les travailleurs âgés, *Les travailleurs âgés sur le marché du travail : défis d'emplois, programmes et implications stratégiques*, 2002, 24 p.

GAUDART, Corinne, " Vieillir mais tenir la cadence ", *Gérontologie et société*, no. 77, juin 1996, p. 85-100.

GAULLIER, Xavier, et Thomas TROADEC, " Vie professionnelle et vieillissement ", *Gérontologie et société*, no 79, décembre 1996, p. 228-239.

GAULLIER, Xavier, " La décennie de la retraite ", *Gérontologie et société*, no 70, octobre 1994, p. 95-118.

GAULLIER, Xavier, " Réforme des retraites, marché du travail et temps de la vie ", *Esprit* no 10, octobre 1999, p.108 -138.

GAULLIER, Xavier, *La deuxième carrière. âges, emplois, retraites*, éd. L'Épreuve des Faits, Paris, Seuil, 1988, 357 p.

GARIÉPY, Philippe, " Vieillesse, travail et retraite ou les affres de la cinquantaine ", *Le gérontophile*, vol. 22, no 3, p. 13 -14.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC, ministère de l'Éducation, *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, avril 2002, 43 p.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC, ministère des Régions, *L'avenir sociodémographique des régions au Québec. Principaux constats et enjeux*, janvier 2001, 25 p et annexes.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC, Secrétariat à la condition féminine, *Politique en matière de condition féminine, Un avenir à partager*, 1993, 173 p.

GOVERNEMENT DU CANADA, Santé Canada, *Vieillir au Canada*, 2002, 43 p.

GOUVERNEMENT DU CANADA, SOMMET DU G8, [www.g8.qc.ca](http://www.g8.qc.ca), *Charte de Turin du G8: vers un vieillissement actif*, 10 et 11 novembre 2000.

GRENIER, André, *Connaissance du marché du travail, La population de 45 ans et plus et le marché du travail*, Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, juillet 1997, 28 p.

GRENIER, André, *Le marché du travail après 45 ans : un milieu en mutation*, Emploi-Québec, 1999, 135 p.

GUILLEMARD, Anne-Marie. " Attitudes et opinions des entreprises à l'égard des salariés âgés et du vieillissement de la main d'œuvre ", *Gérontologie et société*, no 70, octobre 1994, p. 154-169.

GUILLEMARD, Anne-Marie, *Entre travail, retraite et vieillesse, le grand écart*. éd. Paris, L'Harmattan, 1995, 326 p.

GUILLEMARD, Anne-Marie, " Emploi et protection sociale dans la seconde partie des parcours des âges. Éléments pour une analyse comparée internationale ", *Lien social et politiques-RIAC*, 38, automne 1997, p. 75 - 85.

GUILLEMARD, Anne-Marie, " Salariés vieillissants et marché du travail en Europe ", *Gérontologie et société : cahier de la Fondation nationale de gérontologie*, no 60, L'Europe grise 1, avril 1992, p. 66 -79.

GUILLEMARD, Anne-Marie, " Sortie précoce du marché du travail et mutations du cycle de la vie en Europe ", *Gérontologie et société*, no 81, juin 1997, p. 71 - 90.

HALPERN, Sylvie. " La grande remise en question ", *Châtelaine*, août 1996, p. 39 - 44.

HARTING, Claire, Un projet pilote pour aider les travailleurs âgés à retrouver un emploi, *Le Soleil*, 2 décembre 2001.

INSTITUT C.D.HOWE, *Aging Population and the Workforce : Challenges for Employers*, par William B. P. Robson, Winnipeg, British North American Committee, octobre 2001, 77 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie*, vol. 1, Québec, Publications du Québec, 1997, 257 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *D'une génération à l'autre: évolution des conditions de vie*, vol 11, Québec, Publications du Québec, 1997, 261 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Les conditions de vie au Québec: Un portrait statistique*, Québec, Publications du Québec, 1996, 349 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Portrait social du Québec, Données et analyse*, édition 2001, Collection Les conditions de vie, 629 p.

INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE, Culture et société, *La sortie anticipée d'activité des travailleurs et des travailleuses de 45 ans à 64 ans : Cadre d'analyse et principaux résultats*. D'Amour, Martine, Frédéric Lesemann, Document présenté au Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus, Montréal, INRS Culture et société.

INSTITUT DE RECHERCHE EN POLITIQUES PUBLIQUES, Marcel Mérette, *The Bright Side : A Positive View on the Economics of Aging*, mars 2002.

LE GOUEFF, Réal, " Une société en marche vers le 3<sup>e</sup> âge ", *Psychologie Préventive*, no 27, 1995, p. 28 à 35.

MASSÉ, Danielle, François LAPOINTE et Nathalie BEAUDOIN, " Nouvel enjeu du télétravail : le maintien à l'emploi des personnes ayant des incapacités ", *Technologies de l'information et société*, vol. 8, no 4, 1996, p. 373-397.

MC KAY, Shona, " Fini à 50 ans ", *Sélection Reader's Digest*, octobre 1999, p. 51- 55.

MORAZAIN, Jeanne, " La préretraite : deuxième vie ou mort à petit feu? ", *Commerce*, septembre 1996, p. 52 - 55.

NOËL, Kathy, " Les 40 ans et plus prennent leur revanche ", *Les affaires*, 10 juin 2000.

OFFICE FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE, Suisse. *Le défi démographique : perspective pour la Suisse*, Berne, 1996, 148 p.

PEARSON, Maggie, *Expérience, savoir-faire, et compétitivité: les conséquences du vieillissement de la population pour le lieu de travail*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1996, 66 p.

PILON, Alain, " Contribution théorique aux analyses de la relation au travail chez les salariés vieillissants ", *Relations industrielles*, vol. 46, no 3, 1991, p. 632-649.

Régie des rentes du Québec, *Transition travail/retraite*. Comité de développement de programme, janvier 2001, 50 p.

RIVERIN-SIMARD, Danielle, " Vieillesse au travail et personnalité ", *Le gérontophile*, vol.19, no 3, p. 21 - 29.



ROCHE, William K., Brian FYNES et Terri MORRISSEY, " Emploi et temps de travail: un tour d'horizon international ", *Revue internationale du travail*, vol.135, no 2, 1996, p. 139-170.

SHELLENBERG, Grant. *Les travailleur(euse)s âgé(e)s et le vieillissement de la main-d'œuvre du Canada*, Rapport de recherche, Ottawa, Centre de statistiques internationales pour La Voix, Le réseau canadien des aînés, avril 1994, 38 p.

SHELLENBERG, Grant, *Profil des travailleur(euse)s d'expérience: perspective provinciale: Québec*, Centre de statistiques internationales du Conseil canadien de développement social pour le réseau canadien des aîné(e)s La voix, Ottawa, octobre 1997, 15 p.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, " Le vieillissement de la main d'œuvre au Québec ", Partie 1, *Le marché du travail*, octobre 1993, p. 6-10.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, " Le vieillissement de la main d'œuvre au Québec ", Partie 2, *Le marché du travail*, novembre 1993, p. 6-10 et 59-62.

STANTON, Danielle, " Main-d'œuvre âgée: le nouveau mode d'emploi ", *Santé, Société*, vol.13, no 3 - 4, automne 1991.

STATISTIQUE CANADA, " *L'emploi et le revenu en perspective* ", février 2001, vol. 2 no 2. Démographie et travail.

STATISTIQUE CANADA, Mark Walsh, " L'exercice d'un emploi après 65 ans ", *Perspective*, été 1999, p. 17 - 22.

STATISTIQUE CANADA, " Le vieillissement de la main-d'œuvre ", *Perspective*, printemps 1995, Compte rendu d'un symposium, p. 38 - 44.

TURCOTTE, Claude, " Retraite, terre inconnue ", *Le Devoir*, le 28 janvier 2002.

TURENNE, Martine, " Les 50 ans et le travail: l'âge des remises en question ", *L'Actualité*, 14 novembre 1998, p. 3.

TURNER, Ingrid, *Le vieillissement de la main-d'œuvre*, Rapport présenté à Emploi-Québec, Département de sociologie, Université Laval, 2000, 147 p.

VOLKOFF, Serge, et Antoine LAVILLE, " Les salariés âgés face aux contraintes temporelles dans le travail ", *Gérontologie et société*, no 77, juin 1996, p. 79-83.

VOLKOFF, Serge, et Antoine LAVILLE, " Les travailleurs âgés peuvent-ils s'approprier les évolutions technologiques? ", *Gérontologie et société*, no 75, décembre 1995,

p. 85 - 94.

VOLKOFF, Serge, et Antoine LAVILLE, *La mutation des âges: Emploi et protection sociale*, Entretien avec Xavier Gaullier dans *Sociétés* février 2002, no 3922, p. 169 à 183.

## 8. Annexe

Tableau 1. Taux d'activité de la population de 15 ans et plus,

Québec, 1976-1986-1996-2001

	1976	1986	1996	2001
Groupes d'âge				
	%			
15 ans ou plus	58,8	62,9	61,9	63,6
45 - 54 ans	64,2	69,6	77,0	81,1
55 - 64 ans	48,3	42,6	40,7	44,3

Sources : Données fournies par l'Institut de la statistique du Québec. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Caractéristiques du marché du travail chez les 45-64 ans selon l'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001.

Caractéristiques du marché du travail chez les 15 ans ou plus ans selon l'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001.

**Tableau 2 : Part des personnes âgées de 45 à 64 ans dans la population active québécoise totale, selon le sexe 1976-1986-1996-2001**

Hommes			Femmes			Total hommes et femmes		
45-54 ans	55-64 ans	45-64 ans	45-54 ans	55-64 ans	45-64 ans	45-54 ans	55-64 ans	45-64 ans
%	%	%	%	%	%	%	%	%

<b>1976</b>		10,0	26,7	13,7	6,4	20,1	15,6	8,7	24,4
	16,7								
<b>1986</b>	15,5	9,5		13,1	5,7	18,8	14,5		22,4
			25,0					7,9	
<b>1996</b>	21,5	8,5	30,0	20,7	6,1	26,8	21,2	7,4	28,6
<b>2001</b>		10,1	33,6	24,1	7,4	31,5	23,8	8,9	32,7
	23,6								

Sources : Données fournies par Institut de statistique du Québec.

Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Caractéristiques du marché du travail chez les 45-64 ans selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001. Caractéristiques du marché du travail chez les 15 ans ou plus selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001.

**Tableau 3 : Taux d'activité des personnes âgées entre 55 et 64 ans de certains pays de l'OCDE 1982-1987-1992-1997**

	1982	1987	1992	1997
%				
<b>Canada</b>	52,9	50,4	49,0	48,4
<b>États-Unis</b>	55,1	54,4	56,2	58,9
<b>Japon</b>	63,5	63,0	66,2	66,9
<b>France</b>	47,1	39,2	36,8	36,7
<b>Pays-Bas</b>	32,9	30,5	29,5	32,5

Source : Statistique Canada; *Enquête sur la population active*, et OCDE, *Perspectives de l'emploi*, juin 1998, et Statistiques de la population active 1977-1997.

Extrait du tableau 2.6 *Le marché du travail après 45 ans: un milieu en mutation*, p. 100.

**Tableau 4 : Quelques caractéristiques du marché du travail chez les hommes âgés de 45 à 64 ans, Québec, 1976 - 1986- 1996 - 2001**

	Unité	1976	1986	1996	2001
Taux d'activité	%	89,9	87,7	87,9	88,3
45 - 54 ans		74,8	62,9	53,4	56,5
55-64 ans					
Taux d'emploi	%	85,4	81,8	79,4	82,4
45 - 54 ans		70,9	57,2	47,9	51,9
55 - 64 ans					
Taux de chômage	%	5,0	6,7	9,8	6,7
45 - 54 ans		5,2	9,0	10,3	8,1
55 - 64 ans					

Sources : Données fournies par l'Institut de statistique du Québec. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Caractéristiques du marché du travail chez les 45-64 ans selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001.

**Tableau 5 : Quelques caractéristiques du marché du travail chez les femmes âgées de 45 à 64 ans, Québec, 1976-1986-1996-2001**

	Unité	1976	1986	1996	2001
Taux d'activité	%	39,5	52,0	66,3	74,0
45 - 54 ans		24,3	24,4	28,8	32,7
55 - 64 ans					
Taux d'emploi	%	36,7	46,9	59,6	68,4
45 - 54 ans		22,8	21,8	26,0	29,6
55 - 64 ans					
Taux de chômage	%	6,9	9,8	10,0	6,5
45 - 54 ans		6,1	10,6	9,6	9,3
55 - 64 ans					

Sources : Données fournies par Institut de statistique du Québec. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Caractéristiques du marché du travail chez les 45-64 ans selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976-1986-1996-2001.

**Tableau 6: Pourcentage de chômeurs de longue durée par rapport au nombre total selon le groupe d'âge au Québec et au Canada 1976- 1986-1996**

Années	Québec				Canada			
	15 ans et +	45-64 ans	45-54 ans	55-64 ans	15 ans et +	45-64 ans	45-54 ans	55-64 ans
1976	3,6	6,0	6,5	n.d	2,5	4,3	4,2	4,1
1986	12,5	24,0	20,5	28,9	8,8	17,0	15,8	18,7
1996	16,6	25,2	23,5	30,1	13,6	21,2	20,4	23,1

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

**Tableau 7 : Nombre des travailleuses et travailleurs  
à temps partiel de 45 ans à 64 ans, 1976-1986-1996-2001**

	unité	1976	1986	1996	2001
Travailleurs à temps partiel	'000	3,2	7,4	17,0	17,5
45 - 54 ans		4,5	10,7	14,4	19,0
55 - 64 ans					
Travailleuses à temps partiel	'000	22,7	40,7	70,2	82,9
45 - 54 ans		11,6	20,2	28,9	36,4
55 - 64 ans					

Source : Données fournies par Institut de statistique du Québec

Caractéristiques du marché du travail chez les 45 -64 ans selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976,1986,1996,2001.