

Étude sur la participation des aînés au développement de la société et sur les politiques du vieillissement au sein de quelques administrations de l'OCDE

Ministère de la Famille, des Aînés
et de la Condition féminine
juin 2006

La présente étude a été confiée par le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine à l'Observatoire de l'administration publique de l'École nationale d'administration publique (ENAP).

**Le document peut être consulté à la section « Publications »
du site Internet du ministère de la Famille, des Aînés
et de la Condition féminine, à l'adresse www.mfacf.gouv.qc.ca.**

Dépôt légal – 2006
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-47276-4

© Gouvernement du Québec

AVANT-PROPOS

Le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine a confié à L'Observatoire de l'administration publique de l'ENAP le mandat d'effectuer une recherche sur la participation des aînés au développement de la société et sur les politiques du vieillissement au sein de sept administrations de l'OCDE.

Les travaux ont été supervisés et réalisés par M^{me} Dolorès Grossemy, agente de recherche et par M. Charlie Florent Mballa, agent de recherche. Ils ont été assistés par M. Mathieu Carrier assistant de recherche. M^{me} Patricia Pelletier a procédé à la révision linguistique du rapport et M^{me} Chantal Lafrenière en a effectué la mise en page.

Jacques Auger, Ph. D.
Professeur associé
Coordonnateur à la recherche commanditée
L'Observatoire de l'administration publique – ENAP

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	VII
AUSTRALIE	3
1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS	3
1.1 DONNÉES STATISTIQUES RELATIVES AU CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE	3
1.2 ÂGE ET RETRAITE	4
1.3 RÉGIME DE RETRAITE	5
1.4 SITUATION DE LA CAISSE DE RETRAITE DE L'ÉTAT	7
1.5 PERCEPTION DES ÂÎNÉS	7
1.6 ORGANISMES PRINCIPALEMENT RESPONSABLES DES QUESTIONS RELATIVES AUX ÂÎNÉS	9
2 LA PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	11
2.1 CADRE MIS EN PLACE POUR SOUTENIR LA PARTICIPATION DES ÂÎNÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIÉTÉ (LÉGISLATIF, ADMINISTRATIF, POLITIQUE, STRATÉGIQUE OU AUTRES)	11
2.2 PRINCIPALES FORMES DE PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	12
3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT	17
AUTRICHE	29
1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS	29
1.1 DONNÉES STATISTIQUES RELATIVES AU CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE	29
1.2 ÂGE ET RETRAITE	30
1.3 RÉGIME DE RETRAITE	31
1.4 SITUATION DE LA CAISSE DE RETRAITE DE L'ÉTAT	36
1.5 PERCEPTION DES ÂÎNÉS	37
1.6 ORGANISME PRINCIPALEMENT RESPONSABLE DES QUESTIONS RELATIVES AUX ÂÎNÉS	38
2 PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	42
2.1 CADRE MIS EN PLACE POUR SOUTENIR LA PARTICIPATION DES ÂÎNÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIÉTÉ (LÉGISLATIF, ADMINISTRATIF, POLITIQUE, STRATÉGIQUE OU AUTRES)	42
2.2 PRINCIPALES FORMES DE PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	46
3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT	49
ANNEXE I : MODE DE CALCUL DE LA PENSION VERSÉE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE	59
ANNEXE II : LES TROIS BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE AUTRICHIENNE	61
ANNEXE III : LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE AUTRICHIENNE	63
ANNEXE IV : RÉSEAU DE PROTECTION SOCIALE EN AUTRICHE	65
ANNEXE V : CONFÉDÉRATION DES ORGANISMES AUTRICHIENS DE SÉCURITÉ SOCIALE	67
ANNEXE VI : LOI DITE D'HARMONISATION DES RETRAITES (PENSIONSHARMONISIERUNGSGESETZ) DU 18 NOVEMBRE 2004	69

DANEMARK	75
1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS	75
1.1 DONNÉES STATISTIQUES RELATIVES AU CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE	75
1.2 ÂGE ET RETRAITE	75
1.3 RÉGIME DE RETRAITE	76
1.4 SITUATION DE LA CAISSE DE RETRAITE DE L'ÉTAT	78
1.5 PERCEPTION DES ÂÎNÉS	79
1.6 ORGANISMES PRINCIPALEMENT RESPONSABLES DES QUESTIONS RELATIVES AUX ÂÎNÉS	79
2 PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	81
2.1 CADRE MIS EN PLACE POUR SOUTENIR LA PARTICIPATION DES ÂÎNÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIÉTÉ (LÉGISLATIF, ADMINISTRATIF, POLITIQUE, STRATÉGIQUE OU AUTRES)	81
2.2 LES PRINCIPALES FORMES DE PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	81
3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT	85
ÉTATS-UNIS	91
1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS	91
1.1 DONNÉES STATISTIQUES RELATIVES AU CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE	91
1.2 ÂGE ET RETRAITE	91
1.3 RÉGIME DE RETRAITE	92
1.4 SITUATION DE LA CAISSE DE RETRAITE DE L'ÉTAT	96
1.5 PERCEPTION DES ÂÎNÉS	97
1.6 ORGANISMES PRINCIPALEMENT RESPONSABLES DES QUESTIONS RELATIVES AUX ÂÎNÉS	98
2 PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	101
2.1 CADRE MIS EN PLACE POUR SOUTENIR LA PARTICIPATION DES ÂÎNÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIÉTÉ	101
2.2 PRINCIPALES FORMES DE PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	104
3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT	107
ANNEXE I : RÉFORMES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE AUX USA - CHRONOLOGIE DE LA MISE EN PLACE DU RELÈVEMENT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE ET MODE DU CALCUL DES PRESTATIONS CORRESPONDANTES	113
ANNEXE II: CHRONOLOGIE DE LA RÉFORME DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DEPUIS 1983	115
FINLANDE	119
1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS	119
1.1 DONNÉES STATISTIQUES RELATIVES AU CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE	119
1.2 ÂGE ET RETRAITE	120
1.3 RÉGIME DE RETRAITE	120
1.4 SITUATION DE LA CAISSE DE RETRAITE DE L'ÉTAT	122
1.5 PERCEPTION DES ÂÎNÉS	123
1.6 ORGANISMES PRINCIPALEMENT RESPONSABLES DES QUESTIONS RELATIVES AUX ÂÎNÉS	124
2 PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	125

2.1	CADRE MIS EN PLACE POUR SOUTENIR LA PARTICIPATION DES ÂÎNÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIÉTÉ (LÉGISLATIF, ADMINISTRATIF, POLITIQUE, STRATÉGIQUE OU AUTRES)	125
2.2	PRINCIPALES FORMES DE PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	131
3	PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT	132
FRANCE		139
1	PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS	139
1.1	DONNÉES STATISTIQUES RELATIVES AU CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE	139
1.2	ÂGE ET RETRAITE	140
1.3	RÉGIME DE RETRAITE	141
1.4	SITUATION DE LA CAISSE DE RETRAITE DE L'ÉTAT	146
1.5	PERCEPTION DES ÂÎNÉS	148
1.6	ORGANISMES PRINCIPALEMENT RESPONSABLES DES QUESTIONS RELATIVES AUX ÂÎNÉS	149
2	LA PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	156
2.1	CADRE MIS EN PLACE POUR SOUTENIR LA PARTICIPATION DES ÂÎNÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIÉTÉ (LÉGISLATIF, ADMINISTRATIF, POLITIQUE, STRATÉGIQUE OU AUTRES)	156
2.2	PRINCIPALES FORMES DE PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	160
3	PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT	162
	ANNEXE I : LE SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE EN FRANCE	171
	ANNEXE II : ARCHITECTURE DES RÉGIMES DE RETRAITE EN FRANCE	173
	ANNEXE III : SITUATION DE LA CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE, DU FONDS DE SOLIDARITÉ VIEILLESSE ET DU FONDS DE RÉSERVE POUR LES RETRAITÉS	175
ONTARIO		181
1	PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS	181
1.1	DONNÉES STATISTIQUES RELATIVES AU CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE	181
1.2	ÂGE ET RETRAITE	182
1.3	RÉGIME DE RETRAITE	183
1.4	SITUATION DE LA CAISSE DE RETRAITE DE L'ÉTAT	185
1.5	PERCEPTION DES ÂÎNÉS	186
1.6	ORGANISMES PRINCIPALEMENT RESPONSABLES DES QUESTIONS RELATIVES AUX ÂÎNÉS	187
2	PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	189
2.1	CADRE MIS EN PLACE POUR SOUTENIR LA PARTICIPATION DES ÂÎNÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIÉTÉ (LÉGISLATIF, ADMINISTRATIF, POLITIQUE, STRATÉGIQUE OU AUTRES)	189
2.2	PRINCIPALES FORMES DE PARTICIPATION DES ÂÎNÉS	190
3	PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT	191
ROYAUME-UNI		199
1	PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS	199
1.1	DONNÉES STATISTIQUES RELATIVES AU CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE	199
1.2	ÂGE ET RETRAITE	200

1.3	RÉGIME DE RETRAITE.....	200
1.4	SITUATION DE LA CAISSE DE RETRAITE DE L'ÉTAT.....	205
1.5	PERCEPTION DES AÎNÉS.....	205
1.6	ORGANISMES PRINCIPALEMENT RESPONSABLE DES QUESTIONS RELATIVES AUX AÎNÉS.....	206
2	LA PARTICIPATION DES AÎNÉS.....	211
2.1	CADRE MIS EN PLACE POUR SOUTENIR LA PARTICIPATION DES AÎNÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIÉTÉ (LÉGISLATIF, ADMINISTRATIF, POLITIQUE, STRATÉGIQUE OU AUTRES).....	211
2.2	PRINCIPALES FORMES DE PARTICIPATION DES AÎNÉS.....	216
3	PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT.....	221
	TABLEAU SYNTHÈSE	229

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

OCDE Organisation de coopération et de développement économiques

AUSTRALIE

FaCS *Department of Family and Community Services*

NSFAA *National Strategy for an Ageing Australia*

AUTRICHE

BMSG *Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen* (ministère fédéral de la Sécurité sociale, des Générations et de la Protection du consommateur)

DANEMARK

ATP *Arbejdsmarkedets Tillaegspension* (régime de pension complémentaire)

ÉTATS-UNIS

EEOC *Equal Employment Opportunity Commission*

OASDI *Old Age, Survivors, and Disability Insurance*

FRANCE

AGIRC Association générale des institutions de retraite des cadres

ARRCO Association des régimes de retraite complémentaires

CNAV Caisse nationale d'assurance vieillesse

CNSA Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

FRR Fonds de réserves pour les retraites

FSV Fonds de solidarité vieillesse

PERP Plans d'épargne retraite populaire

PPESVR Plans partenariaux d'épargne salariale volontaire pour la retraite

ONTARIO

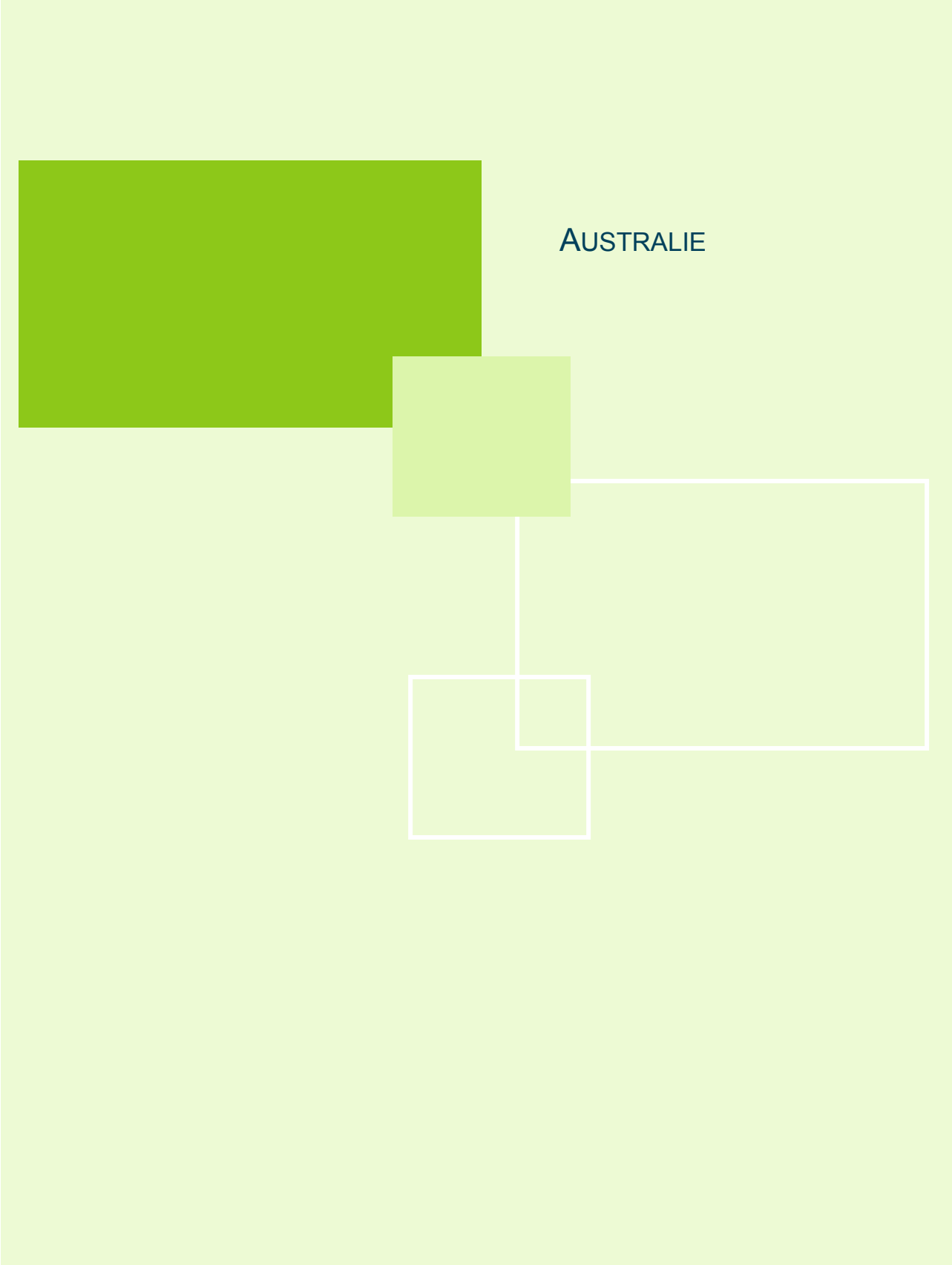
NFA	<i>National Framework on Aging</i>
OSS	<i>Ontario Senior's Secretariat</i>
RPC	Régime de pensions du Canada

ROYAUME-UNI

BSP	Basic State Pension
DWP	Department of Work and Pensions & Pension Service
MIG	<i>Minimum Income Guarantee</i>
NCV	<i>National Centre for Volunteering</i>
S2P	<i>State Second Pension</i>

ABRÉVIATIONS

€	Euro
£	Livre sterling
\$ A	Dollar australien
\$ CA	Dollar canadien
G £	Milliard de livres
G\$	Milliard de dollars
M £	Million de livres
M\$	Million de dollars



AUSTRALIE

The image features a light green background with several geometric elements. In the upper left, there is a solid dark green square. To its right is a smaller, solid light green square. Below the light green square is a white-outlined square. To the right of the white-outlined square is another white-outlined square. A vertical white line connects the bottom of the light green square to the top of the white-outlined square. A horizontal white line connects the right side of the white-outlined square to the left side of the square on the far right. The word 'AUSTRALIE' is written in a dark blue, sans-serif font to the right of the dark green square.

VUE D'ENSEMBLE

1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES AÎNÉS

1.1 Données statistiques relatives au contexte démographique

Le profil de la population australienne subit présentement un changement. Actuellement, la population âgée de 65 ans ou plus approche 50 % de la population âgée de 15 à 64 ans.

Dans 20 ans, il est prévu que la population âgée de 65 ans ou plus représente 3 fois la proportion de la population âgée de 15 à 64 ans.

Selon ces projections :

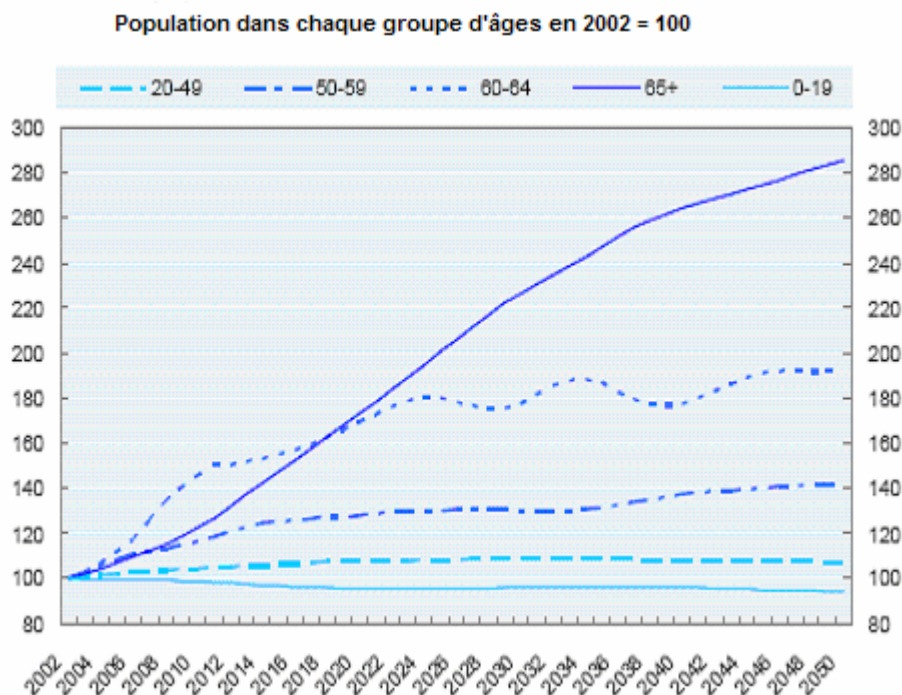
- la proportion de la population âgée de 65 ans ou plus pourrait passer de 12 % aujourd'hui à 18 % en 2021, atteignant 26 % en 2051;
- la proportion de la population âgée de 15 à 64 ans pourrait passer de 67 % aujourd'hui à 65 % en 2021 et à 60 % en 2051;
- la proportion de la population âgée de 0 à 14 ans pourrait passer de 20 % aujourd'hui à 16 % en 2021 et à 14 % en 2051¹.

Toujours selon ces projections, dans 50 ans, un quart de la population, soit 6,6 millions de personnes, pourraient être âgées de 65 ans ou plus. Ce groupe des 65 ans ou plus pourrait doubler de taille pour les prochaines 20 années et tripler dans les 50 prochaines années et représenter 2,3 millions de personnes².

¹ Australian Bureau of Statistics, *Australian Social Trends*, Catalogue n° 4102, p. 2.

² *Ibid.*, p. 3.

FIGURE 1 : PROJECTION DE LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE EN AUSTRALIE PAR GROUPE D'ÂGES, 2002-2050³



1.2 Âge et retraite

■ Limite d'âge pour le travail

En Australie, l'âge légal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 61,5 ans pour les femmes. Cet âge pour les femmes sera progressivement porté à 65 ans d'ici le 1^{er} juillet 2014⁴. En 2001, l'obligation de partir à la retraite a été abolie pour les travailleurs du fédéral par l'*Abolition of Compulsory Age Retirement (Statutory Officeholders)*⁵.

■ Droit à la pension de l'État

Actuellement, l'âge à partir duquel il est possible de percevoir une pension est de 55 ans. Cet âge sera porté à 60 ans entre 2015 et 2025. Depuis juillet 2005, les personnes âgées de 55 ans ou plus qui n'ont pas profité de leur pension seront en mesure de la cumuler au revenu d'un emploi.

³ Australian Bureau of Statistics, *Population Projections, Australia, 2002-2101*

⁴ OCDE, *Ageing and Employment Policies*, p. 66.

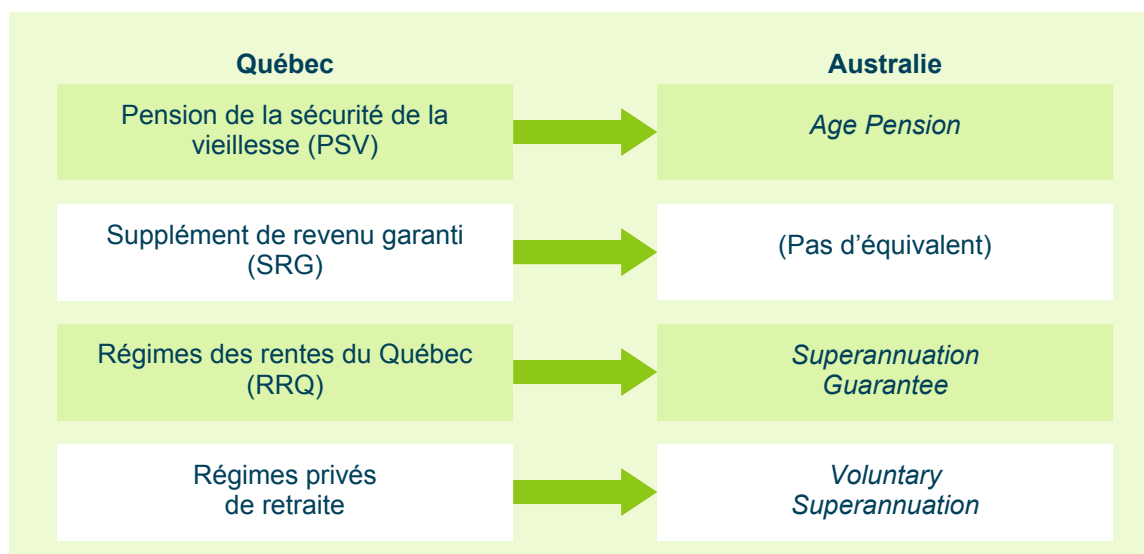
⁵ Parliamentary Library, *Abolition of Compulsory Age Retirement (Statutory Officeholders)*, <http://www.aph.gov.au/library/pubs/bd/2001-02/02bd047.htm>

1.3 Régime de retraite

En Australie, le régime de retraite actuel repose sur trois paliers complémentaires :

- premier palier : l'*Age Pension* (pension vieillesse);
- deuxième palier : le *Superannuation Guarantee* (régime de pension d'État);
- troisième palier : le *Voluntary Superannuation* (régime complémentaire de retraite).

FIGURE 2 : LES TROIS PALIERS DU RÉGIME DE RETRAITE



■ Pension vieillesse

L'objectif de la Pension vieillesse (*Age Pension*) est la lutte contre la pauvreté. Elle n'est versée qu'aux personnes âgées qui ne sont pas en mesure de subvenir adéquatement à leurs besoins⁶. Plus précisément, il s'agit d'un programme d'assistance universel financé par les impôts dont la prestation est liée au revenu et au patrimoine. L'admissibilité est basée sur l'âge, la résidence, le revenu et les biens, mais elle est indépendante de l'historique de l'emploi. Le programme est financé par les revenus généraux du gouvernement. La prestation de base est un montant uniforme et la prestation individuelle varie en fonction du revenu du bénéficiaire ainsi que de son statut matrimonial.

Le taux de paiement indexé sur les variations des prix des salaires doit représenter au moins 25 % des gains hebdomadaires moyens totaux d'un travailleur. Il est révisé à cette fin deux fois par année, soit en mars et en septembre.

En janvier 2004, le montant annuel de la retraite vieillesse était de 11 772 \$ A, soit 9569 \$ CA pour une personne seule et de 9 828 \$ A pour chaque membre d'un couple.

⁶ Des réformes pour une société vieillissante, *Questions sociales*, p. 55.

■ Superannuation Guarantee (régime de pension d'État)

Le deuxième palier, le *Superannuation Guarantee*, est entré en vigueur en 1992. En vertu de ce programme, les employeurs ont l'obligation de verser des cotisations à l'égard de leurs employés à un fonds de leur choix. La cotisation de l'employeur est de 9 % du salaire. Les cotisations sont versées dans des comptes individuels au sein du *Superannuation Funds*. Les travailleurs indépendants et les employés à très faible revenu sont exclus de la couverture. La prestation peut être versée sous forme de montant unique ou de rente viagère, les mesures fiscales encourageant l'option de revenu viager.

TABLEAU 1 : DÉVELOPPEMENT DU *SUPERANNUATION GUARANTEE*⁷

	% d'employés couverts		
	Temps plein	Temps partiel	Total
1986	46,5	7,0	39,4
1989	55,1	17,8	48,1
1992	88,0	54,1	80,3
1995	94,4	71,6	89,4
1999	96,9	76,3	91,0
2003	97,3	79,2	91,9

■ Voluntary Superannuation (régime complémentaire de retraite)

Le troisième palier du régime de retraite en Australie est l'épargne volontaire (*Voluntary Superannuation*). Il peut s'agir de régimes d'entreprises, de régimes d'épargne personnelle ou d'autres formes d'épargne à long terme au moyen de placements ou de l'acquisition d'une résidence⁸.

Deux remarques peuvent être formulées sur le régime de pension de retraite en Australie. Tout d'abord, la garantie de retraite obligatoire et les autres formes d'épargne permettent de profiter d'un meilleur revenu à la retraite que le minimum vieillesse. Elles permettent par ailleurs d'économiser sensiblement sur les dépenses perçues au titre de la pension vieillesse. Ensuite, l'approche véhiculée par le gouvernement australien vise à encourager les Australiens et les Australiennes à moins dépendre du régime de pension national et à les éduquer en les informant davantage. Ainsi, par exemple, en vue d'informer la population, le gouvernement australien fournit gratuitement des renseignements financiers aux personnes retraitées ou qui planifient leur retraite par l'entremise du service d'information financière de Centrelink de la collectivité. Ces derniers fournissent des renseignements par téléphone, rencontrent les personnes intéressées et tiennent des séminaires et des ateliers.

⁷ OCDE, *Ageing in Employment Policies*, p. 71, Department of Employment and Workforce Relations 2003 et données de l'Australian Bureau of Statistics, *Employee Earnings, Benefits and trade Union Membership*.

⁸ Régie des rentes du Québec, Direction de l'évaluation et de la révision, *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, p. 40.

Depuis 1998, les agents du service d'information financière encouragent les personnes de la génération du *baby-boom* toujours en activité professionnelle à planifier elles-mêmes leur indépendance financière future⁹. Les agents de Centrelink offrent également aux pensionnés de plus de 80 ans de les rencontrer à domicile pour s'assurer qu'ils connaissent les prestations auxquelles ils ont droit et qu'ils reçoivent les bons montants. De plus, les agents du service d'information financière rendent visite aux pensionnés dont le partenaire est récemment décédé pour leur offrir de l'aide pour régler les questions touchant les finances, le logement et le mode de vie.

1.4 Situation de la caisse de retraite de l'État

Tel que mentionné dans le contexte démographique (section 1.1), la population australienne vieillit peu à peu. Si le gouvernement australien ne prend aucune mesure pour faire face à ce vieillissement, ce dernier risque de gonfler les dépenses publiques au titre des pensions et de la santé, ce qui pourrait se traduire par une dégradation des soldes budgétaires et réduire la croissance économique en raison de la faible progression de la population active. Cela étant, la dégradation prévisible des finances publiques en Australie pourrait être moins importante que dans d'autres administrations de l'OCDE étant donné que le gouvernement australien prend en charge seulement le premier palier des dispositifs de revenu pour la retraite qui est soumis aux conditions de ressources. Par ailleurs, les cotisations de retraite (fonds de pension privé) augmentent, réduisant ainsi les droits à la pension vieillesse. Selon le gouvernement australien, les coûts budgétaires du vieillissement de la population pourraient être réduits en diminuant les possibilités pour les pré-retraités de retirer leur épargne des fonds de retraite.

Afin de ne pas augmenter les dépenses publiques au titre des pensions, le gouvernement australien a pris certaines mesures en vue d'assurer la viabilité des régimes de pension. Ces mesures comprennent :

- la hausse de l'âge donnant droit aux prestations de retraite;
- l'augmentation des cotisations;
- la désincitation à la retraite anticipée (inviter les travailleurs plus âgés à demeurer dans la population active);
- l'encouragement du recours à des régimes de retraite autofinancés.

1.5 Perception des aînés

La documentation consultée permet de distinguer la perception des personnes âgées vis-à-vis d'elles-mêmes, celle des employeurs, celle de la communauté et celle des médias.

■ Perceptions des personnes âgées par elles-mêmes

En Australie, les personnes âgées pensent qu'elles ont un rôle à jouer et qu'elles peuvent apporter une contribution à la société en tant que grands-parents afin d'assister leurs enfants et petits-enfants tant du point de vue physique, émotionnel que financier.

⁹ Ministère de la Santé et des Soins aux personnes âgées du Commonwealth, *State and Territory Strategy on Healthy Ageing*.

■ Perceptions des personnes âgées par les employeurs

En Australie, la discrimination fondée sur l'âge est souvent dénoncée. Une étude réalisée en 1999 par Drake International montrait que sur 500 employeurs, aucun ne voulait employer une personne âgée de 50 ans ou plus. Quelques années plus tard, la *COTA National Seniors* a réalisé une nouvelle étude pour la période 2002 et 2003 auprès de 1 000 travailleurs âgés qui ont rapporté que la discrimination fondée sur l'âge était importante sur le marché du travail¹⁰.

Les employeurs estiment que les travailleurs âgés¹¹ :

- n'ont pas besoin de travailler parce qu'ils n'ont plus de responsabilités familiales;
- ne veulent pas travailler et préfèrent prendre une retraite anticipée;
- sont souvent malades;
- sont moins productifs que les jeunes travailleurs.

Le gouvernement australien a pris certaines mesures pour sensibiliser les employeurs au vieillissement de la population et à ses conséquences pour les entreprises. Par exemple, le *Prime Minister's Community Business Partnership* encourage le secteur privé à employer des travailleurs âgés, notamment en aidant les employeurs à les former et en encourageant l'adoption de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie¹².

■ Perceptions des personnes âgées par la communauté

Lors d'une étude réalisée en 1999 auprès de 1 400 personnes âgées de 55 à 74 ans, les participants ont cerné certains aspects positifs liés à la vieillesse comme par exemple le fait d'avoir plus de temps et de liberté, la capacité de faire ce qu'ils veulent quand ils veulent ou encore être une source de connaissance.

La perception de la communauté australienne vis-à-vis des personnes âgées est mitigée. D'un côté, les personnes âgées sont considérées comme une source d'expérience, de connaissances et d'assistance familiale et de l'autre, elles sont perçues comme des êtres invisibles dans la communauté.

En général, les jeunes australiens sont peu sensibilisés aux contributions que peuvent apporter les personnes âgées à la société et montrent un manque d'intérêt vis-à-vis de la génération passée.

■ Perceptions des personnes âgées par les médias

En Australie, les médias ont joué un rôle dans l'amélioration de la perception des personnes âgées par la communauté. Avant le lancement de la campagne publicitaire conduite par la télévision et la radio, les personnes âgées estimaient que les médias les représentaient de façon négative.

¹⁰ Veronica Sheen, *Australian Issues in Ageing, Working on: Policies and Programs for Older Workers*, p. 9, <http://www.cota.org.au/StratAfiles/SA16,2004.pdf>

¹¹ COTA National Seniors, *Investing in the future, Australia's ageing workforce*, p. 14 et 15, <http://www.cota.org.au/StratAfiles/SA11,2001.pdf>

¹² Australian Government, *Mature Age Workers*, http://www.partnerships.gov.au/social/social_policy_mature_age_workers.shtml

tive, à savoir comme des personnes fragiles et sans défense. Cette image minait la confiance que pouvaient avoir certaines personnes âgées en elles.

À l'occasion de l'année internationale des personnes âgées en 1999, les médias ont lancé une campagne de sensibilisation en vue d'éduquer et de sensibiliser le public au rôle que pouvaient jouer les personnes âgées dans la communauté. Cette campagne publicitaire a été réalisée en collaboration avec les agences du Commonwealth et certains groupes communautaires. Durant cette campagne, les personnes âgées ont été représentées comme des personnes faisant preuve d'initiative, ayant de l'expérience et étant actives, ensemble de qualités que les personnes âgées étaient prêtes à partager avec la communauté. Cette campagne publicitaire a contribué à diminuer les idées négatives et les stéréotypes sur les personnes âgées.

1.6 Organismes principalement responsables des questions relatives aux aînés

En Australie, plusieurs organismes sont responsables des questions relatives aux aînés. Les principaux organismes gouvernementaux sont l'*Australian Department of Health and Ageing*, l'*Australian Department of Family and Community Services* et l'*Australian Department of Employment and Workplace Relations*.

D'autres organismes interviennent à différents niveaux, notamment l'*Association of Independent Retirees*, le *Council on the Ageing* et la *National Seniors Association*.

1.6.1 Organismes gouvernementaux

■ Australian Department of Health and Ageing¹³

Les fonctions de l'*Australian Department of Health and Ageing* sont diverses, mais ses principales responsabilités se résument en la mise en œuvre d'un système de santé et de vieillesse.

Ses missions sont :

- être à l'écoute et répondre aux attentes de la population âgée;
- trouver des solutions aux problèmes liés aux enjeux démographiques;
- assurer la gestion des politiques de santé et de bien-être.

■ Australian Department of Family and Community Services¹⁴

L'*Australian Department of Family and Community Services* (FaCS) met en place des politiques relatives à la famille, assure l'appui financier et l'aide aux familles et leurs enfants, aux aînés, aux personnes en incapacité, aux préposés aux personnes en difficulté et aux groupes communautaires.

¹³ Australia Government, Australian Department of Health and Ageing, *Ministers*, <http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/Content/Ministers-1>

¹⁴ Australia Government, Australian Department of Family and Community Services, *Page d'accueil*, <http://www.facs.gov.au/>

Le FaCS aide les retraités à faire la meilleure utilisation de l'épargne et de l'investissement nécessaires au maintien de leur niveau de vie. Il apporte aussi de l'aide aux personnes âgées à faibles revenus.

■ **National Advisory Committee on Ageing**¹⁵

En 2002, le gouvernement australien a mis en place le *National Advisory Committee on Ageing* afin d'examiner le phénomène du vieillissement de la population.

Le *National Advisory Committee on Ageing* est un conseil consultatif relevant du *Department of Health and Ageing*. Ces membres proviennent notamment de la communauté, d'organismes publics, du corps professoral et des entreprises.

Le *National Advisory Committee on Ageing* a pour mandat :

- de fournir un forum pour le gouvernement fédéral;
- de conseiller le *Minister for Ageing* sur les politiques et les priorités pour une population vieillissante;
- de cerner les moyens de répondre à moyen et long terme aux défis d'une population vieillissante;
- d'examiner la nécessité de nouvelles recherches en relation avec le vieillissement de la population.

1.6.2 Organismes publics ou à but non lucratif soutenant les personnes âgées

■ **COTA National Seniors**

La *COTA National Seniors* est une importante fédération en Australie qui compte plus de 270 000 individus membres et 1 500 organisations du troisième âge (*seniors organisations*) qu'elle chapeaute. Elle s'occupe des problèmes que peuvent rencontrer les aînés de 50 ans ou plus. Elle représente leurs intérêts tant à l'échelle nationale que dans chaque État et territoire¹⁶.

La fédération adhère aux trois principes suivants :

- développer la participation sociale et économique des personnes âgées;
- promouvoir des politiques équitables et durables;
- développer les services et programmes utilisés par les personnes âgées.

■ **Volunteering Australia**

Le *Volunteering Australia* est un organisme public pour le bénévolat. Sa mission est de représenter les différents points de vue et besoins des mouvements de bénévoles. Le *Volunteering Australia* promeut le bénévolat comme une valeur sociale, culturelle et économique. Cet organisme reçoit un financement du FaCS pour représenter les intérêts des bénévoles impliqués dans des organisations. Le *Volunteering Australia* travaille en étroite collaboration avec un large réseau de

¹⁵ Australian Government, Department of Health and Ageing, *National Advisory Committee on Ageing*, <http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/Content/ageing-ofoa-agepolicy-nacator.htm-copy2>

¹⁶ COTA National Seniors, *About CTA National Seniors*, <http://www.cota.org.au/about/aboutcot.htm>

centres régionaux de bénévoles et des organisations non gouvernementales de tous les secteurs¹⁷.

■ Association of Independent Retirees¹⁸

L'*Association of Independent Retirees*, organisme sans but lucratif et apolitique, a pour mission de « lutter pour une retraite équitable et autofinancée ».

L'*Association of Independent Retirees* a été créée dans le but de défendre les intérêts des personnes ayant totalement ou partiellement financé elles-mêmes leur retraite. Parmi ses activités, elle :

- entretient le dialogue avec les autorités fédérales, fédérées et locales ainsi qu'avec d'autres organisations dont le fonctionnement se rapproche de ses objectifs;
- fournit de l'information et un soutien non financier à ses membres;
- met en place des politiques ciblant des personnes n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite.

2 LA PARTICIPATION DES AÎNÉS

La participation des aînés en Australie sera analysée en prenant tout d'abord en considération les stratégies mises en place par le gouvernement britannique pour soutenir la participation des aînés au développement de la société (2.1). Ensuite, seront mises en exergue les principales formes de participation des aînés (2.2).

2.1 Cadre mis en place pour soutenir la participation des aînés au développement de la société (législatif, administratif, politique, stratégique ou autres)

■ Mature Age Employment Workplace Strategy

L'initiative la plus récente adoptée par le gouvernement du Commonwealth pour stimuler la participation des travailleurs âgés au marché du travail est la *Mature Age Employment and Workplace Strategy* (stratégie sur l'emploi et les conditions de travail des travailleurs âgés). Cette stratégie a été annoncée dans le budget fédéral pour l'exercice 2004-2005. Elle couvre une période de quatre ans, soit de 2004 à 2008. Le gouvernement fédéral a financé la mise en œuvre de la stratégie à raison de 12,1 M\$ A pour 4 ans. La responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie relève du *Department of Employment and Workplace Relations*.

La stratégie vise principalement les employés, les chercheurs d'emplois d'âge mature et les travailleurs d'âge mature. Elle a notamment pour objectif de dépasser les attitudes négatives vis-à-vis des employés d'âge mature.

¹⁷ Volunteering Australia, *Page d'accueil*, <http://www.volunteeringaustralia.org/>

¹⁸ Association of Independent Retirees Limited, *Page d'accueil*, <http://www.independentretirees.com/>

Les objectifs de la stratégie sont de :

- promouvoir et encourager la recherche d'un emploi chez les travailleurs âgés de 45 ans ou plus;
- faciliter l'emploi des travailleurs âgés;
- augmenter la participation au marché du travail des travailleurs âgés de 45 à 65 ans pour compenser l'impact social et économique d'une main-d'œuvre vieillissante.

Le premier volet de cette stratégie, la *Mature Age Workplace Strategy*, s'adresse aux employeurs, tandis que le second, le *Jobwise Outreach*, vise les demandeurs d'emploi et les travailleurs âgés.

Les trois éléments de la stratégie sont :

- *Business Learning Network*;
- *Jobwise Portal*;
- *Mature Age Workplace Guidelines*.

Le *Business Learning Network* a été établi au niveau régional pour augmenter l'âge parmi les employeurs, particulièrement au sein des petites et moyennes entreprises. Selon la stratégie, les *Business Learning Network* aideront à développer une culture de pratiques exemplaires et la diffusion rapide d'expériences réussies au sein d'entreprises locales¹⁹.

Le *Jobwise Portal* peut être consulté à l'adresse www.jobwise.gov.au et a été conçu afin d'offrir de l'information personnalisée et des services pour soutenir les employeurs et les personnes âgées à la recherche d'un emploi²⁰.

Les *Mature Age Workplace Guidelines* établiront des normes (standards) qui pourront être utilisées par les employeurs pour mettre en œuvre les différentes politiques relatives aux travailleurs d'âge mature. Les lignes directrices comprendront l'énumération de bonnes pratiques, des études de cas et d'expériences dans un certain nombre de secteurs tels que la formation et la santé professionnelle ainsi que la sécurité²¹.

2.2 Principales formes de participation des aînés

En Australie, les personnes âgées interviennent dans le développement de la société sous plusieurs formes.

¹⁹ OCDE, *Chapter 4 : Encouraging Employers to Retain and Hire OlderPeople*, « Ageing and Employment Policies », p. 105.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

■ Participation professionnelle, sociale et civique des aînés

□ Participation professionnelle

En Australie, le chômage chez les travailleurs d'âge mûr est un enjeu important. La discrimination fondée sur l'âge a pour conséquence que 42 % des personnes âgées de 50 à 64 ans n'ont pas de travail²².

La participation des travailleurs plus âgés au marché du travail constitue un enjeu majeur pour le gouvernement. À cette fin, le gouvernement a progressivement mis en place des mesures visant à :

- encourager les personnes à reporter leur retraite;
- inciter les retraités à revenir au travail.

Ces mesures sont liées à la formation des personnes âgées ou d'ordre fiscal.

- Programmes liés à la formation

Plusieurs mesures ou programmes en matière d'emploi et de formation ont été adoptés. Ces mesures ont pour principal objectif d'améliorer les perspectives d'emploi chez les personnes âgées. Il s'agit de la *Technical and Further Education*, de l'*Adult and Community Education*, du *Vocational Education and Training Priority Places Program*, du *Australian Return to Work Program* et des services d'emploi.

- Technical and Further Education (enseignement technique et formation complémentaire)

Dans ce programme, les adultes d'âge mature se voient proposer des modules de formation professionnelle qui peuvent être pris en compte pour obtenir un diplôme de qualification. Les adultes d'âge mature peuvent participer aux cours à temps partiel et ainsi combiner leurs études avec le travail. Les cours sont donnés le jour, en soirée ou encore à distance²³.

Les frais pour participer aux cours mis au point par le ministère de l'Éducation de chaque État et territoire varient de 200 \$ A à 1 600 \$ A par an. En 2002, 7,7 % des personnes inscrites au cours étaient âgées de 35 à 64 ans.

- Adult and Community Education

Une autre façon d'encourager la formation des personnes âgées est l'*Adult and Community Education*²⁴ qui offre des cours accessibles et de courte durée dans un environnement détendu. L'accessibilité à ces cours peut être un outil afin de développer chez certaines personnes âgées un intérêt à reprendre des études plus poussées. Certains des cours permettent d'acquérir des habiletés qui sont nationalement accréditées.

²² Veronica Sheen, *Australian Issues in Ageing, Working on: Policies and Programs for Older Workers*, p. 10, <http://www.cota.org.au/StratAfiles/SA16,2004.pdf>

²³ OCDE, *Chapter 5: Helping Older workers to carry on working*, « Ageing and Employment Policies, Australia », p. 118.

²⁴ ACE, *Page d'accueil*, <http://www.ace.fuhdsd.org/>

- Vocational Education and Training Priority Places Programme

En 2004, le gouvernement a lancé le *Vocational Education and Training Priority Places Program* pour les personnes ayant un handicap et pour les personnes âgées de 45 ans ou plus. Ce programme offre aux participants l'occasion d'entreprendre une formation pouvant aller jusqu'à 12 mois, laquelle aboutit à une qualification qui est reconnue à l'échelle nationale.

En 2004, le gouvernement a financé autour de 7 500 places à travers le pays. Les professeurs sont payés 2 310 \$ A au début de la formation et reçoivent 990 \$ A pour chaque formation réussie²⁵.

- Australian Return to Work Programme

L'*Australian Return to Work Programme* (programme australien de retour au travail²⁶) aide à la fois les parents et les soignants à réintégrer la population active après qu'ils aient assumé leurs responsabilités en matière de soins prodigués à des proches. Il est destiné aux personnes dont la principale activité au cours des deux années précédentes consistait à prodiguer sans rémunération des soins à un enfant de moins de 16 ans ou à une personne handicapée, fragile, âgée ou atteinte d'une maladie chronique. Le programme offre des ateliers d'orientation professionnelle et de l'assistance pour l'évaluation des compétences, l'élaboration de plans de formation et le renforcement de la confiance, ainsi qu'un accès à la formation et une introduction à l'informatique.

- Services d'emploi

En ce qui concerne les services d'emploi en général, la *Mature Age Toolbox* a été introduite pour aider les services de placement à répondre aux demandes des travailleurs âgés à la recherche d'un emploi.

- Programmes de nature fiscale

Afin d'encourager les personnes âgées à rester plus longtemps actives, le gouvernement a mis en place différents programmes d'ordre fiscal.

- Pension Bonus Scheme

Un *Pension Bonus Scheme* (régime de bonification des pensions) permet aux personnes dont l'âge donne droit à une pension d'accumuler un bonus si elles continuent à travailler et reportent leur demande de pension. Les personnes qui travaillent au moins 960 heures par année (une moyenne de 20 heures par semaine pendant 48 semaines) peuvent réclamer ce bonus sous forme d'un montant déductible d'impôt lorsqu'elles prennent leur retraite.

- Mature Age Worker Tax Office

²⁵ OCDE, *Chapter 5 : Helping Older workers to carry on working*, « Ageing and Employment Policies, Australia », p. 119.

²⁶ Australian Government, Department of Employment and Workplace Relations, *Return to Work Programme*, http://www.dewrsb.gov.au/publications/budget/2000/factSheets/return_work.asp

Dans son programme électoral de 2004, le gouvernement australien a annoncé la création d'un nouvel avantage fiscal destiné à encourager les plus âgés à continuer à travailler. Cet avantage, le *Mature Age Worker Tax Office*, vise à offrir une motivation supplémentaire pour rester sur le marché du travail au-delà de l'âge de 55 ans.

Cet avantage fiscal sera accordé aux personnes âgées de 55 ans ou plus et qui ont un revenu provenant d'un emploi. Ces personnes bénéficieront d'un abattement fiscal d'impôt de 500 \$ A sur leurs revenus à partir de l'année d'imposition 2004-2005.

Pour avoir droit au *Mature Age Worker Tax Office*, il faut :

- être un résident australien;
- avoir 55 ans ou plus à la fin de l'année fiscale;
- avoir été rémunéré durant sa vie active.

Lorsqu'une personne est admissible au *Mature Age Worker Tax Office*, elle n'a pas besoin de calculer elle-même le montant auquel elle a droit. Le *Tax Office* calculera la compensation sur la base de l'information contenue dans la déclaration fiscale²⁷.

□ Participation sociale et civique

▪ Participation des aînés à des activités non rémunérées

Dans son rapport de mars 2005, la *Productivity Commission* énonçait que les personnes âgées représentent une ressource économique et sociale importante à travers leur participation au sein d'activités multiples non rémunérées. Ces activités comprennent entre autres le bénévolat, la garde de leurs petits-enfants et l'aide octroyée à leur famille et à la communauté²⁸.

Selon l'*Australian Bureau Statistics*, environ 350 000 aînés se portent volontaires dans des organisations et des groupes chaque année. Le temps moyen que les femmes australiennes âgées de 65 ans ou plus passent dans le bénévolat est de 108 heures par année. Ce temps moyen est de 72 heures pour les personnes âgées de 15 à 64 ans. Le temps moyen que les hommes australiens âgés de 65 ans ou plus donnent au bénévolat est aussi plus grand que celui donné par les hommes âgés de 15 à 64 ans, soit 104 heures contre 72 heures²⁹.

Les organisations communautaires attirent le plus de bénévoles âgés : implication dans des organisations religieuses (23 % des volontaires ont 65 ans ou plus), implication au sein d'organismes de santé (12 %) et implication au sein de groupes culturels et artistiques (6 %³⁰).

²⁷ Australian Government, Australian Taxation Office, *Mature Age Worker Tax Offset - Overview*, <http://www.ato.gov.au/individuals/content.asp?doc=/content/56588.htm&page=5&H5>

²⁸ Australian Government, Productivity Commission, *Economic Implications of an Ageing Australia*, Annexe E.

²⁹ COTA National Seniors, *National Policy Document 2005*, <http://www.cota.org.au/Policy2005.pdf>

³⁰ *Ibid.*

**TABEAU 2 : BÉNÉVOLES ÂGÉS DE 65 ANS OU PLUS :
TYPES D'ORGANISMES ET MOTIVATIONS À FAIRE DU
BÉNÉVOLAT, 2000³¹**

	% des bénévoles
<i>Organismes</i>	<i>Hommes</i>
<i>Communautaire et bien-être</i>	53,3
<i>Religion</i>	23,9
<i>Sports et loisirs</i>	22,8
<i>Éducation, formation et développement des jeunes</i>	10,2
<i>Santé</i>	6,7
Total	100,0
<i>Organismes</i>	<i>Femmes</i>
<i>Communautaire et bien-être</i>	74,2
<i>Religion</i>	25,6
<i>Santé</i>	15,8
<i>Sports et loisirs</i>	8,5
<i>Éducation, formation et développement des jeunes</i>	3,6
Total	100,0
<i>Motivations à faire du bénévolat</i>	<i>Personnes</i>
<i>Aider les autres et la communauté</i>	54,2
<i>Satisfaction personnelle</i>	50,9
<i>Faire œuvre utile</i>	35,1
<i>Contacts sociaux</i>	27,5
<i>Demeurer actif</i>	19,1
<i>Croyances religieuses</i>	17,2
<i>Engagement personnel ou familial</i>	13,7
<i>Mettre à profit compétences et expériences</i>	9,8
<i>Acquérir de nouvelles compétences</i>	2,5
<i>Autres motifs</i>	8,8
Total	100,0

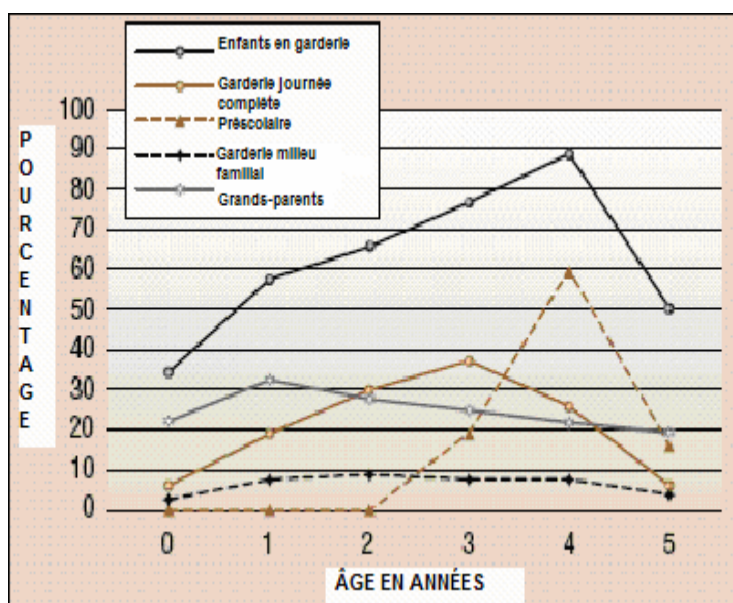
De ce tableau, il ressort notamment que les principales raisons pour lesquelles les personnes âgées se portent bénévoles sont : l'aide aux autres et à la communauté, la satisfaction personnelle et le contact social.

Beaucoup de grands-parents choisissent de prendre soin de leurs petits-enfants sur une base régulière. C'est principalement à cause du travail de leurs enfants qu'ils acceptent ce rôle. Certains

³¹ Australian Institute of Health and Welfare, *Australia's Health 2004*, p. 362.

grands-parents se sentent obligés de fournir une telle aide à leurs enfants alors que d'autres acceptent de s'occuper de leurs petits-enfants afin de permettre à leurs enfants de chercher plus activement un travail.

FIGURE 3 : TENDANCES DE L'UTILISATION DE DIFFÉRENTES FORMES DE SOINS À L'ENFANCE POUR LES ENFANTS DE 0 À 4 ANS



■ Autres formes de participation

Aucune information n'a pu être répertoriée.

3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT

Le gouvernement australien a adopté une politique du vieillissement, la *National Strategy for an Ageing Australia*.

■ National Strategy for an Ageing Australia

Au début de 1999, le gouvernement du Commonwealth a lancé la *National Strategy for an Ageing Australia* (NSFAA) [Stratégie nationale pour une Australie vieillissante]. Cette stratégie a pour objectif d'élaborer un cadre de travail global pour faire face au vieillissement de la population.

Afin d'élaborer la *National Strategy for an Ageing Australia*, le ministère de la Santé et des Soins aux aînés a adopté une démarche consultative pour informer les citoyens sur le vieillissement de la population et les engager dans un débat national sur les mesures à prendre pour faire face au phénomène.

À la suite de cette consultation, quatre documents de travail, portant chacun sur un des cinq thèmes critiques liés au vieillissement de la population, ont été rédigés et distribués à l'échelle nationale. Ces quatre documents sont :

- le document de travail sur le vieillissement en santé;
- le document de travail sur l'attitude, le mode de vie et l'appui communautaire;
- le document de travail sur l'emploi pour les travailleurs d'âge mûr;
- le document de travail sur les soins de classe mondiale.

Une fois ces quatre documents diffusés, toute personne intéressée à formuler des commentaires était invitée à le faire. Au début de 2002, un document sur la stratégie nationale a ensuite été rendu public. Ce document précisait les objectifs pour chacun des quatre thèmes³².

La NSFAA précise que les gouvernements de l'État australien devront jouer un rôle de leadership afin de préparer le pays au vieillissement de la population. La responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie est plus large : elle relève à la fois des entreprises, des organismes communautaires et des individus.

La NSFAA rappelle que le gouvernement australien a toujours donné priorité à la reconnaissance à la contribution des aînés (*seniors*) australiens et que les politiques du gouvernement visent à encourager et à aider la participation des personnes âgées australiennes dans tous les aspects de la société. Cette vision continuera selon le premier ministre à être une priorité du programme politique.

□ Objectif de la stratégie

Dans un premier temps, la stratégie rappelle que l'Australie sera confrontée à un vieillissement de sa population sans précédent dès la première moitié du XXI^e siècle. Il en découlera des changements importants qui toucheront tous les aspects de la vie sociale et économique. Selon le gouvernement australien, l'importance des changements démographiques exige une approche proactive en vue d'assurer une vie de qualité pour les personnes âgées, une harmonie entre les générations et des résultats positifs pour l'ensemble de la population.

Selon la stratégie, le vieillissement de la population pose plusieurs défis qui comprennent³³ :

- la réduction massive du nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail;
- la nécessité d'un esprit communautaire et individuel positif;
- l'importance d'un vieillissement sain afin de permettre au plus grand nombre de personnes âgées de rester en bonne santé et indépendantes aussi longtemps que possible;
- une demande croissante pour l'accès à des services de santé de haute qualité;
- le besoin d'infrastructure adaptée à la population âgée (transport, logement, communications) afin de permettre au plus grand nombre de personnes âgées de participer à des activités et de rester actives dans la société.

³² La stratégie nationale et les documents de travail peuvent être consultés à l'adresse suivante: http://www.health.gov.au/acc/foa/ageing_policy

³³ Australian Government, Department of Health and Ageing, *National Strategy for an Ageing Australia*, p. 1, [http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/content/ageing-foa-agepolicy-nsaa-nsaa.htm/\\$file/naabook.pdf](http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/content/ageing-foa-agepolicy-nsaa-nsaa.htm/$file/naabook.pdf)

Le but de la stratégie est de donner les meilleurs résultats pour tous les Australiens, et ce, indépendamment de leur âge. La stratégie est un cadre en vue de répondre aux défis et possibilités liés au vieillissement de la population.

□ Principes contenus dans la stratégie

Les principes contenus dans la stratégie reflètent le fait que celle-ci ne soit pas seulement destinée aux personnes âgées.

Les principes contenus dans la stratégie sont³⁴ :

- le vieillissement de la population est un élément important qui doit être abordé par les gouvernements, les entreprises et la communauté;
- tous les Australiens, indépendamment de leur âge, devraient avoir accès à un emploi, à des formations, à des apprentissages, à un logement, à des transports, à des activités culturelles et à des services de santé appropriés à leurs besoins afin de leur permettre d'optimiser leur qualité de vie;
- toute leur vie, les Australiens devraient avoir la possibilité de participer à la vie sociétale et économique;
- les programmes publics devraient être complémentaires, et non remplacer le rôle des individus et des familles;
- les personnes âgées devraient être informées des différentes politiques;
- la prestation de services et de pensions pour la population âgée sera abordable aussi longtemps que le gouvernement gèrera bien l'économie et la croissance.

□ Axes d'intervention

La stratégie présente une analyse descriptive des tendances et problèmes soulevés dans quatre domaines, à savoir :

- indépendance et *self provision*, incluant l'emploi pour les travailleurs d'âge mûr;
- l'attitude, le mode de vie et l'appui communautaire;
- le vieillissement en santé.

L'analyse descriptive est accompagnée d'un énoncé de buts (*goals*) et d'une liste des actions pour les atteindre. Enfin, une liste des acteurs qui peuvent avoir à jouer un rôle dans l'atteinte de ces objectifs est énumérée.

Les actions détaillées dans la stratégie sont larges et elles tendent davantage à donner des directions générales d'activités plutôt que des activités spécifiques.

La stratégie souligne qu'elle est avant tout un guide pour mettre en place les politiques et les programmes relatifs au vieillissement de la population.

³⁴ Australian Government, Department of Health and Ageing, *National Strategy for an Ageing Australia*, p. 2, [http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/content/ageing-foa-agepolicy-nsaa-nsaa.htm/\\$file/nsaabook.pdf](http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/content/ageing-foa-agepolicy-nsaa-nsaa.htm/$file/nsaabook.pdf)

□ Dispositif de surveillance

Afin de s'assurer que la stratégie demeure un document en évolution, une structure de surveillance et d'examen a été établie. Cette structure a pour mission de surveiller les progrès effectués en vue de rencontrer les buts contenus dans la stratégie. Tous les trois ans, un rapport est déposé devant le parlement. Ce rapport est préparé par l'*Office of Older Australians* et il comprend le *feedback* des agences du Commonwealth, du gouvernement du Commonwealth, des États, conseils et comités des territoires. La surveillance a pour objectif de s'assurer que les directives prises afin d'atteindre les buts cernés dans la stratégie évoluent en fonction des changements relatifs au contexte économique et social.

□ Conclusion

Les débats relatifs au vieillissement de la population en Australie gravitent essentiellement autour des coûts financiers occasionnés par les personnes âgées. Or, si le coût direct des services fournis par le gouvernement peut être calculé, aucun instrument de mesure de la contribution économique et sociale des personnes âgées à travers le bénévolat n'a été jusqu'à présent mis en place formellement³⁵.

Dans ce contexte, la stratégie recommande aux chercheurs :

- d'entreprendre une recherche sur les coûts et bénéfices d'une population vieillissante;
- d'étendre la recherche à la contribution des personnes âgées au bénévolat et à la communauté.

Selon la stratégie, s'il est possible d'évaluer l'apport économique des personnes âgées par des activités non rémunérées, cela permettra au gouvernement d'améliorer la perception des personnes âgées par la communauté et cela en s'appuyant sur des données chiffrées. Les personnes âgées sont en effet perçues par certains comme un fardeau économique ou encore comme des *geezer* avide.

Actuellement, certaines données sur la valeur économique du bénévolat existent, mais elles varient selon la définition donnée à l'expression « activités non rémunérées ». Un rapport de la *Productivity Commission*³⁶ intitulé *Economic Implications for an Ageing Population* s'est penché sur la valeur économique que représente le travail bénévole des personnes âgées. Elle rappelle que le bénévolat n'est pas comptabilisé dans le PIB. Elle estime que la valeur économique des activités non rémunérées varie entre 11 G\$ A et 42 G\$ A par année. La différence s'explique selon la Commission par les variations existantes dans les approches et méthodes utilisées pour évaluer le bénévolat. Ainsi, par exemple, l'*Australian Bureau of Statistics* définit le bénévolat comme une forme d'activité en dehors de la maison pour rendre service à des amis ou à la famille. En utilisant cette définition, l'ABS estime que la valeur du bénévolat des personnes âgées de 65 ans ou plus représente entre 21 G\$ A et 30 G\$ A³⁷.

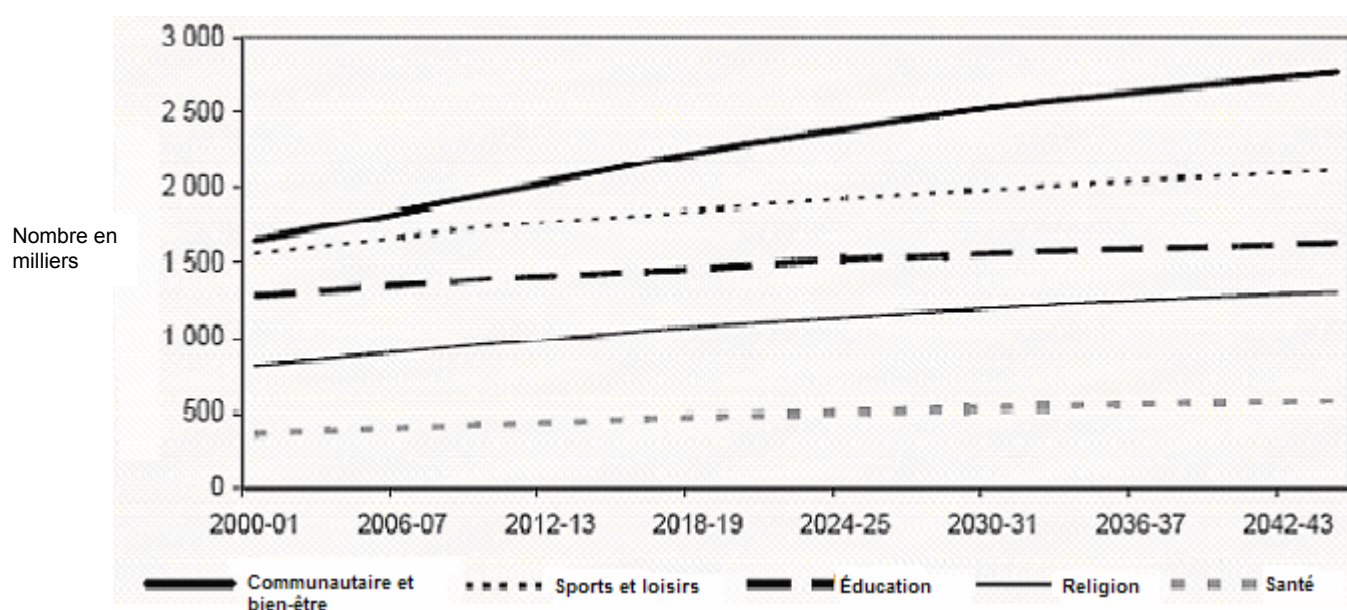
³⁵ David de Vaus, Matthew Gray et David Stanton, *Measuring the value of unpaid household, caring and voluntary work of older Australians*, p. 4.

³⁶ Australian Government, Productivity Commission, *Economic Implications of an Ageing Australia*, <http://www.pc.gov.au/study/ageing/finalreport/ageing1.pdf>

³⁷ Australian Government, Productivity Commission, *Economic Implications of an Ageing Australia*, p. 379, <http://www.pc.gov.au/study/ageing/finalreport/ageing1.pdf>

Le rapport de la *Productivity Commission* estime que dans les 40 prochaines années, le bénévolat va croître chez les 65 ans ou plus. Ainsi, il est prévu que le nombre de bénévoles pour cette tranche d'âge passe de 598 000 en 2000-2001 à 1,6 million en 2044-2045. Par contre, selon la Commission, le bénévolat chez les jeunes devrait diminuer.

**FIGURE 4 : PROJECTION DU NOMBRE DE BÉNÉVOLES PAR TY-
PES D'ORGANISMES, 2000-2001 À 2044-2045**



■ Autres documents

S'agissant des impacts éventuels du vieillissement de la population australienne, le *Treasury* a publié plusieurs rapports dont les plus récents sont³⁸:

- *The Intergenerational Report* (2002);
- *Australia's Demographic Challenges* (2004).

□ Intergenerational Report (2002³⁹)

L'*Intergenerational Report* cerne certaines des actions pouvant contrecarrer l'impact du vieillissement de la population :

- garantir un revenu de retraite (*Superannuation Guarantee*);
- revoir l'âge d'accès au système de retraite;
- assurer l'efficacité du système de santé;

³⁸ Talina Drabsch, *Ageing in Australia*, p. 8, [http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlament/publications.nsf/0/0c9e7f9fc7a0c39cca256f16001ba79e/\\$FILE/Ag eing.pdf](http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlament/publications.nsf/0/0c9e7f9fc7a0c39cca256f16001ba79e/$FILE/Ag eing.pdf)

³⁹ Australian Government, *The Treasury, Intergenerational report 2002-2003*, <http://www.treasury.gov.au/contentitem.asp?NavId=012&ContentID=378>

- revoir les paiements d'aide sociale;
- maintenir la faible dette du gouvernement.

□ Australia's Demographic Challenges (2004)

Dans l'*Australia's Demographic Challenges*, le *Treasury* analyse les défis démographiques. Le document du *Treasury* cerne quatre réponses possibles pour relever les défis démographiques du vieillissement de la population⁴⁰ :

- ne rien faire : les impôts peuvent être augmentés pour couvrir les déficits budgétaires lorsqu'ils arriveront;
- couper les dépenses publiques d'environ 5 % du PIB;
- laisser courir les déficits et augmenter la dette publique;
- augmenter la taille de l'économie australienne, ce qui augmentera les revenus et permettra de mieux gérer les coûts associés au vieillissement de la population.

Le gouvernement du Commonwealth a indiqué qu'il préférerait la dernière solution étant donné que les impôts ne seront pas augmentés.

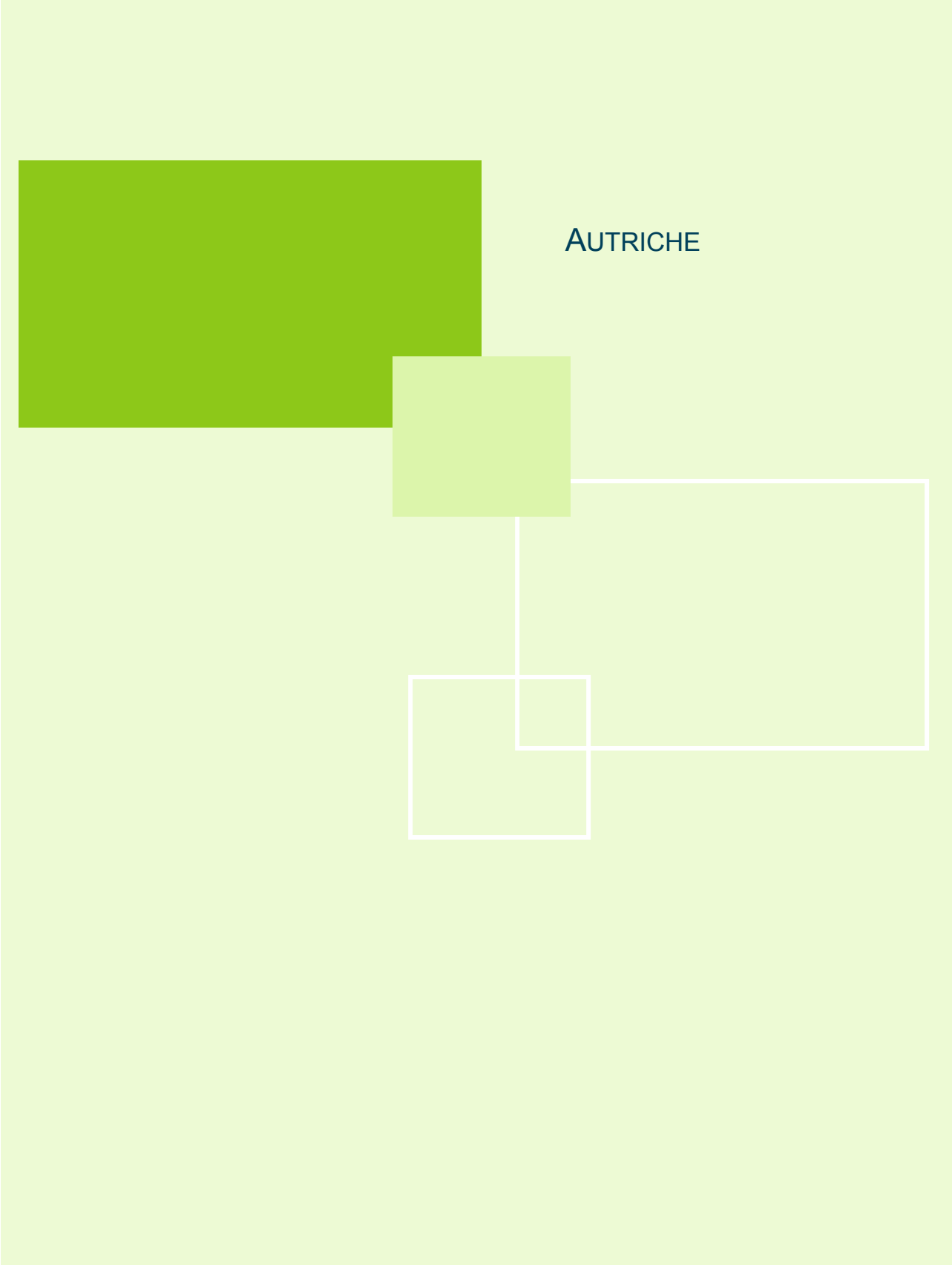
⁴⁰ Talina Drabsch, *Ageing in Australia*, p. 24, [http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlment/publications.nsf/0/0c9e7f9fc7a0c39cca256f16001ba79e/\\$FILE/Ag eing.pdf](http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlment/publications.nsf/0/0c9e7f9fc7a0c39cca256f16001ba79e/$FILE/Ag eing.pdf)

BIBLIOGRAPHIE

- AUSTRALIAN BUREAU OF STATISTICS (2001). *Australian Social Trends, 2001*, Catalogue n° 4102, Australie.
- ACE (Page consultée le 22 août 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.ace.fuhsd.org/>
- ASSOCIATION OF INDEPENDENT RETIREES LIMITED (Page consultée le 22 août 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.independentretirees.com/>
- AUSTRALIAN GOVERNMENT (Page consultée le 22 août 2005). *Economic Implications of an Ageing Australia*, [en ligne], <http://www.pc.gov.au/study/ageing/finalreport/ageing1.pdf>
- AUSTRALIAN GOVERNMENT (Page consultée le 22 août 2005). *The Treasury, Intergenerational report 2002-2003*, [en ligne], <http://www.treasury.gov.au/contentitem.asp?NavId=012&ContentID=378>
- AUSTRALIAN GOVERNMENT (Page consultée le 12 juillet 2005). *Mature Age Workers*, [en ligne], http://www.partnerships.gov.au/social/social_policy_mature_age_workers.shtml
- AUSTRALIAN GOVERNMENT, ATTORNEY-GENERAL'S DEPARTMENT (Page consultée le 12 juillet 2005). *Age Discrimination Act*, [en ligne], http://www.ag.gov.au/agd/WWW/agdHome.nsf/Page/Regulatory_Plans_Regulatory_Plan_Entries_Proposed_Regulatory_Items_Age_Discrimination_Act
- AUSTRALIAN GOVERNMENT, AUSTRALIAN TAXATION OFFICE (Page consultée le 22 août 2005). *Mature Age Worker Tax Offset - Overview*, [en ligne], <http://www.ato.gov.au/individuals/content.asp?doc=/content/56588.htm&page=5&H5>
- AUSTRALIA GOVERNMENT, DEPARTMENT OF EDUCATION, SCIENCE AND TRAINING (Page consultée le 22 août 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.dest.gov.au/>
- AUSTRALIA GOVERNMENT, DEPARTMENT OF EDUCATION, SCIENCE AND TRAINING (Page consultée le 22 août 2005). *Submission to Adult Learning in Australia, From Seniors Education Association (SEA) of WA*, p. 1, [en ligne], <http://www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/40D6A599-2ACD-4683-9FC6-F68684E8B594/2737/71.pdf>
- AUSTRALIAN GOVERNMENT, DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND WORKPLACE RELATIONS (Page consultée le 22 août 2005). *Return to Work Programme*, [en ligne], http://www.dewrsb.gov.au/publications/budget/2000/factSheets/return_work.asp
- AUSTRALIA GOVERNMENT, DEPARTMENT OF FAMILY AND COMMUNITY SERVICES (Page consultée le 22 août 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.facs.gov.au/>
- AUSTRALIA GOVERNMENT, AUSTRALIAN DEPARTMENT OF HEALTH AND AGEING (Page consultée le 22 août 2005). *Ministers*, [en ligne], <http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/Content/Ministers-1>

- AUSTRALIAN GOVERNMENT, DEPARTMENT OF HEALTH AND AGEING (Page consultée le 22 août 2005). *National Advisory Committee on Ageing*, [en ligne], <http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/Content/ageing-ofoa-agepolicy-nacator.htm-copy2>
- AUSTRALIAN GOVERNMENT, DEPARTMENT OF HEALTH AND AGEING (Page consultée le 7 juillet 2005). *National Strategy for an Ageing Australia*, [en ligne], [http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/content/ageing-ofoa-agepolicy-nsaa-nsaa.htm/\\$file/nsaabook.pdf](http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/content/ageing-ofoa-agepolicy-nsaa-nsaa.htm/$file/nsaabook.pdf)
- AUSTRALIAN GOVERNMENT, DEPARTMENT OF HEALTH AND AGEING (Page consultée le 22 août 2005). *Population Ageing Policy*, [en ligne], http://www.health.gov.au/acc/ofoa/ageing_policy
- AUSTRALIAN GOVERNMENT, PRODUCTIVITY COMMISSION (2005). *Economic Implications of an Ageing Australia*, Australie.
- AUSTRALIAN INSTITUTE OF HEALTH AND WELFARE (2004). *Australia's Health 2004*, Australie.
- COMMONWEALTH DEPARTMENT OF FAMILY AND COMMUNITY SERVICES (Page consultée le 2 août 2005). *Inquiry into long-term strategies to address the ageing of the Australian population over the next 40 years*, [en ligne], http://www.facs.gov.au/research/op08/OP_No_08.pdf
- COSTELLO Peter (2004). *A more flexible and adaptable retirement income system*, Australie.
- COTA NATIONAL SENIORS (Page consultée le 22 août 2005). *Investing in the future, Australia's ageing workforce*, [en ligne], <http://www.cota.org.au/StratAfiles/SA11,2001.pdf>
- COTA NATIONAL SENIORS (Page consultée le 22 août 2005). *About CTA National Seniors*, [en ligne], <http://www.cota.org.au/about/aboutcot.htm>
- COTA NATIONAL SENIORS (Page consultée le 2 août 2005). *COTA's Response to National Strategy Discussion Paper Attitude*, [en ligne], <http://www.cota.org.au/NSattitude.html>
- COTA NATIONAL SENIORS (Page consultée le 22 août 2005). *National Policy Document 2005*, [en ligne], <http://www.cota.org.au/Policy2005.pdf>
- DE VAUS, David, Matthew GRAY et David STANTON (2003). *Measuring the value of unpaid household, caring and voluntary work of older Australians*, Australian Institute of Family Studies, Research paper n° 34.
- DRABSCH, Talina (Page consultée le 3 août 2005). *Ageing in Australia*, [en ligne], [http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlament/publications.nsf/0/0c9e7f9fc7a0c39cca256f16001ba79e/\\$FILE/Ageing.pdf](http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlament/publications.nsf/0/0c9e7f9fc7a0c39cca256f16001ba79e/$FILE/Ageing.pdf)
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SOINS AUX PERSONNES ÂGÉES DU COMMONWEALTH (2000). *State and Territory Strategy on Healthy Ageing*, Australie.
- OCDE (2005). *Ageing and Employment Policies*, Australia, Paris

- OCDE (2005). *Chapter 5 : Helping Older workers to carry on working*, « Ageing and Employment Policies, Australia », Paris.
- OCDE (2005). *Chapter 4 : Encouraging Employers to Retain and Hire Older People*, « Ageing and Employment Policies », Paris.
- OCDE (2000). *Des réformes pour une société vieillissante*, Questions sociales, Paris.
- PARLIAMENTARY LIBRARY (Page consultée le 12 juillet 2005). *Abolition of Compulsory Age Retirement*, [en ligne], <http://www.aph.gov.au/library/pubs/bd/2001-02/02bd047.htm>
- RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, DIRECTION DE L'ÉVALUATION ET DE LA RÉVISION (2004). *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, Québec.
- SHEEN Veronica (Page consultée le 22 août 2005). *Australian Issues in Ageing, Working on : Policies and Programs for Older Workers*, vol. 16, [en ligne], <http://www.cota.org.au/StratAfiles/SA16.2004.pdf>
- VOLUNTEERING AUSTRALIA (Page consultée le 22 août 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.volunteeringaustralia.org/>



AUTRICHE

The image features a light green background with several geometric elements. A large, solid dark green square is positioned in the upper left. To its right is a smaller, solid light green square. Below the light green square is a white-outlined square. To the right of the white-outlined square is another white-outlined square, which is partially overlapping it. A horizontal white line connects the right side of the white-outlined square to the left side of the square on the right. A vertical white line connects the bottom of the light green square to the top of the white-outlined square. The word 'AUTRICHE' is written in a dark blue, sans-serif font to the right of the dark green square.

VUE D'ENSEMBLE

1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS

1.1 Données statistiques relatives au contexte démographique

Comme la plupart des pays occidentaux, l'Autriche fait face à des défis liés au vieillissement de sa population et à l'emploi de la main-d'œuvre âgée. Parmi les personnes ayant entre 55 et 64 ans, une sur trois seulement est encore en activité. Les prévisions révèlent que la proportion de la population âgée de 65 ans ou plus doublera et passera de 15 % en 2001 à 30 % en 2050⁴¹. En Autriche, la proportion des personnes âgées de 65 ans ou plus sur l'ensemble de la population active est de 33,4 %, soit un taux supérieur à la moyenne de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui est de 29 % pour l'année 2005⁴². Le taux de dépendance (c'est-à-dire le nombre de personnes âgées dépendantes de la population active) connaîtra une augmentation plus rapide que la moyenne des pays de l'Union européenne⁴³. Ainsi, par exemple, en 2025, ce taux est estimé à 36 personnes âgées dépendantes pour 80 personnes actives. Il devrait atteindre 55 personnes âgées dépendantes pour 80 personnes actives vers 2050⁴⁴.

Parmi les membres de l'Union européenne, l'Autriche appartient au groupe des pays ayant la plus grande proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus⁴⁵. Ainsi, en 2005, les personnes âgées de 65 ans ou plus représentaient 16,1 % de la population totale (alors que ce pourcentage est de 13,8 % pour l'ensemble des pays de l'OCDE).

En 2004, le nombre d'habitants âgés de plus de 40 ans était supérieur à celui de la population âgée de moins de 40 ans. Les prévisions révèlent qu'en 2035, le groupe de personnes entre 45 et 65 ans sera le plus élevé au sein de la population active en Autriche⁴⁶.

⁴¹ OCDE, *Ageing and Employment Policies : Austria / Vieillissement et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 11, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

⁴² OCDE, *Statistiques de la population active*, p. 2, <http://www.oecd.org/dataoecd/34/52/34713832.pdf>

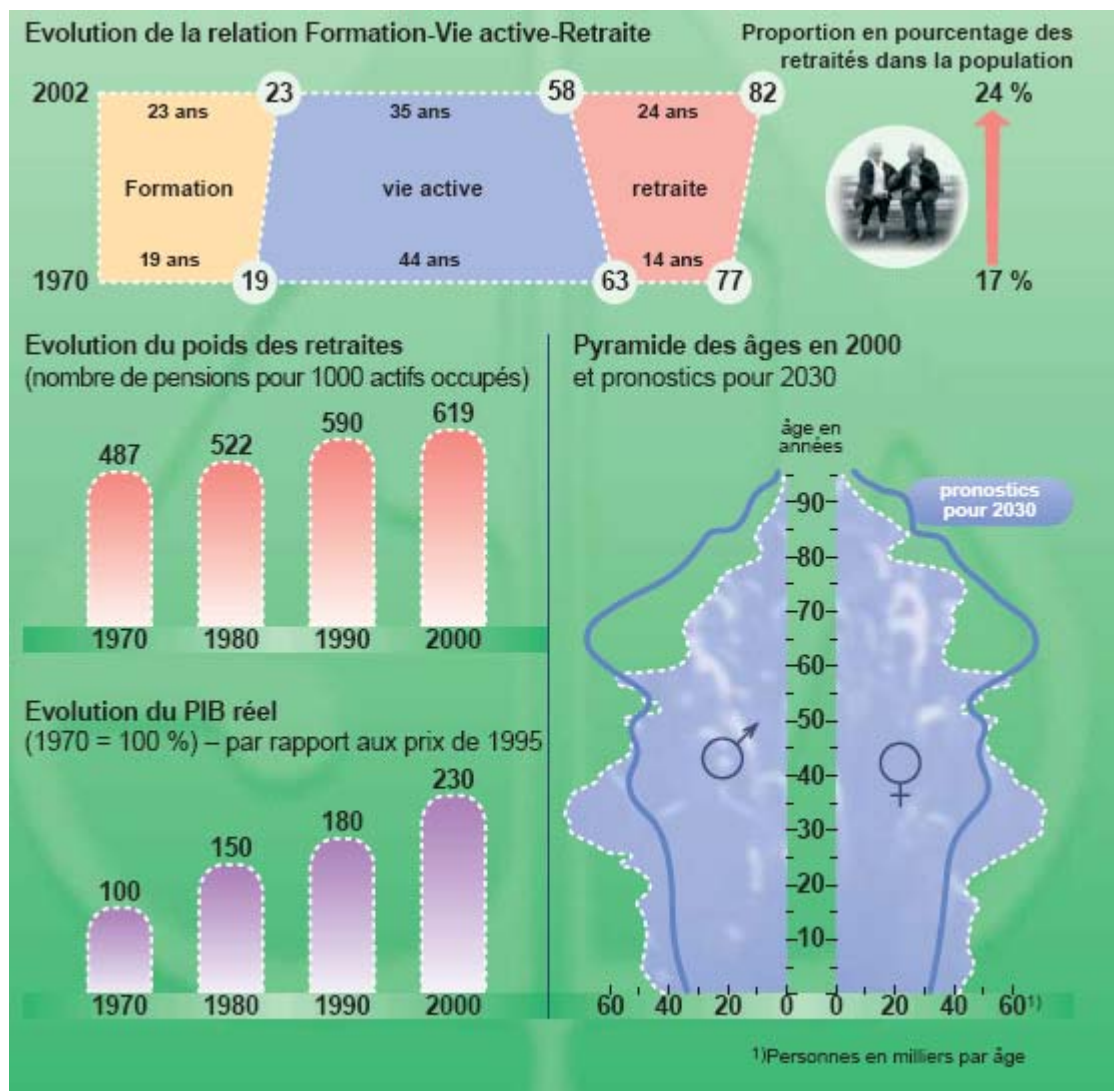
⁴³ La moyenne des pays de l'Union européenne correspond à environ 22 personnes potentiellement dépendantes pour 80 personnes en âge de travailler, en 2000. Pour 2025, cette moyenne est de 32 personnes dépendantes pour 80 personnes actives. Voir OCDE, *Ageing and Employment Policies : Austria / Vieillissement et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 46, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

⁴⁴ OCDE, *Ageing and Employment Policies : Austria / Vieillissement et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 46, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

⁴⁵ OCDE, *Vieillissement et démographie*, p. 2, <http://www.oecd.org/dataoecd/34/52/34713832.pdf>

⁴⁶ European industrial relations observatory on-line, *Employment rate of older people far below the EU average*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/05/feature/at0505203f.html>

FIGURE 5 : RAPPORT FORMATION, VIE ACTIVE ET RETRAITE⁴⁷



1.2 Âge et retraite

■ Limite d'âge pour le travail

En Autriche, l'âge légal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes⁴⁸.

⁴⁷ Musée autrichien de la société et de l'économie, *Bien assuré. La sécurité sociale en Autriche*, p. 8, <http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/23159.PDF>

⁴⁸ Cet âge peut dépendre des catégories d'employés. Ainsi, par exemple, pour les employés du secteur public et les fonctionnaires, l'âge légal de la retraite est de 61,5 ans en 2002. OCDE, *Ageing and Employment Policies : Austria/ Vieillissement et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 92, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

■ Droit à la pension de l'État

En Autriche, il n'est pas obligatoire de prendre sa retraite à 65 ans (pour les hommes) ou à 60 ans (pour les femmes⁴⁹). Cependant, la pension peut être accordée avant l'âge légal de la retraite. Le système autrichien autorise la retraite anticipée, fixée à 56,5 ans pour les femmes et à 61,5 ans pour les hommes⁵⁰. Pour un Autrichien qui prend sa retraite anticipée, une réduction de 4,2 % de sa pension est appliquée par année d'anticipation⁵¹.

1.3 Régime de retraite

Le régime de retraite autrichien est régi par une loi générale sur la sécurité sociale *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*⁵², adoptée en 1955, ainsi que par une législation particulière applicable à diverses catégories de professions. Une loi dite loi d'harmonisation des retraites *Pensionsharmonisierungsgesetz*⁵³ a été adoptée le 18 novembre 2004. Cette loi vise l'harmonisation de la législation en matière de prestations et de cotisations de tous les régimes de retraite en Autriche. Les mesures d'harmonisation suivantes ont été introduites par la réforme du 18 novembre 2004⁵⁴ : mise en place d'un système de comptes de pension; simplification des périodes dites cotisées; adoption d'un nouveau mode de calcul du montant des pensions de retraite; introduction de la notion de retraite « corridor » et d'une forme de retraite pour travailleurs de force; autorisation de la passation de créances en compte pour l'éducation des enfants. Ces mesures sont développées dans l'annexe IV.

Un assuré affilié à la sécurité sociale a les droits suivants⁵⁵ :

- l'assurance-maladie;
- l'assurance accident;
- l'assurance retraite⁵⁶;
- l'assurance-emploi.

Le système d'assurance sociale repose sur 28 organismes d'assurance⁵⁷, dont les ressources proviennent des cotisations des travailleurs et/ou du budget de l'État. Ces organismes appartiennent

⁴⁹ La retraite « corridor », mise en place en 2004, permet par exemple aux hommes qui prennent leur retraite après 65 ans de bénéficier d'un supplément correspondant à 0,35 % par mois retardé.

⁵⁰ David Natali, *Austria: The Pension System*, p. 1, <http://www.ose.be/files/MOCpension/AustriaOMC.pdf> ou Système mutuel d'information sur les politiques de l'emploi, *Rapport d'information de base: Autriche*, p. 100, http://www.eu-employment-observatory.net/resources/bir/rib_at2002_fr.pdf

⁵¹ *Ibid.*

⁵² AEICU, *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*, <http://www.aeio.at/aeiou.encyclop.a/a289173.htm>

⁵³ Pensionsharmonisierungsgesetz, *Bundeskanzleramt*, <http://ris1.bka.gv.at/authentic/index.aspx?appl=begin>

⁵⁴ Europa, *Nouvelles d'Autriche: L'harmonisation de l'ensemble des régimes de retraite est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2005*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_protection/docs/austria_fr.pdf

⁵⁵ La sécurité sociale autrichienne offre une protection contre les risques que représentent la maladie, la vieillesse et les accidents du travail. L'assurance-maladie prend surtout en charge les coûts des prestations médicales et de prestations d'autre nature sans tenir compte du montant des cotisations versées. Après la vie active, l'assurance retraite assure, en fonction des cotisations versées, le maintien du niveau de vie pendant la retraite. L'assurance accident prévient les accidents du travail et les maladies professionnelles et traite leurs conséquences.

⁵⁶ Le réseau de protection sociale autrichien comprend: les prestations de la sécurité sociale (les quatre assurances), les prestations sociales (dont les prestations familiales, la prise en charge de l'armée, la prise en charge des victimes de guerre et l'assistance aux victimes) et l'aide sociale (dont les prestations d'aide sociale).

nent tous à la Confédération des organismes autrichiens de sécurité sociale (*Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger*), dotée de compétences déléguées par les organismes en matière d'assurances maladie-maternité, d'assurance accidents et de pensions (voir annexe III).

La Confédération des organismes autrichiens de sécurité sociale a comme responsabilités de⁵⁸:

- garantir un bon fonctionnement du système de la sécurité sociale en Autriche;
- défendre les intérêts des organismes membres de sécurité sociale;
- représenter les organismes membres en matière civile et à l'étranger.

Les organismes membres sont dirigés par des instances autonomes qui comprennent :

- les représentants des assurés, nommés par les représentants des employeurs;
- les syndicats ou leurs représentants;
- d'autres groupes d'intérêt.

Si le *Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen* (ministère fédéral de la Sécurité sociale, des Générations et de la Protection du consommateur [BMSG]) est l'autorité de tutelle du régime de retraite⁵⁹, la sécurité sociale autrichienne fonctionne sur la base de l'auto-administration⁶⁰. Autrement dit, les représentants des assurés et des employeurs gèrent eux-mêmes les politiques de la sécurité sociale, l'État n'ayant qu'un droit de surveillance.

Un ensemble de principes généraux régissent la sécurité sociale autrichienne:

- la solidarité;
- l'assurance obligatoire;
- l'absence de sélection par le risque;
- le caractère non lucratif du régime.

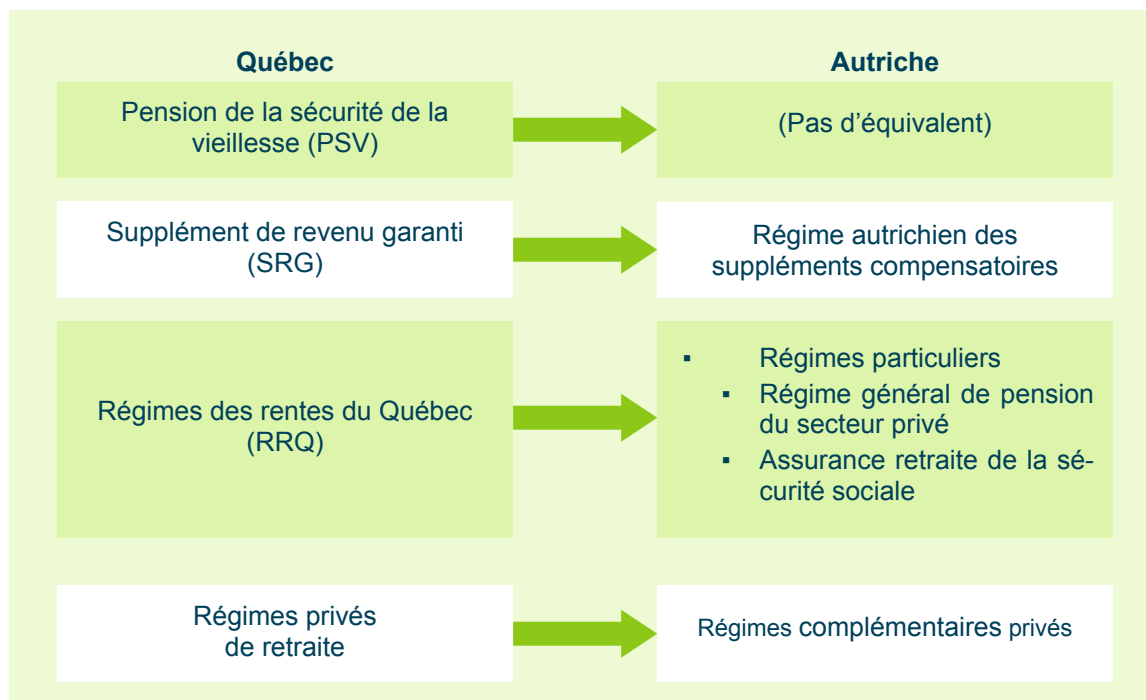
Le régime de pension autrichien comprend trois paliers : le régime autrichien des suppléments compensatoires aux pensions de retraite (premier palier), l'assurance retraite de la sécurité sociale, le régime général de pension du secteur privé et certains régimes particuliers (deuxième palier) et les régimes complémentaires privés de retraite ainsi que les plans individuels d'épargne-retraite (troisième palier).

⁵⁷ La répartition de ces organismes obéit à un découpage territorial par branche professionnelle. Il existe ainsi des organismes d'assurance pour les employés des chemins de fer, les mineurs ou les contractuels de l'État, pour les agriculteurs, les notaires ou les artisans. Voir CLEISS, *Le régime autrichien de sécurité sociale-2005*, http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_autriche.html

⁵⁸ Österreichische Sozialversicherung, *The Organisation of the Austrian Social Insurance*, p. 1, <http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/73466.PDF>

⁵⁹ OCDE, *Autriche*, p. 1, <http://www.oecd.org/dataoecd/52/12/33742784.pdf>

⁶⁰ Les effets de cette autoadministration sont les suivants: indépendance vis-à-vis de l'administration d'État, intégration de groupes sociaux, administration démocratique, proche des assurés, organisation non bureaucratique et économique, renforcement de l'esprit de solidarité, soulagement et décentralisation de l'administration d'État. Voir Musée autrichien de la société et de l'économie, *Bien assuré. La sécurité sociale en Autriche*, p. 5, <http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/23159.PDF>

FIGURE 6 : LES TROIS PALIERS DU RÉGIME DE RETRAITE

■ **Premier palier : régime autrichien des suppléments compensatoires aux pensions de retraite**

Le régime autrichien des suppléments compensatoires aux pensions de retraite⁶¹ a pour objectif de fournir à l'assuré, au cours de sa vieillesse ou en cas de diminution de sa capacité de travail, une prestation qui tient compte de son niveau de vie atteint avant son départ en retraite ou sa mise en invalidité.

La législation autrichienne⁶² prévoit le versement d'un supplément compensatoire dans les cas suivants⁶³ :

- la prestation ne permet pas de garantir un niveau de vie approprié ou dit « niveau de référence »;

⁶¹ Ce régime a été institué par la loi fédérale du 9 septembre 1955 concernant l'assurance sociale générale et il a été repris par le *Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz*, loi fédérale du 11 octobre 1978, concernant l'assurance sociale pour les non-salariés travaillant dans le commerce et l'assurance sociale pour les agriculteurs. Voir Social-law.net, CJCE, Arrêt *Frierich Skalka C / Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft*, http://www.social-law.net/article.php3?id_article=523

⁶² Sur les lois concernant les assurances obligatoires: *Pflichtversicherung nach dem Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*, *Pflichtversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz*, *Pflichtversicherung nach dem Freiberuflich Selbständigen-Sozialversicherungsgesetz* et *Pflichtversicherung nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz*. Consultez [Help.gv.at](http://www.help.gv.at/Content.Node/27/Seite.270110.html), *Help - Service for foreign citizens*, <http://www.help.gv.at/Content.Node/27/Seite.270110.html>

⁶³ Social-law.net, CJCE, Arrêt *Frierich Skalka C / Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft*, http://www.social-law.net/article.php3?id_article=523

- la personne réside en Autriche;
- la période d'assurance est trop courte pour permettre un montant convenable⁶⁴.

Le supplément compensatoire est calculé d'office par la sécurité sociale, à l'occasion de la demande de pension, sans qu'il soit nécessaire de faire une demande séparée. Il est géré directement par l'État. Le *land* dont dépend le bénéficiaire verse la prestation à ce dernier, sous forme d'avance remboursée par l'État fédéral. Il est non contributif et versé par l'organisme d'assurance en même temps que la pension⁶⁵.

■ Deuxième palier : assurance retraite de la sécurité sociale, le régime général de pension du secteur privé et les régimes particuliers

□ Assurance retraite de la sécurité sociale⁶⁶

L'assurance retraite de la sécurité sociale⁶⁷ assure la retraite à toutes les personnes ayant atteint l'âge de la retraite (65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes), soit à environ 3,2 millions de retraités.

Sont couverts les salariés dont la rémunération dépasse le plafond mensuel de 323,46 € (455,61 \$ CA) par mois, les travailleurs indépendants et les apprentis.

Le montant de la pension dépend de l'âge, de la durée d'affiliation et du niveau des montants assurés⁶⁸.

□ Régime général de pension du secteur privé

Le régime général de pension du secteur privé représente l'assurance pension obligatoire. Il couvre les catégories de personnes suivantes⁶⁹ :

- les employés du secteur privé;
- les employés du secteur public sous contrat de travail privé;

⁶⁴ Musée autrichien de la société et de l'économie, *Bien assuré. La sécurité sociale en Autriche*, p. 9, <http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/23159.PDF>

⁶⁵ Le montant mensuel du supplément compensatoire peut s'élever jusqu'à 653 € (919,66 \$ CA) brut, pour les personnes seules et à 1 015 € (1 429,41 \$ CA) pour les couples.

⁶⁶ L'assurance retraite de la Sécurité sociale se rapproche du Régime des rentes du Québec.

⁶⁷ L'institut d'assurance pension est le plus grand organisme de sécurité sociale en Autriche, à côté des cinq organismes professionnels. Il gère les pensions de retraite, les pensions de réversion. Il est basé à Vienne et est établi dans chacun des neuf *länder*. Quant aux caisses d'assurance-maladie, elles ont la responsabilité de collecter les cotisations versées par les employeurs et de verser la part des pensions de retraite aux différentes caisses de retraite. Chaque *land* dispose d'une caisse d'assurance-maladie. Les recherches effectuées jusque-là ne permettent pas encore de définir l'interaction entre la caisse de retraite (qui est gérée par les représentants des assurés et ceux des employeurs) et l'Institut d'assurance pension. Les réponses attendues des personnes-ressources consultées permettront de déterminer cette interaction.

⁶⁸ Le plafond mensuel de base pour le calcul des cotisations est fixé, pour l'année 2005, à 3 630 € (5 115,89 \$ CA). Voir CLEISS, *Le régime autrichien de sécurité sociale - 2005*, http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_autriche.html Pour obtenir le maximum de la pension (ou pension à taux plein), 45 années d'assurance sont exigées en Autriche. Voir Europa, *Autriche*, p. 2, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2004/012004/at_fr.pdf

⁶⁹ OCDE, *Ageing and Employment Policies : Austria / Vieillesse et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 92, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

- les employés autonomes;
- les agriculteurs;
- les sans-emploi⁷⁰.

Bien que l'État fédéral complète la différence entre les revenus et les dépenses de l'assurance pension, ce régime est financé principalement par les cotisations. Sur un taux de 22,8 %, les salariés contribuent à hauteur de 10,25 % et les employeurs de 12,55 %. Ces taux s'appliquent également aux régimes particuliers.

□ Régimes particuliers

Deux catégories de salariés ne sont pas couvertes par le régime général de pension du secteur privé. Il s'agit de :

- travailleurs affiliés aux régimes dits professionnels (gérés par des entreprises);
- fonctionnaires (dont le régime est spécifique et offre plus d'avantages aux affiliés, par rapport aux autres régimes couvrant les employés des autres secteurs d'activité⁷¹).

Les travailleurs relevant de ces catégories d'emploi sont couverts par des régimes particuliers. Jusqu'à la réforme de la sécurité sociale de 2004, le régime particulier des fonctionnaires permettait, par exemple, aux retraités de conserver 80 % de leur traitement de fin de carrière (au lieu d'une pension calculée sur la moyenne salariale des 15 meilleures années de la carrière). Actuellement, le salaire de référence pour le calcul des droits à la pension est étendu progressivement à 15 ans de carrière pour tous les régimes.

■ Troisième palier : régimes complémentaires privés

Bien que le deuxième palier octroie plus de revenus aux retraités que le troisième palier, ce dernier a été renforcé par le gouvernement depuis le 1^{er} juillet 2002. Il s'agit d'un ensemble de régimes privés et de plans individuels volontaires qui comprennent :

- les indemnités de licenciement que les salariés investissent dans un contrat d'assurance vie, avec une exonération fiscale complète des prestations;
- les indemnités de licenciement que les travailleurs investissent dans un régime privé de pension, avec une exonération totale de l'impôt⁷²;
- les plans individuels d'épargne-retraite, à l'instar du régime privé d'épargne-pension (*Zukunftsvorsorge*). Ces plans sont également exonérés d'impôts.

⁷⁰ Pour les personnes privées d'emploi, mais disposant d'une longue période d'assurance (180 mois) au cours des 25 dernières années, la préretraite leur est accordée à 59 ans pour les hommes et à 54 ans pour les femmes. Voir CLEISS, *Le régime autrichien de sécurité sociale - 2005*, http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_autriche.html

⁷¹ Conseil de l'Union européenne, *Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates*, p. 185.

⁷² Conseil de l'Union européenne, *Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates*, p. 185.

1.4 Situation de la caisse de retraite de l'État

L'Autriche fait partie des pays où les dépenses en matière de retraite sont les plus élevées de l'OCDE⁷³. Le système de pension autrichien dépend presque complètement du régime public. La part des dépenses publiques de pension dans le PIB est de 14,5 %, soit 30,12 G € (41,89 G\$ CA) en 2000⁷⁴. Sur une proportion des dépenses sociales de 28,5 % en Autriche, les dépenses couvrant la retraite représentaient 11 %⁷⁵.

En 2002, les dépenses et les revenus de la sécurité sociale étaient quasiment en situation d'équilibre, soit 35,8 G € (50,92 G\$ CA) de revenus et 35,9 G € (51,07 G\$ CA) de dépenses⁷⁶.

Les prestations de la caisse d'assurance retraite couvrent la pension de vieillesse, la retraite anticipée (en cas de longue période de cotisation), la retraite due à une incapacité à travailler, la pension de réversion, les mesures de réadaptation, les mesures de prévention santé.

En 2050, selon les projections du comité de politique économique, les dépenses devraient atteindre 17 % du PIB, soit 2,5 % de plus qu'aujourd'hui⁷⁷ (voir la figure 7 ci-après).

⁷³ OCDE, *Ageing and Employment Policies : Austria / Vieillissement et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 11, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

⁷⁴ En 2001, la part du PIB consacrée aux dépenses sociales s'élevait à 28,5 %, soit 60,40 G € (85,07 G\$ CA).

⁷⁵ Musée autrichien de la société et de l'économie, *Bien assuré. La sécurité sociale en Autriche*, p. 9, <http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/23159.PDF>

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ Conseil de l'Union européenne, *Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates*, p. 184.

FIGURE 7 : SITUATION ET PROJECTIONS DES DÉPENSES PUBLIQUES DE PENSION EN AUTRICHE⁷⁸

Projections à long terme des dépenses publiques de pension (CPE 2001)								
	Niveau			Augmentation 2000-2050 (en %)	Niveau			Augmentation 2000-2050 (en %)
	2000	2020	2050		2000	2020	2050	
Taux de dépendance des personnes âgées ⁽¹⁾	22,9	30,0	54,0	133,0	24,2	32,2	49,0	102,5
Dépenses publiques de pension (en % du PIB) ⁽²⁾	14,5	16,0	17,0	17,2	10,4	11,5	13,3	27,9
Facteurs influençant l'évolution des dépenses de pension (2000-2050) ⁽³⁾	Influence (en % du PIB)				Influence (en % du PIB)			
Dépendance démographique	10,5				6,4			
+ emploi	- 2,2				- 1,1			
+ éligibilité	- 3,0				0,6			
+ niveau des prestations	- 2,9				- 2,8			
= total (avec coefficient résiduel)	2,4				3,1			
Dépenses de pension (Sespros 1999) ⁽⁴⁾	14,0				12,7			
Mesures possibles pour garantir la viabilité des pensions								
Emploi (2007)	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes		
Taux d'emploi (15-64 ans) ⁽⁵⁾	68,4	76,7	60,1	64,1	73,0	55,0		
Taux d'emploi (55-64 ans) ⁽⁶⁾	28,6	40,9	18,4	38,8	48,3	28,7		
Âge réel de sortie du marché de l'emploi ⁽⁶⁾	59,6	60,0	58,6	59,1	60,5	59,9		
Finances publiques (2007) ⁽⁷⁾								
Dette publique (en % du PIB)	63,2				63,0			
Solde budgétaire (en % du PIB)	0,2				- 0,8			

1.5 Perception des aînés

La perception des aînés peut être présentée du point de vue de l'opinion publique et des employeurs. Du point de vue de l'opinion publique, un lien peut être établi entre la culture de la retraite anticipée très répandue en Autriche et la relative tolérance de la population à l'égard des aînés sans activité.

Sur le plan de la participation professionnelle, le faible taux d'emploi des personnes âgées sur le marché du travail peut s'expliquer par une perception défavorable des employeurs vis-à-vis des aînés. Certains stéréotypes négatifs caractérisent l'attitude des employeurs vis-à-vis des personnes âgées. Aussi, les employeurs perçoivent les travailleurs âgés comme des personnes⁷⁹:

- inflexibles;
- incapables de s'ajuster aux nouvelles technologies;
- ayant une philosophie et un processus de travail propres;
- peu productives;
- réticentes à la formation continue;

⁷⁸ Conseil de l'Union européenne, *Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates*, p. 187.

⁷⁹ OCDE, *Ageing and Employment Policies: Austria / Vieillesse et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 116, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

- peu performantes au travail;
- ayant un taux d'absentéisme élevé.

Paradoxalement, selon l'OCDE⁸⁰, ce sont les mêmes employeurs qui trouvent de l'intérêt dans le recours aux travailleurs âgés. C'est le cas des entreprises qui font face au problème de la pénurie de main-d'œuvre à court ou moyen terme.

1.6 Organisme principalement responsable des questions relatives aux aînés

Plusieurs organismes sont responsables des questions relatives aux aînés : des organismes gouvernementaux, à savoir le BMSG, le Conseil autrichien des personnes âgées et des organismes communautaires comme l'Association pour la promotion de la Recherche sur le Vieillissement, l'Initiative pour l'égalité des Chances pour les Femmes âgées et l'Association Chance B.

1.6.1 Organismes gouvernementaux

Si le ministère fédéral de la Santé et des Femmes et le ministère du Commerce et du Travail ont certaines responsabilités relatives aux aînés, c'est au BMSG que revient la responsabilité première touchant aux personnes âgées.

■ **Ministère fédéral de la Sécurité sociale, des Générations et de la Protection du consommateur**

L'ancien ministère de la Sécurité sociale et des Générations est devenu en 2000 le BMSG⁸¹. Le BMSG est chargé des questions financières relatives à la pension de retraite et au dialogue entre les générations. Il répond aux besoins des personnes âgées.

Les principales institutions en charge des aînés ont été mises sur pied par le BMSG. Il s'agit :

- des *Citizens' Centres of the Young and Old* (centres de citoyenneté pour le dialogue entre les jeunes et les aînés);
- l'*Austrian Council of Volunteers* (conseil autrichien pour le bénévolat).

□ *Citizens' Centres of the Young and Old*

Les *Citizens' Centres of the Young and Old* ont été institués par le BMSG. Ces centres sont des plateformes de réflexions et d'actions financées par le BMSG pour encourager l'établissement de ponts intergénérationnels. Ces centres sont également des espaces locaux qui permettent aux personnes âgées de mettre à profit leur savoir-faire et leur expérience à la jeunesse, sur une base généralement bénévole. Ils aident également à la mise en place des politiques pour améliorer la perception à l'égard des aînés.

⁸⁰ OCDE, *Ageing and Employment Policies: Austria / Vieillissement et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 116, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

⁸¹ Bundesministerium für soziale Sicherheit, *Generationen und Konsumentenschutz*, <http://www.bmsg.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0024>

□ *Austrian Council of Volunteers*

Le BMSG a aussi mis en place l'*Austrian Council of Volunteers*. Ce conseil est responsable des politiques relatives au secteur du bénévolat et de la représentation des intérêts des bénévoles dans les politiques officielles⁸².

■ **Autres ministères**

Deux autres ministères fournissent des prestations aux aînés : le ministère fédéral de la Santé et des Femmes et le ministère fédéral du Commerce et du Travail. Le ministère fédéral de la Santé et des Femmes est responsable des dossiers des assurances-maladies ou accidents. Le ministère du Commerce et du Travail, quant à lui, est responsable de la réglementation du travail des personnes âgées.

■ **Autres organismes publics**

□ Le Conseil fédéral pour les aînés (*Österreichischer Seniorenrat*)⁸³

En Autriche, un Conseil fédéral pour les aînés a été mis sur pied en 1995. Il est composé de 35 membres représentant les trois principales entités publiques agissant pour les personnes âgées (les ministères, les provinces et les autorités locales). Il regroupe également plusieurs organismes de personnes âgées⁸⁴. Il est présidé par le chancelier autrichien et se réunit trois ou quatre fois par année. La volonté de promouvoir une classe de personnes âgées actives contribue au modèle consensuel autrichien d'élaboration des politiques publiques.

La mission du conseil est :

- d'assurer la représentation et la défense des intérêts des femmes et des hommes âgés, aussi bien vis-à-vis des employeurs que des autres employés;
- de permettre et d'encourager une meilleure participation des personnes âgées dans l'élaboration des politiques qui les concernent⁸⁵;
- d'aider à l'élaboration de politiques de vieillissement en contribuant à l'amélioration de la perception des aînés.

Les activités du conseil portent sur la vulgarisation des technologies de l'information et de la communication pour les aînés. Ainsi, grâce à des initiatives de sensibilisation à l'usage d'Internet, le service *Seniorkom*⁸⁶ contribue à améliorer l'utilisation d'Internet auprès de la génération des aî-

⁸² Le document traite de « steering instrument for policies in the field of voluntary work in Austria ». World Volunteer Web, *Results And Follow-Up of the International Year of Volunteers 2001 in Austria*, p. 2, http://www.worldvolunteerweb.org/dynamic/infobase/pdf/2002/021205AUT_iyvworkshop.pdf

⁸³ Österreichischer Seniorenrat, *Page d'accueil*, <http://www.seniorenrat.at>

⁸⁴ Les organismes membres du Conseil autrichien des personnes âgées sont, entre autres, l'Association des retraités d'Autriche (*Pensionisten verband Österreichs*), la Fédération des aînés autrichiens (*Österreichischer Seniorenbund*), le Réseau d'aînés autrichiens (*Österreichischer Seniorenring*), la Confédération générale des retraités d'Autriche (*Zentralverband der Pensionisten Österreichs*), la Confédération syndicale autrichienne (*ÖGB Pensionisten*).

⁸⁵ H.E. Mag. Herbert Haupt, *Austria*, <http://www.un.org/ageing/coverage/austriaE.htm> ou Alan Walker, *Speaking for Themselves: the new politics of old age in Europe*, <http://www.triangle.co.uk/eda/13-01/walker.pdf>

⁸⁶ Senioren, *Page d'accueil*, <http://www.regio-press-medien.de/senioren.htm>

nés. Depuis 2004, les activités de *Seniorkom* sont axées sur les aînés et sont soutenues par un réseau partenarial composé des représentants du gouvernement et de ceux d'entreprises comme Microsoft Autriche et les *télécom Austria*.

1.6.2 Organismes communautaires

■ Association pour la promotion de la Recherche sur le Vieillissement⁸⁷

L'Association pour la promotion de la Recherche sur le Vieillissement⁸⁸ a été fondée en 1991. Si elle est financée par les cotisations de ses membres et les dons volontaires, ses activités sont subventionnées par : la ville de Graz, la province de Styrie, le BMSG, le Centre spécialisé en Politique démographique et le ministère fédéral de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture.

Cet organisme est une association d'utilité publique, créée non seulement pour renforcer la participation active de femmes et d'hommes âgés, aussi bien dans le secteur social que dans la vie politique, mais aussi pour :

- renforcer les échanges intellectuels entre jeunes et personnes âgées;
- attirer l'attention des professionnels des sciences et de la recherche sur les préoccupations des aînés;
- sensibiliser l'opinion publique sur les problématiques liées aux personnes âgées.

Composée d'environ 30 femmes et hommes du troisième âge travaillant de façon autonome, l'Association pour la promotion de la Recherche sur le Vieillissement a axé ses activités sur :

- la lutte contre la mise à l'écart des personnes âgées;
- le racisme, le sexisme, la violence et les discriminations de toute sorte;
- l'intégration sociale des personnes âgées;
- la solidarité entre les générations.

L'Association réalise des publications portant, entre autres, sur l'âge et les générations.

Entre décembre 2002 et mai 2004, GEFAS Styrie, en partenariat avec d'autres organisations partenaires en Allemagne, au Portugal, en Grande-Bretagne et en Italie, a travaillé sur le thème « Éducation pendant toute la vie à un âge avancé », dans le cadre du projet « LISA - apprendre au troisième âge », afin de créer une base pour un meilleur accès des personnes âgées à l'éducation⁸⁹.

⁸⁷ Jung & Alt Schafft Zusammenhalt, *Page d'accueil*, <http://www.seniorweb.at/>

⁸⁸ L'appellation exacte proposée par le site de l'Association est *Association pour la promotion de la Recherche sur le Vieillissement et en faveur de Cycles d'études proposés aux Aînés à l'Université de Graz*.

⁸⁹ EURAG Info, *La politique de santé de l'UE se concrétise*, <http://www.eurag-europe.org/finf9-2004.htm>

■ Initiative pour l'Égalité des Chances pour les Femmes âgées⁹⁰

Créée en 1999 pour servir de plateforme pour les femmes dans le cadre de l'Année internationale des personnes âgées de 1999, cette association, dont les revenus proviennent essentiellement du gouvernement (notamment du BMSG), a pour objectif d'améliorer les connaissances relatives à la situation et aux besoins des femmes âgées, d'aujourd'hui et de demain.

Les activités de l'association visent à :

- mettre en évidence le lien entre le vieillissement et la condition des femmes en Autriche;
- faire le point sur les conditions de vie pour les femmes âgées;
- définir les besoins de ces dernières dans tous les domaines qui concernent la qualité de la vie;
- aborder (à travers des conférences) les aspects de la vieillesse sous l'angle des différences entre les hommes et les femmes.

■ Association Chance B⁹¹

À l'origine, en 1986, l'Association Chance B a été fondée par des parents d'enfants handicapés et par des enseignants afin de fournir une gamme de services et de représenter les intérêts des enfants handicapés en Autriche. Bien que sa priorité essentielle soit la fourniture de mesures visant à favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées, l'association offre aussi des services conçus pour permettre aux personnes âgées de mener une vie indépendante. À cette fin, Chance B :

- offre à ces personnes des programmes de formation qui sont adaptés à leurs besoins et à leurs capacités;
- encourage l'intégration professionnelle des personnes âgées et handicapées au moyen de l'orientation professionnelle et de l'emploi assisté.

Compte tenu de l'évolution des responsabilités de Chance B, une société à responsabilité limitée a été créée pour prendre en charge près de la moitié de ses activités. L'Association détient une participation de 51 % dans la société, tandis que les 49 % restants sont partagés entre les 12 collectivités locales de la région. La plus grande partie du budget est couverte par la vente de services à différents organismes publics. Au nombre des principaux clients figurent le *Land* de Styrie, le service compétent pour le marché de l'emploi et l'Office social fédéral. Chacun des services achetés fait l'objet d'un marché par entente directe ou est fourni sur la base de dispositions statutaires à des taux négociés. En 1996, près de 2 % du budget était financé par les cotisations d'adhérents, des aides et des donations volontaires extérieures.

⁹⁰ La Fédération des retraités autrichiens (*Pensionistenverband Österreichs*) fédère l'ensemble des organisations du genre existant dans l'ensemble de l'Autriche. Égalité des chances pour les femmes âgées, *Page d'accueil*, <http://www.sophia-net.org/francais/initiativen/aif23.html>

⁹¹ Fondation européenne : Autriche, *Association Chance B*, http://www.eurofound.eu.int/areas/socialprotection/casestudies/au8_fr.htm

2 PARTICIPATION DES ÂÎNÉS

En l'état actuel des recherches effectuées, il s'avère que l'Autriche ne dispose pas d'une politique globale régissant la participation des aînés à la société. Toutefois, les différents gouvernements ont pris des mesures qui permettent de définir l'approche autrichienne de soutien à la participation des aînés à la société.

2.1 Cadre mis en place pour soutenir la participation des aînés au développement de la société (législatif, administratif, politique, stratégique ou autres)

L'approche autrichienne de soutien à la participation des aînés au développement de la société en Autriche présente deux principales caractéristiques, révélées par le discours du BMSG⁹² : la constitutionnalisation de la protection des personnes âgées et l'adaptation de la législation nationale aux directives européennes. Ces caractéristiques permettent de comprendre les trois principales mesures prises par le gouvernement pour soutenir la participation des aînés.

■ Caractéristiques de l'approche mise en place par l'Autriche

□ Le cadre constitutionnel et législatif de la protection des personnes âgées

Le gouvernement autrichien a pris des mesures relatives aux aînés et leur a conféré une garantie légale⁹³. Selon le BMSG, le gouvernement fédéral, par le *Federal government's Democracy Package*, a pris des mesures visant l'insertion dans la constitution fédérale de l'interdiction de toute discrimination liée à l'âge. Par cette disposition, l'Autriche entend s'inscrire dans l'esprit de l'article 13 du Traité d'Amsterdam⁹⁴ et devenir, selon elle, le premier pays de l'Union européenne à protéger de manière constitutionnelle les personnes âgées dans plusieurs situations.

Sur le plan légal, le soutien à la participation des aînés au développement de la société est l'œuvre :

- de la *Federal Senior Citizen Act* (Loi fédérale sur les personnes âgées) de 1998. Cette loi crée un cadre d'appui gouvernemental, notamment en mettant en place un soutien financier à la disposition des activités des principaux organismes agissant en faveur des aînés. Elle crée un conseil consultatif, *Federal Senior Citizen Advisory Committee*, dont les responsabilités consistent à préparer des propositions pour adopter de nouvelles actions pour et en faveur des aînés⁹⁵. La *Federal Senior Citizen Act* a été amendée en 2000 pour permettre une représentation suffisante des personnes âgées dans les politiques les affectant;

⁹² H.E. Mag. Herbert Haupt, *Austria*, <http://www.un.org/ageing/coverage/austriaE.htm>

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ L'article 13 du Traité d'Amsterdam consacre les droits fondamentaux des personnes et permet désormais à l'Union européenne de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

⁹⁵ La mise en place de conseils consultatifs fait partie des caractéristiques du modèle administratif autrichien basé sur la collégialité. Le rôle des commissions et des conseils consiste en des travaux préparatoires devant aider à la prise des décisions au niveau gouvernemental. Les meilleures illustrations de ce point de vue sont données par le *Federal Board for Senior Citizens*, la *Commission Preparing the Codification of the Austrian Labour Law* et la *Coordinating Commission for Information Technology*. Voir: Austrian Press & Information Service, *Washington D.C.*, <http://www.austria.org/political.shtml>

- de la Loi sur les relations de travail ou *Arbeitsverfassungsgesetz* et celle d'adaptation sur les contrats de travail⁹⁶ ou *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz* de 1996. Ces deux lois couvrent l'emploi et les conditions de travail des personnes âgées. Elles fournissent un cadre de protection des travailleurs âgés, notamment du point de vue des licenciements abusifs⁹⁷.

□ L'adaptation de la législation nationale aux directives européennes

L'Autriche a intégré dans sa législation la directive européenne interdisant toute discrimination en emploi basée sur l'âge, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle. De plus, la Loi fédérale sur l'égalité de traitement de 1979 (portant sur les questions de genre), amendée en 2004⁹⁸, intègre la directive européenne sur l'égalité de traitement⁹⁹. La discrimination en emploi fondée sur l'âge est dès lors devenue une infraction légalement réprimée aussi bien au niveau des tribunaux autrichiens qu'au niveau de la commission sur l'égalité de traitement du ministère de la Santé et de la Condition féminine¹⁰⁰.

■ Principales mesures gouvernementales

□ Suppression de barrières du côté des employeurs

Les principales mesures gouvernementales visent à protéger la main-d'œuvre âgée par :

- la promotion de l'emploi, du recrutement et de la conservation de l'effectif des personnes âgées (l'un des objectifs des lois de 1996);
- la protection des travailleurs âgés contre les licenciements abusifs;
- la mise en place d'un système de bonus malus, qui pénalise les employeurs qui licencient un travailleur de 50 ans ou plus et récompense ceux qui embauchent un chômeur de ce même groupe d'âge¹⁰¹;
- l'obligation faite aux employeurs qui licencient au moins cinq personnes de 50 ans ou plus (jusqu'à l'âge légal), d'en informer le Service du marché du travail¹⁰²;

⁹⁶ European Industrial Relations Observatory On-Line, *Thematic feature - implementation of the EU framework equal treatment Directive*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/08/tfeature/at0308204t.html>

⁹⁷ La loi sur l'adaptation sur les contrats de travail ou *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz* prévoit des dispositions de protection plus détaillées que la Loi sur les relations de travail ou *Arbeitsverfassungsgesetz*. Elle prévoit ainsi : les possibilités de réduction des heures de travail favorables aux personnes âgées; le recours aux régimes de demi-pensions ou d'avance sur la retraite (*Gleitpension*) et la possibilité d'accord entre employeur et employé sur la réduction du temps de travail pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans.

⁹⁸ Cette loi est effective depuis le 1^{er} juillet 2004.

⁹⁹ OCDE, *Ageing and Employment Policies : Austria / Vieillesse et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 123, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

¹⁰⁰ Créée en 1979 pour garantir le respect de l'égalité de sexes, cette commission a vu, en juillet 2004, ses compétences s'étendre aux questions de discrimination en emploi du fait de l'âge. Si la Commission n'a aucun pouvoir juridictionnel, ses avis sont pris en compte par les tribunaux au moment du prononcé de leur sentence.

¹⁰¹ En 2004, la pénalité a été accrue de 260 % du salaire brut (le boni restant inchangé) et la mesure a été ajustée aux âges différents de retraite des hommes et des femmes, soit un plafond qui s'applique à partir de la situation des personnes âgées de 56 ans et qui diminue jusqu'à l'âge de la retraite (65 ans). Voir European Employment Observatory, *National Labour Market*, http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi55_uk/00030026.asp

¹⁰² Mesure applicable depuis 2000. Voir OCDE, *Ageing and Employment Policies : Austria / Vieillesse et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 139, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

- la mise en place d'un système de quotas, en vertu duquel il est exigé aux entreprises privées d'au moins 25 salariés de réserver 4 % des emplois aux personnes handicapées auxquelles sont associés les aînés¹⁰³;
- des subventions aux employeurs qui prennent des mesures favorables aux travailleurs âgés : des aides peuvent être versées à l'employeur (qui embauche des travailleurs âgés) sous la forme de subventions à la formation ou des dispenses des charges sociales (30 % des contributions à la sécurité sociale) ou encore des aides financières pour l'adaptation de bureaux, équipements, matériel technique aux besoins des travailleurs âgés¹⁰⁴.

□ Incitation au travail et amélioration de l'employabilité des travailleurs âgés

Pour améliorer les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail, le BMSG¹⁰⁵ avait recommandé, selon le ministre responsable de ce ministère, une étude qui devait :

- contribuer au développement pour l'ensemble du territoire national, de la pratique de la formation des personnes âgées;
- réaliser une enquête sur :
 - les offres de formations disponibles en faveur des personnes âgées,
 - la nature des partenaires en la matière,
 - le choix des méthodes de formation,
 - l'exploration et la description de quelques projets pilotes;
- relever les obstacles à l'apprentissage intergénérationnel et faire des propositions pour un meilleur dialogue entre générations;
- fournir au gouvernement des données nécessaires à l'adoption d'une politique de formation liée à l'âge et déterminer un ensemble de secteurs dans lesquels le développement de nouveaux concepts d'apprentissage pour les travailleurs âgés s'imposait.

Parallèlement, en juin 2003, le gouvernement a introduit une série de lois (*Budgetbegleitgesetz 2003*) visant à renforcer les possibilités d'emploi des personnes âgées¹⁰⁶:

- réduction des coûts de main-d'œuvre non salariaux¹⁰⁷ concernant les personnes âgées de plus de 56 ans pour les femmes et de plus de 58 ans pour les hommes; ce qui a entraîné une réduction de 12,7 % des coûts non salariaux pour les travailleurs de plus de 60 ans¹⁰⁸;

¹⁰³ Pour évaluer ce quota, certaines catégories de travailleurs peuvent compter pour deux employés handicapés. Sont particulièrement concernés les personnes âgées de plus de 55 ans ainsi que les travailleurs d'au moins 50 ans. Les Offices fédéraux surveillent le respect du quota légal et sont chargés de recueillir les prestations compensatoires que l'entreprise doit verser en cas de non-respect. De même, le Fonds de Contributions Compensatoires verse des primes aux entreprises qui atteignent leur quota ou qui l'excèdent, ainsi qu'aux entreprises non assujetties qui embauchent des travailleurs handicapés ou âgés. Voir Elena Gallo, *L'intégration des personnes handicapées dans les pays de l'Union européenne*, p. 50 à 54, http://ufr6.univ-paris8.fr/desshandi/archives_desshandi/rapport_gallo/profr/rapport/programmefrançaisw.doc

¹⁰⁴ Le Service du marché du travail fournit lui aussi des aides, suivant un critère discrétionnaire.

¹⁰⁵ GMSGK, *Page d'accueil*, <http://www.bmsg.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0024>

¹⁰⁶ European Industrial Relations Observatory On-Line, *Thematic feature - implementation of the EU framework equal treatment Directive*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/08/tfeature/at0308204t.html>

¹⁰⁷ Les coûts de la main-d'œuvre non salariaux représentent par exemple les dépenses effectuées par l'employeur en matière de cotisations sociales ou de rémunération des heures non ouvrées. Il s'agit, en définitive, de l'écart entre ce que les employeurs doivent payer pour engager un travailleur et la valeur de la production de ce dernier.

- création d'un fonds de soutien pour une politique « active » de renforcement du marché de l'emploi : ce fonds doit servir à la formation des travailleurs âgés en situation de précarité;
- création d'un programme de formation pour les personnes âgées de plus de 50 ans sans emploi : ces personnes disposent d'un droit à la formation, pour autant qu'aucun travail ne leur ait été offert pendant trois mois.

Ces dernières années, le Service du marché du travail autrichien a adopté une stratégie à long terme afin d'améliorer l'employabilité des travailleurs âgés et à leur éviter le chômage de longue durée¹⁰⁹. Le Service du marché du travail a mis en place quelques mesures :

- l'accent sur la formation de reconversion des chômeurs âgés;
- l'intensification des interventions lors des premiers mois de chômage (un plan d'action individuel étant élaboré dès le premier mois);
- le droit à une indemnité de chômage basée sur leur niveau de gains à 45 ans, pour les allocataires de plus de 45 ans (si ce niveau leur donne droit à une prestation plus élevée), en cas de chômage récurrent.

□ Réduction de l'inégalité de traitement entre hommes et femmes

Le régime de pension autrichien est marqué par la différenciation femmes et hommes à laquelle s'ajoute une différenciation des rôles entre les deux sexes défavorable pour les femmes. Par exemple, les salaires de ces dernières et leur participation au marché de l'emploi sont inférieurs à ceux de la population masculine. De plus, les femmes ont souvent perdu leurs droits à la pension au cours des périodes où elles se sont consacrées à s'occuper de leurs enfants¹¹⁰. Les réformes récentes visent à réduire cette inégalité de manière suivante :

- octroi de meilleurs droits à la pension pour les femmes, tenant compte des périodes de prise en charge des enfants¹¹¹;
- mise en place de la retraite « corridor » : l'âge minimal requis par la loi, à savoir 62 ans, est appelé à devenir le même pour les hommes et pour les femmes, et ce conformément aux dispositions juridiques européennes¹¹².

¹⁰⁸ OCDE, *Ageing and Employment Policies : Austria / Vieillesse et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 5, <http://www.oecd.org/dataoecd/23/14/35280261.pdf>

¹⁰⁹ Sur la base de l'*Allgemeines Pensionsgesetz*, loi générale sur les retraites, un programme de réformes a été lancé en 2004 pour assurer la viabilité des finances publiques. Ce programme introduit un dispositif qui permet d'harmoniser les régimes de retraite professionnels jusque-là séparés et en institue des comptes d'épargne-retraite individuels). Elle vise aussi à inciter la population active à travailler plus longtemps ou à rechercher un emploi.

¹¹⁰ Notamment dans les situations de divorce ou de séparation.

¹¹¹ Ainsi, pour permettre aux femmes d'atteindre plus facilement les quinze années requises pour pouvoir avoir droit à une pension, elles peuvent disposer d'un congé parental rémunéré pendant 36 mois par enfant, dont 18 mois sont comptabilisés dans la période de cotisation. Voir : Conseil de l'Union européenne, *Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates*, p. 185.

¹¹² Cependant, le fait que l'âge de la retraite soit encore différent pour les femmes et pour les hommes ne rend cette retraite « corridor » applicable que pour les hommes. Voir Europa, *Nouvelles d'Autriche : L'harmonisation de l'ensemble des régimes de retraite est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2005*, p. 2, http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_protection/docs/austria_fr.pdf

2.2 Principales formes de participation des aînés

En Autriche, si le degré de participation des aînés dans la société est tributaire du rapport que les Autrichiens établissent entre le travail et la retraite, rapport très favorable à la retraite anticipée, les personnes âgées interviennent néanmoins dans le développement de la société sous plusieurs formes.

■ Participation professionnelle, sociale et civique des aînés

□ Participation professionnelle

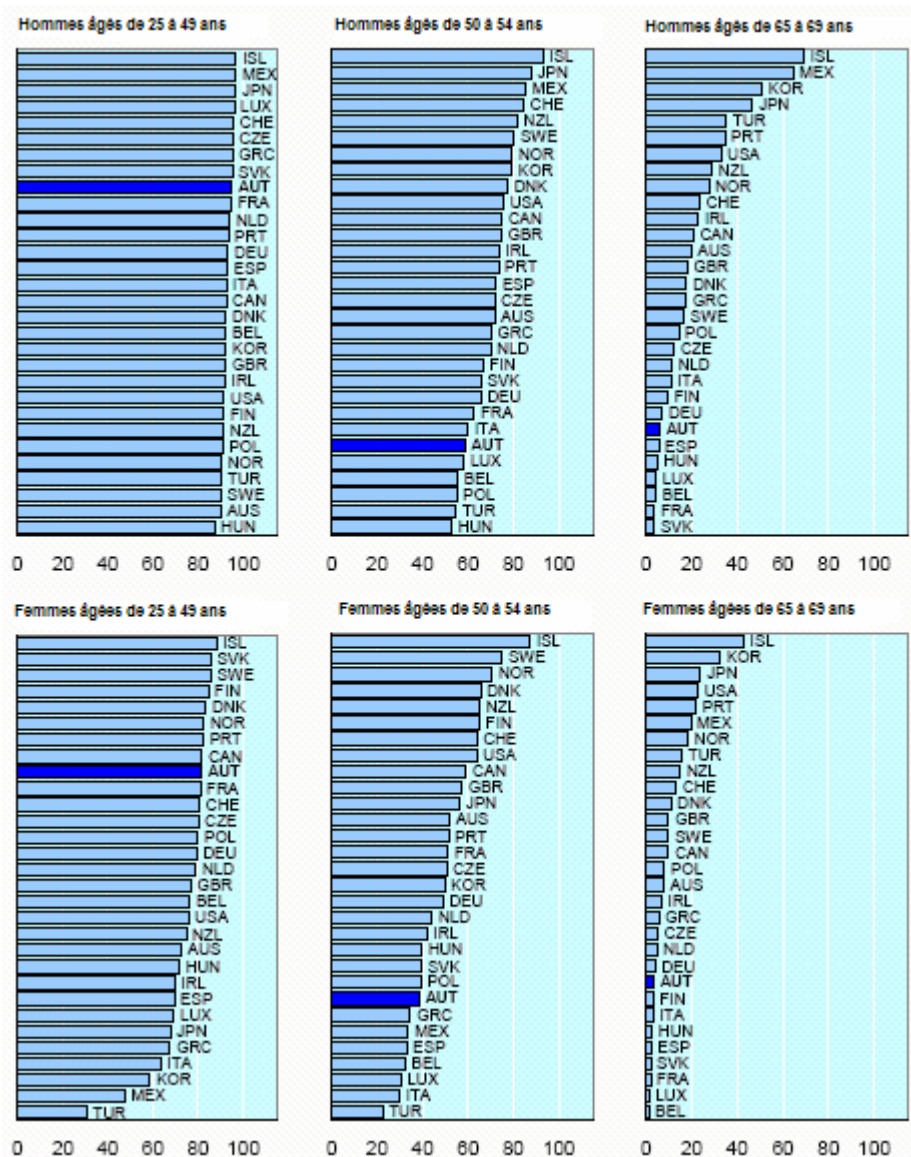
L'Autriche ne dispose pas encore d'une politique gouvernementale relative à l'emploi des personnes âgées, les acteurs politiques n'ayant pas trouvé de consensus sur la façon de l'élaborer¹¹³. Il reste que l'Autriche fait partie des pays dont le taux d'emploi des travailleurs âgés est parmi les plus faibles de l'Union européenne. Cette situation s'explique de la manière suivante :

- en 2001, le taux de participation des personnes âgées de 55 à 64 ans était de 28,6 %¹¹⁴;
- comparé à chacun des pays de l'OCDE, le taux de participation professionnelle des aînés autrichiens est relativement bas, notamment pour les personnes âgées de 50 à 64 ans;
- les personnes de cette catégorie d'âge ont de la difficulté à retrouver du travail après une période d'inactivité.

¹¹³ OCDE, *Ageing and Employment Policies: Austria / Vieillissement et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 122, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

¹¹⁴ Conseil de l'Union européenne, *Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates*, p. 184.

FIGURE 8 : TAUX D'ACTIVITÉ EN FONCTION DE L'ÂGE ET DU GENRE DANS LES PAYS DE L'OCDE (2003)¹¹⁵



□ Participation sociale et civique

Les personnes âgées interviennent à travers un certain nombre d'activités sociales et civiques qui leur permettent de se valoriser et d'améliorer leur perception. Leurs créneaux d'intervention sont:

¹¹⁵ OCDE, *Ageing and Employment Policies: Austria / Vieillesse et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 59, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

- les *Citizen's Centres for Young and Old*¹¹⁶ : plateformes axées sur le travail bénévole, permettant aux aînés de s'impliquer plus activement dans la société et de fournir des services divers liés à leurs compétences respectives et dans un but d'utilité publique;
- les organismes sans but lucratif¹¹⁷ (communautés et organisations non gouvernementales¹¹⁸) dans lesquels beaucoup de retraités autrichiens s'engagent, en fournissant divers services;
- la participation politique¹¹⁹.

■ Autres formes de participation

□ Utilisation des capacités et de l'expérience des personnes âgées

En Autriche, les personnes âgées partagent leurs expériences de plusieurs façons. Elles agissent comme *senior-citizen managers*, une fonction de cadre qui leur permet de venir en aide aux jeunes entrepreneurs dans le pilotage de nouvelles entreprises. Les activités peuvent conduire à une véritable carrière de reconversion pour les retraités. Elles aident aussi au développement des organismes communautaires ou sans but lucratif (voir infra).

□ Création de ponts intergénérationnels et de la transmission du savoir

L'établissement de ponts entre générations constitue l'un des axes d'intervention des aînés en Autriche. Ainsi, la mise en place des *Citizen's Centres for Young and Old* permet aux aînés :

- de partager leurs expériences avec la jeunesse;
- de favoriser la solidarité intergénérationnelle;
- d'offrir leurs dons en nature (biens matériels), leurs talents et leur savoir;
- de rester actifs et de combattre ainsi l'ennui, une fois qu'ils sont à la retraite¹²⁰.

La participation des aînés à des activités sociales leur permet d'œuvrer pour de nombreuses causes auprès de la jeunesse. C'est le cas des projets menés dans le cadre de l'Office autrichien pour la paix, où les personnes âgées participent à des programmes de 6 à 14 mois pour aider à la formation de jeunes gens de 18 ans ou plus¹²¹.

¹¹⁶ Ces plateformes ont été mises en place par le gouvernement au cours des années 1990.

¹¹⁷ Une étude a cependant révélé que l'Autriche fait partie des pays où le taux de participation des aînés dans les activités bénévoles n'est pas très élevé. Dans ce pays, le taux de participation des aînés dans les activités bénévoles est d'un tiers plus faible parmi les retraités par rapport aux volontaires encore dans le marché de l'emploi. Marcel Erlinghagen et Karsten Hank, *Participation of Older European Volunteer Work*, p. 8, http://www.mea.uni-mannheim.de/mea_neu/pages/files/nopage_pubs/0v0ohjzj0wt6j7e_dp71-05.pdf

¹¹⁸ On peut ainsi citer l'exemple de *Caritas Österreich*, qui est une association dans laquelle œuvrent les personnes âgées. C'est une association axée sur l'aide humanitaire dans les pays en situation d'urgence et dont les revenus proviennent essentiellement des dons des membres et de ceux des sympathisants. Voir Caritas Österreich, *Page d'accueil*, <http://www.caritas.at/index.html>

¹¹⁹ Alan Walker, *Speaking for Themselves: the new politics of old age in Europe*, <http://www.triangle.co.uk/eda/13-01/walker.pdf>

¹²⁰ Austrian National Committee, *Results and Follow-Up of the International Year of Volunteers 2001 in Austria*, p. 1, http://www.worldvolunteerweb.org/dynamic/infobase/pdf/2003/030303AUT_iyv_results.pdf

¹²¹ Office autrichien pour la paix, *Page d'accueil*, <http://www.demut.at/friedensdienst>

3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT

Actuellement, aucun document de référence ne permet de déterminer l'adoption ou l'existence d'une politique du vieillissement en Autriche. Certains éléments relatifs au vieillissement de la population se basent sur les déclarations officielles des autorités autrichiennes.

■ Contexte international

En Autriche, les principales mesures de soutien à la participation des aînés au développement de la société sont en relation avec les politiques internationales relatives au vieillissement. Ainsi, sans la nommer de manière spécifique, le BMSG établit, lors de son discours au Sommet mondial sur le vieillissement de 2002 en Espagne¹²², un lien entre la « politique » de l'Autriche relative aux aînés et les politiques internationales à cet égard. Les principaux éléments relevés sont les suivants :

- le plan d'action international de 1982 lancé à Vienne sous la présidence autrichienne avec la contribution active du *Vienna-NGO Committee on Ageing*¹²³;
- les principes à l'égard des personnes âgées adoptés en 1991 par l'ONU¹²⁴ et l'engagement de l'Autriche à ces principes: l'indépendance, la participation, la prise en charge, l'accomplissement personnel et la dignité;
- la tenue à Vienne de la troisième réunion du Comité technique préparatoire à l'assemblée internationale sur le vieillissement tenue en avril 2001 sous la tutelle du ministère fédéral de la Sécurité sociale et des Générations¹²⁵.

¹²² L'Autriche devait contribuer au *Plan d'action international sur le vieillissement* et aux négociations sur la « stratégie pour une société pour tous les âges », objectif dudit sommet.

¹²³ Vienna NGO, *Committee on Ageing*, <http://www.ngos.net/ngos/congo.html>

¹²⁴ ONU, Secrétariat général, *Il faut considérer l'âge mur comme un prélude à une vieillesse active et investir dans la maturité avec la même détermination que dans la jeunesse*, <http://www.un.org/News/fr-press/docs/1998/19981001.sgsm6728.html>

¹²⁵ À ces éléments s'ajoutent les facteurs tel le sommet mondial des personnes âgées de 1999, coordonné par l'Organisation des Nations Unies. L'ONU avait alors déclaré l'année 1999 « l'année internationale des personnes âgées », sur le thème « Vers une Société pour tous les âges ». Dans ce cadre, l'Autriche avait mis sur pied un comité national composé des autorités gouvernementales et des professionnels concernés par les questions des aînés. Il revenait à ce comité de préparer la participation de l'Autriche au sommet. Il avait particulièrement la responsabilité de: mettre sur pied sept groupes de travail chargés d'étudier les questions de solidarité internationale, de culture du vieillissement, de la santé des aînés, de la participation politique et sociale de ces derniers, des soins externes et à domicile, de la situation du logement des personnes âgées et de la législation relative à ces dernières; de préparer un rapport sur la situation des personnes âgées en Autriche avec des recommandations concrètes sur des mesures à prendre; de faire des propositions visant l'organisation à Graz, du 21 au 23 avril 1999, de la seizième conférence internationale EURAG sur « Les jeunes et les aînés en 2000 : une société pour tous les âges » et de sensibiliser les médias sur la coopération intergénérationnelle. Voir : United Nations, *Austria*, <http://www.un.org/esa/socdev/iyop/iaustria.htm>

Deux axes principaux semblent ressortir du discours du ministre, axes qui permettent d'éclairer « le modèle autrichien¹²⁶ » en matière de participation des aînés au développement de la société. Ces axes¹²⁷ portent sur la volonté des autorités autrichiennes de :

- doter les aînés d'un système de pension et de soins efficaces;
- promouvoir une participation équitable des personnes âgées au développement du pays.

■ Cadre national

L'approche autrichienne à l'égard des personnes âgées a été présentée dans un rapport national préparé pour la commission économique des Nations Unies pour l'Europe, dans le cadre des travaux du groupe-conseil de Budapest (Hongrie) du 7 au 9 décembre 1998. Ses principaux objectifs sont¹²⁸ :

- la promotion de la solidarité entre générations¹²⁹ : par leurs contributions financières dans le cadre des régimes de pension et par l'attention que les jeunes leur portent par les soins qu'ils fournissent aux aînés, les jeunes sont solidaires des personnes de la troisième génération, qui le leur retournent par la prise en charge de leurs petits-enfants et de la jeunesse, ainsi que par des activités diverses avec ou sans leurs familles respectives;
- l'ajustement de la formation des aînés aux conditions du marché de l'emploi : formation continue, augmentation du nombre de personnes âgées sur le marché du travail (système de bonus/malus applicable aux employeurs qui embauchent ou non les personnes âgées, adoption du temps partiel pour les travailleurs âgés voulant mettre en place des mécanismes de retraite progressive, système de congé sabbatique ou de meilleures conditions d'assurance en faveur des travailleurs âgés désireux de se soumettre à la formation continue);
- le renforcement du bénévolat : pour permettre aux aînés de partager leurs valeurs personnelles, leur savoir-faire et leur expérience professionnelle. Le gouvernement a mis en place des *Citizens' Offices for Young and Old* qui sont des cadres d'expression concrète du travail volontaire ou bénévole. Ces bureaux assurent la coordination d'un ensemble d'activités bénévoles à travers l'Autriche et permettent aux aînés de se sentir valorisés au sein de diverses communautés autrichiennes;
- la réforme des régimes de retraite en fonction des nouvelles tendances démographiques : la législation des dernières années vise à répondre aux enjeux démographiques actuels à travers l'adoption de mesures restrictives pour bénéficier de la retraite anticipée, modifications du mode calcul de la rente de pension (extension de la période de calcul), élargisse-

¹²⁶ H.E. Mag. Herbert Haupt, *Way Must be Found to Utilize Vast Contributions of Older Persons*, <http://www.un.org/News/Press/docs/2001/soc4570.doc.htm>

¹²⁷ *Ibid.* Ces axes sont bâtis sur la consécration juridique de la participation et de la responsabilisation des personnes âgées.

¹²⁸ United Nations Economic Commission for Europe, *Austrian National Report for the ECE Meeting in Budapest*, p. 4, <http://www.unece.org/ead/pau/rpm/austria.pdf> Voir le paragraphe relatif aux aînés à propos de *Goals of Policies for the Elderly in Austria*.

¹²⁹ Une étude effectuée à la demande du gouvernement a porté sur les relations entre générations et a révélé la prédominance des échanges intergénérationnels (matériels et non matériels) dans les familles autrichiennes ayant amené le gouvernement à promouvoir le dialogue et l'interaction entre les générations. Cet engagement gouvernemental rejoignait ainsi le mouvement en faveur des « politiques pour tous les âges », lancé par les Nations Unies. Voir United Nations Economic Commission for Europe, *Austrian National Report for the ECE Meeting in Budapest*, <http://www.unece.org/ead/pau/rpm/austria.pdf>

ment des catégories d'assurance (incluant les travailleurs indépendants, par exemple), mise en place de mesures visant à garder les personnes âgées plus longtemps sur le marché du travail¹³⁰;

- l'appui aux services sociaux ou de soutien aux aînés : respect du principe de l'accessibilité des soins à tous sans application de la condition de ressources, mais plutôt en fonction du degré de soins nécessités¹³¹ (d'où la mise en place de sept catégories de prestations selon l'échelle de gravité¹³²), mise en place d'une allocation permettant d'assurer l'intérêt des prestataires des soins, soit une assurance continue pour ceux d'entre eux en situation de précarité, ainsi que des possibilités de formation continue pour des personnes qui s'occupent des personnes âgées de leur famille.

Dans les données de l'OCDE¹³³ sur l'Autriche, on laisse entendre que le gouvernement autrichien s'est engagé en faveur d'un plan stratégique pour les personnes âgées, afin de permettre le suivi de son action en matière de vieillissement de la population. Ce plan, élaboré dans le cadre d'une conférence interministérielle sur le vieillissement, a pour objectif :

- de servir d'instrument de contrôle des politiques du vieillissement ainsi que de base de référence pour les décisions politiques en lien avec les politiques sociales, économiques, culturelles ou les politiques de santé et de l'habitat;
- d'intégrer les résultats et les recommandations faites à l'issue des travaux de l'Année internationale des personnes âgées (*International Year of Older Persons*), axés sur les conditions de vie des aînés, les relations intergénérationnelles, l'état de la santé, la situation socio-économique, l'attitude face aux loisirs et l'éducation, la participation et la mobilité politiques des personnes âgées en Autriche¹³⁴.

Une étude récente établit¹³⁵ le lien entre le vieillissement de la population et la nécessité d'une politique de relèvement. Elle mentionne que l'approche autrichienne est axée sur la fécondité et met l'accent sur la conciliation vie professionnelle et vie familiale¹³⁶.

Face aux défis démographiques, le modèle autrichien part du constat que le vieillissement de la population exige des politiques familiales qui tiennent compte de nouveaux enjeux socio-professionnels auxquels font face les femmes en Autriche : le mariage est différé et, bien qu'elles soient bien disposées à la procréation, les femmes font de moins en moins d'enfants pour privilégier leur carrière professionnelle.

¹³⁰ Ces mesures sont conçues pour s'appliquer dans le cadre d'un système d'assurance « pay-as-you-go ». Elles font également appel à la combinaison pension de l'État et le supplément constitué par les régimes privés.

¹³¹ Si le pensionné nécessite les soins et l'assistance constante d'une tierce personne en raison d'un handicap, il peut prétendre à l'allocation de dépendance qui sera servie en supplément de la pension. L'allocation est servie pendant 12 mois.

¹³² Parmi les personnes bénéficiaires de cette allocation pour soins de santé, 80 % sont des personnes âgées de 60 ans ou plus et la même proportion correspond aux personnes nécessitant des soins à domicile.

¹³³ OCDE, *Ageing and Employment Policies: Austria / Vieillesse et politiques de l'emploi en Autriche*, p. 123, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ Hursula Haubner, *Population Challenges and Policy Responses: The Austrian Approach*, dans Miroslav Macura, Alphonse L. MacDonald et Werner Haug (dir.), *The New Demographic Regime. Population Challenges and Policy Responses*, p. 57 et suivantes, <http://www.unecp.org/ead/pau/epf/toc.pdf>

¹³⁶ *Ibid.*

La conciliation du travail et de la vie familiale¹³⁷ fait partie des mesures gouvernementales visant à parer le vieillissement de la population. Cela s'est traduit par¹³⁸ :

- le renforcement des services de garde à la disposition des femmes : prolongement des heures d'ouverture et multiplication des possibilités de garde pendant les périodes de congé;
- une atmosphère de travail propice à la vie familiale : possibilité laissée aux parents d'aménager leurs horaires de travail en fonction de leurs impératifs familiaux;
- une dynamique d'organisation qui rend compatibles le travail et la famille en permettant aux travailleurs de mettre en place une organisation provisoire de retrait des activités professionnelles ou qui favorise le travail à temps partiel;
- la mise sur pied de mécanismes de contrôle effectuée par le ministère de la Sécurité sociale, des Générations et de la Protection du consommateur permettant à ce dernier de réaliser, une fois tous les trois ans, des évaluations auprès d'entreprises, pour s'assurer de la mise en œuvre des politiques de ressources humaines qui tiennent compte de la conciliation travail et vie familiale;
- la mise sur pied de partenariats entre des chefs d'entreprises et le gouvernement permettant d'explorer les possibilités d'offrir du travail à temps partiel aux familles élevant des enfants jusqu'à l'âge scolaire de ces derniers;
- la mise sur pied d'un programme géré par des services de conseil aux familles qui permet aux parents non seulement de traduire leur expérience professionnelle en qualifications professionnelles, mais aussi de retrouver le marché de l'emploi après une période d'absence pour des raisons de famille.

L'approche autrichienne a été évaluée par l'OCDE qui a décelé un impact réel et direct des mesures de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle sur le relèvement des naissances en Autriche. Ainsi, en 2002, le pays a enregistré un surplus de naissances de 2 268 contre 691 en 2001 et on estimait que cette évolution devait se poursuivre davantage en 2003¹³⁹. C'est dire que l'expérience autrichienne en matière de politique du vieillissement est axée sur le renforcement de la fécondité.

APPRÉCIATION

L'Autriche est l'un des rares pays où l'âge de la retraite est encore différent pour les femmes et pour les hommes, sauf dans le régime spécial des fonctionnaires. Cette différence devrait être annulée par le relèvement de l'âge de la retraite des femmes à un niveau égal à celui des hom-

¹³⁷ L'expérience autrichienne lui a valu de piloter un programme européen en 2002, à la demande de la Commission européenne. Le programme visait à explorer les meilleures expériences de conciliation vie professionnelle et vie familiale. Il a permis de rassembler autour de cette thématique plusieurs pays : l'Italie, la France, l'Allemagne et la Hongrie.

¹³⁸ Hursula Haubner, *Population Challenges and Policy Responses: The Austrian Approach*, dans Miroslav Macura, Alphonse L. MacDonald et Werner Haug (dir.), *The New Demographic Regime. Population Challenges and Policy Responses*, p. 5 et 6, <http://www.unece.org/lead/pau/epf/toc.pdf>

¹³⁹ *Ibid.*

mes, mais cette opération ne s'effectuera que graduellement entre 2019 et 2029 pour la retraite anticipée et entre 2024 et 2033 pour l'âge normal de la retraite¹⁴⁰.

Le régime de l'*Allgemeine Pensionsgesetz*, mis en place en 2004 :

- aurait indirectement créé une nouvelle voie de retraite anticipée pour les travailleurs. Jusque-là l'accès à l'emploi à temps partiel de salariés âgés était largement subventionné par l'État. Le nouveau régime restreint cette possibilité;
- semble avoir limité l'activité féminine, par la mesure du retrait complet des prestations pour enfants à charge au-delà d'un certain niveau de revenus du parent;
- dissuaderait les titulaires de prestations de rechercher un emploi, du fait que le régime soumet les bénéficiaires de l'aide sociale à une imposition très élevée lorsqu'ils trouvent du travail, étant donné que les *Länder* récupèrent les prestations versées auparavant¹⁴¹.

¹⁴⁰ Conseil de l'Union européenne, *Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates*, p. 184.

¹⁴¹ OCDE, *Étude économique de l'Autriche, Synthèse*.

BIBLIOGRAPHIE

- AEICU (Page consultée le 12 décembre 2005). *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*, [en ligne], <http://www.aeiou.at/aeiou.encyclop.a/a289173.htm>
- AUSTRIAN NATIONAL COMMITTEE (Page consultée le 12 décembre 2005). *Results and Follow-Up of the International Year of Volunteers 2001 in Austria*, [en ligne], http://www.worldvolunteerweb.org/dynamic/infobase/pdf/2003/030303AUT_iyv_results.pdf
- AUSTRIAN PRESS & INFORMATION SERVICE (Page consultée le 12 décembre 2005). *Washington D.C.*, [en ligne], <http://www.austria.org/political.shtml>
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT (Page consultée le 12 décembre 2005). *Generationen und Konsumentenschutz*, [en ligne], <http://www.bmsg.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0024>
- CARITAS ÖSTERREICH (Page consultée le 12 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.caritas.at/index.html>
- CLEISS (Page consultée le 12 décembre 2005). *Le régime autrichien de sécurité sociale - 2005*, [en ligne], http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_autriche.html
- CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (2003). *Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates*, Ecofin.
- ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES FEMMES ÂGÉES (Page consultée le 12 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.sophia-net.org/francais/initiativen/aif23.html>
- ERLINGHAGEN, Marcel et Karsten HANK (Page consultée le 12 décembre 2005). *Participation of Older European Volunteer Work*, [en ligne], http://www.mea.uni-mannheim.de/mea_neu/pages/files/nopage_pubs/0v0ohijzi0wt6j7e_dp71-05.pdf
- EURAG INFO (Page consultée le 12 décembre 2005). *La politique de santé de l'UE se concrétise*, [en ligne], <http://www.eurag-europe.org/finf9-2004.htm>
- EUROPA (Page consultée le 12 décembre 2005). *Autriche*, [en ligne], http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2004/012004/at_fr.pdf
- EUROPA (Page consultée le 12 décembre 2005). *Nouvelles d'Autriche : L'harmonisation de l'ensemble des régimes de retraite est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2005*, [en ligne], http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_protection/docs/austria_fr.pdf
- EUROPEAN EMPLOYMENT OBSERVATORY (Page consultée le 12 décembre 2005). *National Labour Market*, [en ligne], http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi55_uk/00030026.asp

- EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORY ON-LINE (Page consultée le 12 décembre 2005). *Employment rate of older people far below the EU average*, [en ligne], <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/05/feature/at0505203f.html>
- EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORY ON-LINE (Page consultée le 12 décembre 2005). *Thematic feature - implementation of the EU framework equal treatment Directive*, [en ligne], <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/08/tfeature/at0308204t.html>
- FONDATION EUROPÉENNE: AUTRICHE (Page consultée le 12 décembre 2005). *Association Chance B*, [en ligne], http://www.eurofound.eu.int/areas/socialprotection/casestudies/au8_fr.htm
- GALLO, Elena (Page consultée le 12 décembre 2005). *L'intégration des personnes handicapées dans les pays de l'Union européenne*, [en ligne], http://ufr6.univ-paris8.fr/desshandi/archives_desshandi/rapport_gallo/profr/rapport/programmefrancaisw.doc
- GMSGK (Page consultée le 12 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.bmsg.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0024>
- HAUBNER, Hursula (Page consultée le 12 décembre 2005). *Population Challenges and Policy Responses : The Austrian Approach*, dans Miroslav Macura, Alphonse L. MacDonald et Werner Haug (dir.), *The New Demographic Regime. Population Challenges and Policy Responses*, [en ligne], <http://www.unece.org/ead/pau/epf/toc.pdf>
- HAUPT, H.E. Mag. Herbert (Page consultée le 12 décembre 2005). *Austria*, [en ligne], <http://www.un.org/ageing/coverage/austriaE.htm>
- HAUPT, H.E. Mag. Herbert (Page consultée le 12 décembre 2005). *Way Must be Found to Utilize Vast Contributions of Older Persons*, [en ligne], <http://www.un.org/News/Press/docs/2001/soc4570.doc.htm>
- HELP.GV.AT (Page consultée le 12 décembre 2005). *Help - Service for foreign citizens*, [en ligne], <http://www.help.gv.at/Content.Node/27/Seite.270110.html>
- JUNG & ALT SCHAFFT ZUSAMMENHALT (Page consultée le 12 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.seniorweb.at/>
- MUSÉE AUTRICHIEN DE LA SOCIÉTÉ ET DE L'ÉCONOMIE (Page consultée le 12 décembre 2005). *Bien assuré. La sécurité sociale en Autriche*, [en ligne], <http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/23159.PDF>
- NATALI, David (Page consultée le 12 décembre 2005). *Austria: The Pension System*, [en ligne], <http://www.ose.be/files/MOCpension/AustriaOMC.pdf>
- OCDE (Page consultée le 12 décembre 2005). *Ageing and Employment Policies : Austria / Vieillesse et politiques de l'emploi en Autriche*, [en ligne], <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8105121E.pdf>
- OCDE (Page consultée le 12 décembre 2005). *Autriche*, [en ligne], <http://www.oecd.org/dataoecd/52/12/33742784.pdf>

- OCDE (2005). *Étude économique de l'Autriche, Synthèse*, Paris.
- OCDE (Page consultée le 12 décembre 2005). *Statistiques de la population active*, [en ligne], <http://www.oecd.org/dataoecd/34/52/34713832.pdf>
- OCDE (Page consultée le 12 décembre 2005). *Vieillesse et démographie*, [en ligne], <http://www.oecd.org/dataoecd/34/52/34713832.pdf>
- OFFICE AUTRICHIEN POUR LA PAIX (Page consultée le 12 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.demut.at/friedensdienst>
- ONU (Page consultée le 12 décembre 2005). *Secrétariat général, Il faut considérer l'âge mur comme un prélude à une vieillesse active et investir dans la maturité avec la même détermination que dans la jeunesse*, [en ligne], <http://www.un.org/News/fr-press/docs/1998/19981001.sgsm6728.html>
- ÖSTERREICHISCHER SENIOREN RAT (Page consultée le 12 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.seniorenrat.at>
- ÖSTERREICHISCHE SOZIALVERSICHERUNG (Page consultée le 12 décembre 2005). *The Organisation of the Austrian Social Insurance*, [en ligne], <http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/73466.PDF>
- PENSIONSHARMONISIERUNGSGESETZ (Page consultée le 12 décembre 2005). *Bundeskanzleramt*, [en ligne], <http://ris1.bka.gv.at/authentic/index.aspx?appl=bezug>
- SENIOREN (Page consultée le 12 décembre 2005). *Page d'accueil* [en ligne], <http://www.regio-press-medien.de/senioren.htm>
- SOCIAL-LAW.NET (Page consultée le 12 décembre 2005). *CJCE, Arrêt Frierich Skalka C / Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft* [en ligne], http://www.social-law.net/article.php3?id_article=523
- SYSTÈME MUTUEL D'INFORMATION SUR LES POLITIQUES DE L'EMPLOI (Page consultée le 12 décembre 2005). *Rapport d'information de base: Autriche* [en ligne], http://www.eu-employment-observatory.net/resources/bir/rib_at2002_fr.pdf
- UNITED NATIONS (Page consultée le 12 décembre 2005). *Austria*, [en ligne], <http://www.un.org/esa/socdev/iyop/iaustria.htm>
- UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE (Page consultée le 12 décembre 2005). *Austrian National Report for the ECE Meeting in Budapest* [en ligne], <http://www.unece.org/ead/pau/rpm/austria.pdf>
- VIENNA NGO (Page consultée le 12 décembre 2005). *Committee on Ageing* [en ligne], <http://www.ngos.net/ngos/congo.html>
- WALKE, Alan (Page consultée le 12 décembre 2005). *Speaking for Themselves: the new politics of old age in Europe* [en ligne], <http://www.triangle.co.uk/eda/13-01/walker.pdf>

WORLD VOLUNTEER WEB (Page consultée le 12 décembre 2005). *Results and Follow-Up of the International Year of Volunteers 2001 in Austria* [en ligne], http://www.worldvolunteerweb.org/dynamic/infobase/pdf/2002/021205AUT_iyvworkshop.pdf

ANNEXE I : MODE DE CALCUL DE LA PENSION VERSÉE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le montant de la pension dépend de l'âge, de la durée d'affiliation et du niveau des montants assurés. Ces critères ainsi que le mode de calcul vont déterminer le montant de la pension.

■ L'âge

Le mode de calcul selon l'âge concerne davantage la pension de vieillesse.

- Pour les personnes n'ayant pas encore 50 ans révolus au 1^{er} janvier 2005 : à partir du 1^{er} janvier 2005, les calculs se basent sur la moyenne des revenus du travail de l'année civile jusqu'au plafond de cotisation maximal, soit 3 630 € (5 115,89 \$ CA) pour l'année 2005. Pour chaque année de retraite anticipée, un pourcentage entre 4,2 % et 15 % est déduit de la prestation.
- Pour les personnes ayant 50 ans révolus au 1^{er} janvier 2005 : la pension est calculée sur la base des revenus du travail les plus élevés, soit 1,92 % (le pourcentage de 1,92 % sera revu progressivement à la baisse, pour atteindre 1,78 % d'ici 2009) du revenu du travail moyen des 15 meilleures années d'assurance (un supplément peut être accordé (maximum 29,07 €, soit 40,98 \$ CA, par enfant et par mois) pour les enfants à charge jusqu'à l'âge de 18 ans ou 27 ans en cas de poursuite d'études (sans limite d'âge si l'enfant est handicapé).

■ La durée d'affiliation

La pension est calculée sur la base du salaire moyen perçu durant les 15 meilleures années de l'ensemble de la carrière d'assurance. Le montant maximal qui peut être obtenu par l'intermédiaire du système général est de 2 309 €, soit 3 254,59 \$ CA (versés 14 fois par an¹⁴²).

¹⁴² Conseil de l'Union européenne, *Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates*, p. 183.

ANNEXE II : LES TROIS BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE AUTRICHIENNE¹⁴³



¹⁴³ Musée autrichien de la société et de l'économie, *Bien assuré. La sécurité sociale en Autriche*, p. 8, <http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/23159.PDF>

ANNEXE III : LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE AUTRICHIENNE

■ Le principe de solidarité

D'une part un équilibre est réalisé entre hauts et bas salaires, par les cotisations et d'autre part, cet équilibre est assuré entre les personnes qui ont besoin de protection et celles qui en ont moins besoin, par les prestations. De plus, grâce à l'équilibre social, beaucoup de membres d'une famille sont aussi intégrés gratuitement dans le système de protection sociale.

Dans le système d'assurance retraite, un équilibre est réalisé entre les actifs et les retraités, sous forme de contrat entre les générations. Employés et employeurs contribuent au financement du système.

■ Le principe de l'assurance obligatoire et de l'obligation de s'assurer

Si le principe de l'obligation de s'assurer signifie en substance que chaque assuré doit chercher lui-même une assurance, le principe de l'assurance obligatoire signifie : chaque assuré est affilié à la sécurité sociale en vertu de la loi; la protection sociale commence dès l'ouverture des droits sans délais de carence¹⁴⁴; le très grand nombre d'assurés garantit une répartition des risques optimale; certains parents proches peuvent être assurés gratuitement; le montant des cotisations est indépendant des risques individuels¹⁴⁵.

■ L'absence de sélection par le risque

Sous réserves des usages propres aux assurances privées¹⁴⁶, dont en général le caractère d'assurances complémentaires pour certaines prestations (par exemple services particuliers à l'hôpital, retraite complémentaire), la sécurité sociale n'a pas le droit de refuser quelqu'un en raison d'un risque élevé (malades du sida, personnes lourdement handicapées...). Que ce soit au niveau des cotisations ou au niveau des prestations, elle ne fait pas de distinctions entre les assurés qui gagnent peu ou beaucoup, entre les jeunes et les personnes âgées, entre les hommes et les femmes, entre les malades chroniques et les personnes en bonne santé.

■ Le caractère non lucratif du régime

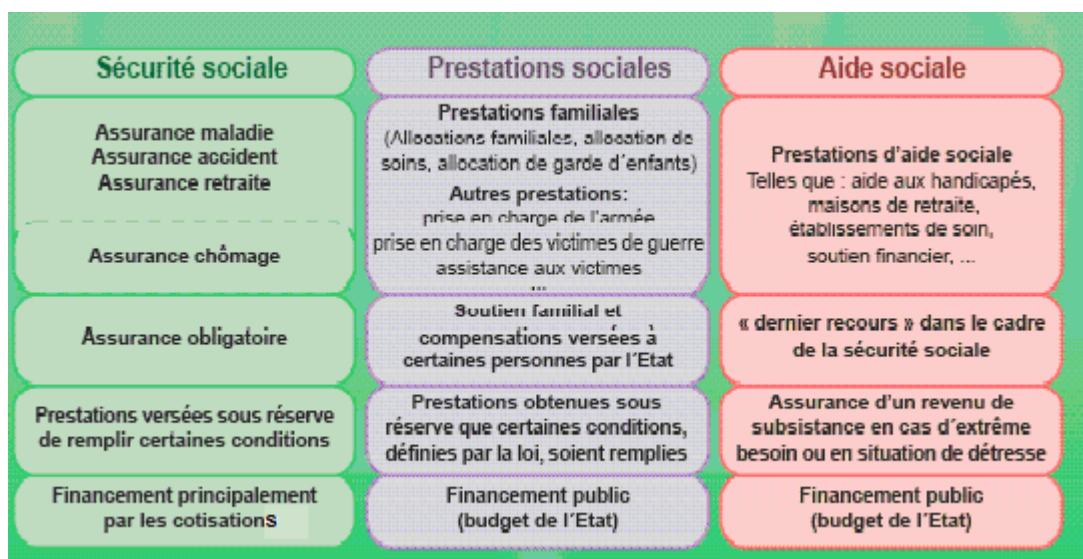
Ce principe signifie que la sécurité sociale autrichienne utilise les cotisations des assurés à des fins prioritairement sociales et non à des buts servant l'économie de marché. Ainsi, sur 100 € (140,88 \$ CA) de cotisations, 97,5 € (137,33 \$ CA) sont dépensés pour des prestations à des assurés.

¹⁴⁴ Délai entre l'ouverture des droits et sa prise d'effet (au cours de cette période la garantie de certains risques assurés n'est pas acquise).

¹⁴⁵ Musée autrichien de la société et de l'économie, *Bien assuré. La sécurité sociale en Autriche*, p. 7, <http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/23159.PDF>

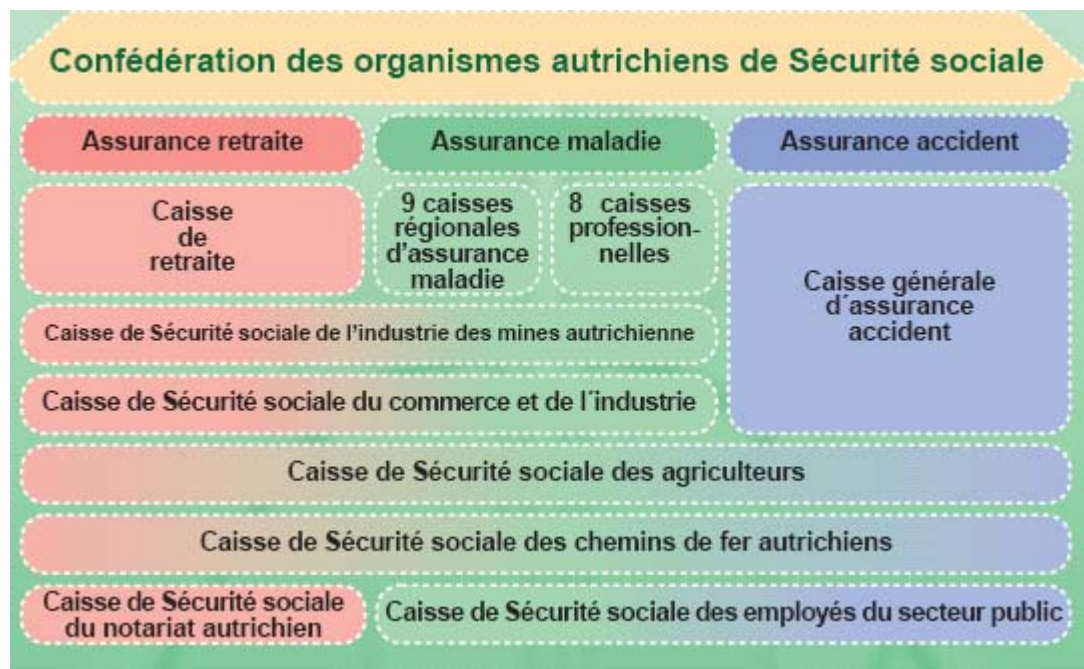
¹⁴⁶ Les assurances privées peuvent refuser les risques élevés (en cas de risque d'accident élevé dû à la profession, à cause de l'âge ou du risque de contracter une maladie...).

ANNEXE IV : RÉSEAU DE PROTECTION SOCIALE EN AUTRICHE¹⁴⁷



¹⁴⁷ Musée autrichien de la société et de l'économie, *Bien assuré. La sécurité sociale en Autriche*, p. 9, <http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/23159.PDF>

ANNEXE V : CONFÉDÉRATION DES ORGANISMES AUTRICHIENS DE SÉCURITÉ SOCIALE¹⁴⁸



¹⁴⁸ Musée autrichien de la société et de l'économie, *Bien assuré. La sécurité sociale en Autriche*, p. 9, <http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/23159.PDF>

ANNEXE VI : LOI DITE D'HARMONISATION DES RETRAITES (PENSIONS-HARMONISIERUNGSGESETZ) DU 18 NOVEMBRE 2004

La nouvelle loi soumet tous les groupes de titulaires d'une pension de retraite à un taux de cotisation s'élevant à 22,8 %. Pour les personnes exerçant une activité commerciale, artisanale ou industrielle et pour les agriculteurs, des « indemnités de solidarité » sont créées. Il s'agit des prestations compensatoires versées par le fédéral aux personnes exerçant une activité commerciale, artisanale ou industrielle. Celles-ci verront leur taux de cotisation augmenter progressivement de 15 % à 17,5 % d'ici 2015 (indemnité de solidarité fédérale à partir de 2015 : 5,3 %), pour les agriculteurs, ce taux passera progressivement de 14,5 % à 15 % d'ici 2007 (indemnité de solidarité fédérale à partir de 2007 : 7,8 %) ¹⁴⁹.

La loi d'harmonisation de 2004 a introduit les mesures suivantes ¹⁵⁰ : un système de comptes de pension; la simplification des périodes dites cotisées; un nouveau mode de calcul du montant des pensions de retraite; la notion de retraite « corridor » et une retraite pour travailleurs de force; une passation de créances en compte pour l'éducation des enfants

■ Le système de comptes de pension

Le système de comptes de pension répond à la préoccupation de cohésion de la nouvelle loi d'harmonisation des retraites. Dans l'objectif d'englober toutes les personnes actives (c'est-à-dire les fonctionnaires également) dans un nouveau système d'assurance vieillesse, un compte de pension est créé pour chaque personne née à partir du 1^{er} janvier 1955. Sur ce compte apparaîtront :

- la base permettant de définir les cotisations acquises de l'assurance-retraite;
- le pourcentage du compte, qui sert à multiplier les cotisations (1,78 %);
- le droit aux prestations résultant de la multiplication des cotisations par le pourcentage du compte.

Cette opération donnera le montant de la pension acquise jusque-là conformément à la nouvelle loi générale sur les pensions, *Allgemeine Pensionsgesetz*, après l'année civile correspondante. La revalorisation des droits acquis sur le compte de pension suit l'évolution de la hausse moyenne des assiettes de cotisations par an.

Bien que les lois régissant les retraites actuellement en vigueur pour les salariés (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*), les personnes exerçant une activité commerciale, artisanale ou industrielle, les agriculteurs et les fonctionnaires (loi sur les pensions) soient toujours appliquées, elles deviennent quelque peu subordonnées à la nouvelle *Allgemeine Pensionsgesetz* ¹⁵¹.

¹⁴⁹ Les indemnités fédérales couvrent chaque fois la différence par rapport aux 22,8 %. Voir Europa, *Nouvelles d'Autriche : L'harmonisation de l'ensemble des régimes de retraite est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2005*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_protection/docs/austria_fr.pdf

¹⁵⁰ *Ibid.*

¹⁵¹ *Ibid.*, p. 1.

□ La simplification des périodes dites cotisées

Le régime de retraite autrichien prévoyait des périodes cotisées et des périodes assimilées. L'harmonisation de la législation ne reconnaît désormais que les périodes cotisées. Toutefois, elle donne la possibilité à certains retraités de percevoir des prestations pour des périodes d'inactivité. Ainsi, pour les périodes de ce type acquises à partir du 1^{er} janvier 2005, une institution sera à chaque fois chargée de verser les cotisations de retraite, par exemple le fédéral pour l'indemnité de maladie et les périodes de service militaire ou le service de l'emploi pour les périodes de perception d'une prestation en argent, au titre de l'assurance chômage. De plus, la base de calcul pour les périodes d'éducation des enfants devient une base de cotisation. Le montant de cette base de calcul est passé de 653,19 € (920,19 \$ CA) en 2004 à 1 381,05 € (1 945,68 \$ CA) en 2005.

□ Un nouveau mode de calcul du montant des pensions de retraite

Le nouveau mode de calcul du montant des pensions de retraite découlant des mécanismes propres au système de comptes de pension introduit par la loi d'harmonisation des retraites s'appliquera aux personnes entrées dans la vie active au 1^{er} janvier 2005. Deux cas de figure s'appliquent aux autres :

- application du mode de calcul actuel des pensions (sans compte de pension) pour les personnes nées avant le 1^{er} janvier 1955 (voir supra);
- application d'un mode de calcul « parallèle » pour les personnes nées après le 1^{er} janvier 1955 et ayant déjà acquis, au 1^{er} janvier 2005, des mois d'assurance dans le cadre de l'ancien système. Le principe est le suivant : on calcule d'abord la retraite (fictive) au moyen de l'ensemble des périodes d'assurance, à chaque fois de manière conforme non seulement à la législation en vigueur jusque-là mais aussi à la nouvelle législation. Le montant concret est ensuite déterminé selon la méthode *pro rata temporis*, c'est-à-dire en relation avec une période définie¹⁵². Concrètement, sur 40 années d'assurance, le montant des 15 années avant le 1^{er} janvier 2005 sera déterminé sur la base de l'ancienne législation et celui des 25 années après le 1^{er} janvier 2005 sera obtenu sur la base de la nouvelle législation. La pension de retraite s'élève à 15/40 de la pension calculée conformément à l'ancienne législation et à 25/40 de la pension calculée conformément à la nouvelle législation (système des comptes de pension)¹⁵³.

□ La retraite « corridor »

La retraite « corridor » (*Korridorpension*) signifie que la retraite peut être demandée dans un intervalle (corridor) entre 62 et 65 ans (application de la décote) et entre 65 et 68 ans (application de la surcote). Les décotes et les surcotes correspondent chaque fois à 0,35 % par mois civil de retraite anticipée ou retardée. Pour pouvoir prétendre à une retraite corridor avant l'âge de 65 ans révolus, il faut avoir acquis au moins 450 mois d'assurance.

¹⁵² Méthode de calcul conforme à l'article 46 du règlement (CEE) n° 1408/71.

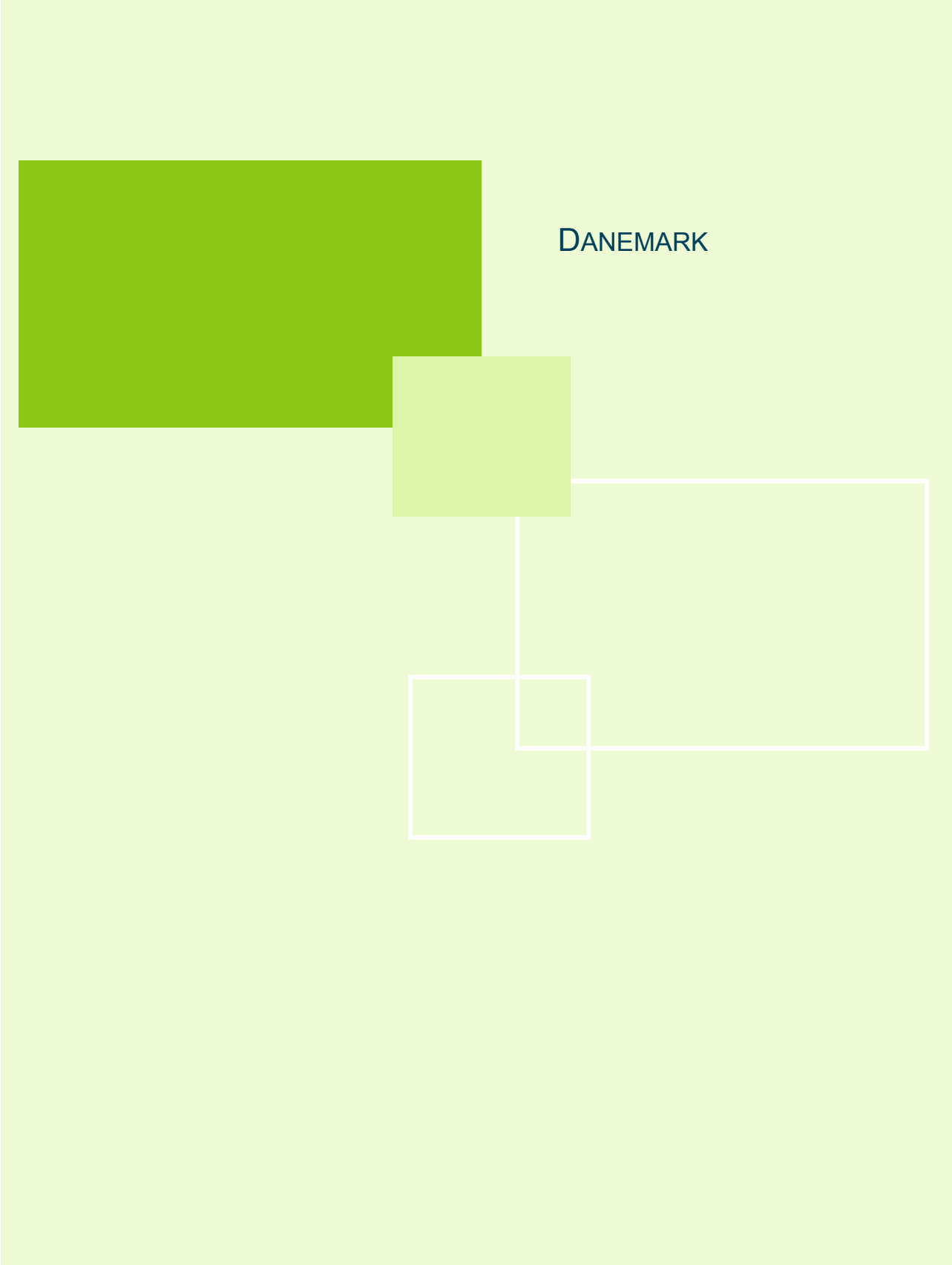
¹⁵³ Europa, *Nouvelles d'Autriche : L'harmonisation de l'ensemble des régimes de retraite est entrée en vigueur au 1er janvier 2005*, p. 2, http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_protection/docs/austria_fr.pdf

□ La retraite pour « travailleurs de force »

La retraite pour travailleurs de force (*Schwerarbeitspension*) équivaut à un départ anticipé à la retraite dès l'âge de 60 ans pour les personnes qui justifient de 540 mois d'assurance, dont au moins 180 mois doivent être des mois de travail pénible. La décote (diminution) pour ce type de retraite ne s'élève qu'à 0,157 % (contre 0,35% prévu par la retraite « corridor ») pour chaque mois civil de la retraite anticipée et baisse encore en fonction du nombre de mois de travail pénible. Les personnes qui sont nées avant le 1^{er} janvier 1955 sont également concernées par les dispositions relatives à la retraite pour travailleurs de force. La nouvelle retraite pour travailleurs de force n'entrera en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2007.

□ Une passation de créances en compte pour l'éducation des enfants

La passation de créances est un mode de transmission d'avoirs qui se fait sur une base volontaire. Mais une fois que les deux parents l'adoptent, elle devient irrévocable. Elle permet à l'un des parents de laisser à celui qui se consacre essentiellement à l'éducation des enfants jusqu'à 50 % de ses avoirs portés en compte. Elle est autorisée pendant les quatre premières années de vie de l'enfant et couvre les avoirs provenant d'une activité professionnelle.



DANEMARK

VUE D'ENSEMBLE

1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES AÎNÉS

1.1 Données statistiques relatives au contexte démographique

Au Danemark, la proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus par rapport à la population d'âge actif devrait passer de 24 % en 2004 à 40 % en 2035. Selon les projections, le nombre de personnes âgées de 65 ans ou plus devrait augmenter de 50 % au cours des 3 prochaines décennies, les effectifs en main-d'œuvre pourraient diminuer de 10 %, soit près de 300 000 personnes (alors que c'est une augmentation de près de 450 000 personnes, soit une progression de 22 %, qui a été enregistrée au cours des trois dernières décennies¹⁵⁴).

Le Danemark est relativement bien placé pour faire face à ces défis :

- le vieillissement de la population est moins rapide que dans d'autres pays de l'OCDE;
- les taux d'activité des femmes et des hommes âgés (50 à 64 ans) se situent parmi les plus élevés de la zone de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

En dépit de ces éléments favorables, les dépenses publiques liées à l'âge représentent actuellement près de 30 % du PIB¹⁵⁵.

1.2 Âge et retraite

■ Limite d'âge pour le travail

L'âge légal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et les femmes. Cela étant, il n'existe pas d'obligation de prendre sa retraite à un âge donné. L'âge minimum pour la retraite anticipée est de 60 ans.

■ Droit à la pension de l'État

Au Danemark, le bénéfice de la pension vieillesse complète (*Public Old Age Pension*) requiert 40 années de résidence au Danemark ainsi que d'être âgé de 65 ans¹⁵⁶.

Depuis juillet 2004, les personnes âgées de 65 ans ou plus peuvent reporter la liquidation de leur pension de vieillesse pendant 10 ans. En cas de prorogation, le montant de la prestation est augmenté. Par exemple, le fait de reporter d'un an, soit jusqu'à 66 ans, la liquidation de sa pen-

¹⁵⁴ Statistics Denmark, *Page d'accueil*, <http://www.dst.dk/>

¹⁵⁵ OCDE, *Ageing and Employment Policies*, p. 17.

¹⁵⁶ *Ibid.*, p. 54.

sion implique une augmentation de la pension de 7 %. Cependant, cette possibilité suppose que la personne continue de travailler au moins 1 500 heures par an¹⁵⁷.

1.3 Régime de retraite

Le gouvernement danois a entrepris à partir de 1999 une réforme du régime de retraite motivée par le vieillissement de la population et ses conséquences futures sur la société.

L'objectif de la réforme était d'encourager les personnes âgées à demeurer plus longtemps sur le marché du travail. À cette fin, plusieurs modifications ont été introduites afin de rendre le régime de retraite anticipée moins attrayant pour les travailleurs d'âge mature. Des pénalités ont été mises en place pour pénaliser les travailleurs qui joignent le régime de retraite dès l'âge de 60 ans ou dès qu'ils y sont admissibles et des incitatifs ont été insérés pour inciter les travailleurs d'âge mature à retarder leur retraite.

Au Danemark, le régime de retraite actuel repose sur trois paliers complémentaires :

- premier palier : le régime universel et obligatoire de pension de vieillesse;
- deuxième palier : le régime de pension complémentaire (ATP);
- troisième palier : les régimes complémentaires d'entreprises.

■ Premier palier : régime universel et obligatoire de pension de vieillesse

La pension nationale (*folkepensionen*) vise à garantir un niveau de vie minimal et décent à tous les citoyens à partir de l'âge de 65 ans. Elle est organisée dans le cadre d'un régime étatique non contributif qui prévoit des pensions uniformes pour les personnes de nationalité danoise habitant au Danemark dès 65 ans. Outre ces conditions (nationalité et résidence), le droit à une pension à taux plein est subordonné à la condition que le demandeur de la pension ait conservé sa résidence au Danemark pendant 40 ans. Si cette condition n'est pas remplie, le demandeur de pension a droit à 1/40 de la pension à taux plein pour chaque année de résidence accomplie au Danemark entre 15 et 65 ans.

Il n'y a pas de relation directe entre la pension nationale et l'activité professionnelle effectuée par un demandeur de pension.

La pension nationale (*folkepensionen*) est entièrement financée par l'État. Les communes versent la pension aux pensionnés et l'État rembourse ensuite les communes. La pension nationale est donc entièrement financée par l'impôt. Elle comprend une indemnité forfaitaire (qui, après impôts, représente 47 % du salaire net moyen) et une portion dépendant des ressources de chaque ménage vient s'ajouter au montant de base. Le bénéfice de la pension complète requiert 40 années de résidence au Danemark.

■ Deuxième palier : régime de pension complémentaire (ATP¹⁵⁸)

La pension ATP a été instituée en 1964. La pension complémentaire est obligatoire. Elle est administrée par l'ATP qui est un organisme de retraite autonome à caractère légal.

¹⁵⁷ OCDE, *Ageing and Employment Policies*, p. 73.

¹⁵⁸ ATP, *Things you should know about your ATP Lifelong Pension*.

La pension ATP est financée au moyen de cotisations versées par les salariés et les employeurs¹⁵⁹. Tous les salariés entre 16 et 65 ans ainsi que leurs employeurs cotisent à ce régime. Un tiers de la cotisation est à la charge du salarié et 2/3 sont à la charge de l'employeur. Les employeurs sont responsables du prélèvement des cotisations à charge de leurs employés et pratiquent à ce titre un prélèvement sur le salaire.

Il existe trois taux de cotisations qui sont fonction non pas du salaire, mais des heures de travail réalisées. Ainsi, deux personnes qui ont travaillé le même nombre d'heures doivent payer la même cotisation au régime de l'ATP et auront la même pension, et ce, indépendamment de la différence entre leurs salaires.

Une condition pour l'affiliation au régime de l'ATP est que le travail salarié s'élève à au moins 9 heures par semaine (ou 39 heures par mois).

Les trois taux de cotisation sont déterminés par les heures de travail suivantes :

- le taux le plus élevé s'applique pour un travail d'au moins 117 heures par mois ou 27 heures par semaine;
- le second taux s'applique pour un travail allant de 78 à 116 heures par mois ou de 18 à 26 heures par semaine;
- le dernier taux s'applique pour un travail allant de 39 à 77 heures par mois ou de 9 à 17 heures par semaine.

Les prestations du régime de l'ATP sont modestes; le montant de la pension complémentaire qu'un travailleur adhérant au régime depuis 1964 peut toucher ne s'élève qu'à un peu moins de la moitié du montant de base de la pension nationale.

Les groupes de personnes affiliées au régime complémentaire ATP ont été élargis à la fin des années 1990 afin d'éviter que les personnes qui, à titre temporaire, n'exercent pas d'activité professionnelle ne perdent des années de référence dans le régime de pension complémentaire. Les groupes suivants ont été incorporés au ATP :

- les personnes qui touchent des indemnités journalières en cas de maladie, de naissance ou d'adoption ou en cas de chômage;
- les travailleurs qui suivent un cours de formation professionnelle avec la taxe payée par l'employeur ou la caisse de chômage;
- les personnes qui ont commencé un processus d'activation ou d'autres mesures anti-chômage comme l'éducation ou la formation;
- les personnes qui touchent la garantie de ressources.

D'autres personnes peuvent s'affilier au régime de l'ATP à titre volontaire :

- les pensionnés avec une pension d'invalidité, une pension anticipée ou une pension partielle;
- les personnes qui profitent d'une préretraite, qui touchent une prestation de transition ou une prestation pour chômeurs âgés (ces prestations font partie de l'assurance-chômage).

¹⁵⁹ OCDE, *Ageing and Employment Policies*, p. 55 et suivantes.

L'ATP enregistre tous les salariés sous un numéro d'identité personnel. Si le salarié ne dispose pas d'un tel numéro, l'employeur devra prendre contact avec la commune du lieu d'emploi afin de l'obtenir.

- Le régime ATP offre à l'employeur plusieurs possibilités afin de régler les cotisations :
 - elles peuvent être directement débitées du compte de l'employeur si ce dernier a opté pour cette méthode. À cette fin, il lui appartient de se mettre en relation avec les établissements financiers ou les bureaux de prestations de services qui ont conclu un accord avec l'ATP;
 - l'employeur peut avoir recours au système de *l'information service* dans le cadre duquel il paie directement les cotisations à partir de son système de paie des salaires. Cette procédure de paiement correspond aux systèmes des paiements des établissements financiers afin d'organiser son système de paie des salaires pour *l'information service*;
 - il a également la possibilité d'utiliser le mandat-carte de versement adressé chaque trimestre par l'ATP dans le cas où il n'a pas été souscrit au système de *l'information service*;
 - enfin, l'employeur peut payer les cotisations ATP par chèque.

Les cotisations ATP doivent être versées chaque trimestre à terme échu, à savoir le 1^{er} avril, le 1^{er} juillet, le 1^{er} octobre et le 1^{er} janvier. Les dates limites de paiement pour les quatre trimestres correspondent respectivement au 14 avril, au 14 juillet, au 14 octobre et au 20 janvier. En cas de retard de paiement des cotisations ATP, des intérêts de retard seront imputés à l'employeur. Ils s'élèvent à 1,5 % pour chaque mois entamé après la fin du trimestre concerné par le paiement. De surcroît, les retards ou les défauts de paiement peuvent donner lieu à des poursuites judiciaires et des condamnations à des peines d'amendes.

■ Troisième palier : régimes complémentaires d'entreprises

Au Danemark, les régimes complémentaires d'entreprises (régime privé de retraite) ne sont pas très répandus. À l'inverse, les régimes de retraite basés sur des conventions collectives (*arbejdsmarkedspensionen*) conclues par les partenaires sociaux sont très répandus. Ces régimes de retraite basés sur des conventions collectives sont apparus en deux vagues. Dans les années 1950, la plupart des salariés occupés par un employeur public ainsi que les médecins, les ingénieurs et les dentistes ont vu leur caisse de retraite basée sur des conventions collectives. Les cotisations payées à cette caisse étaient d'un niveau assez élevé (environ 15 %) et les pensions issues de ces régimes étaient considérables.

Dans les années 1980, de nombreuses conventions collectives donnant naissance à des caisses de retraite ont été conclues pour différentes catégories professionnelles issues des secteurs de l'industrie, du bâtiment, des transports ainsi que de la main-d'œuvre féminine. Les cotisations aux caisses de retraite conventionnelles sont déductibles de l'impôt sur le revenu.

1.4 Situation de la caisse de retraite de l'État

Au Danemark, les dépenses publiques consacrées au paiement des pensions de retraite représentent actuellement 4,4 % du PIB danois et devraient augmenter de 3,4 % d'ici 2035.

1.5 Perception des aînés

La documentation consultée mentionne peu d'information sur la perception des aînés. L'absence d'information peut s'expliquer par le fait que la société danoise n'est pas familière avec les pratiques de discrimination fondées sur l'âge.

■ Perception des aînés par les employeurs

En 2003, le magazine *Modag Morgen* a réalisé une étude sur les qualités premières des gestionnaires danois. Les résultats de l'étude ont montré que les compétences comme la responsabilité et la fiabilité étaient souvent associées aux travailleurs âgés. Les gestionnaires ont par ailleurs souligné que l'âge ne joue aucun rôle lors du processus de recrutement¹⁶⁰.

■ Perception des aînés par la Confederation of Danish Trade Unions

La *Confederation of Danish Trade Unions* (confédération des syndicats danois) recommande la mise en place d'une campagne afin de changer les attitudes qu'ont les citoyens et les entreprises envers les personnes âgées. Cette dernière, selon la confédération, devrait viser spécifiquement les personnes âgées de 45 à 60 ans sans emploi.

Par ailleurs, selon la confédération, la politique en matière d'emploi devrait être axée sur la prévention de la marginalisation des personnes âgées.

1.6 Organismes principalement responsables des questions relatives aux aînés

Au Danemark, plusieurs organismes sont responsables des questions relatives aux aînés. Les principaux organismes sont le ministère de l'Emploi, les *Conseils Seniors* et l'association *DaneAge*.

1.6.1 Organismes gouvernementaux

■ Ministère de l'Emploi

Le ministère de l'Emploi est responsable des questions relatives au marché du travail, et plus précisément :

- des questions de droit du travail, notamment des relations industrielles, des initiatives dans le domaine de la politique des revenus, de la législation concernant le médiateur et le Tribunal du travail;
- de la retraite complémentaire du marché du travail (ATP), du Fonds de garantie des salaires, de la législation relative aux employés et aux cadres, aux congés payés, etc.;
- du système d'assurance-chômage, du régime de préretraite et de la prestation transitoire;
- de la réglementation du milieu de travail (sécurité et santé au lieu du travail);
- de l'Agence nationale danoise pour l'emploi et de la formation professionnelle;
- des activités d'emploi et de formation, de création d'entreprises ainsi que des programmes d'aide aux chômeurs.

¹⁶⁰ OCDE, *Ageing and Employment Policies*, p. 81.

Conseils de seniors

Au Danemark, les 271 municipalités ont leur « conseil de seniors ». La création de conseils de seniors est obligatoire en vertu de la loi du 1^{er} janvier 1998. Le conseil de seniors est chargé de conseiller la municipalité sur la politique générale concernant les personnes âgées. Les conseils de seniors sont composés de sept membres (apolitiques) âgés de plus de 60 ans. Ces conseils consultatifs élus au suffrage universel direct ont un droit de regard sur toutes les décisions concernant les retraités.

1.6.2 Organismes publics ou à but non lucratif soutenant les personnes âgées

■ Association DaneAge¹⁶¹

DaneAge est une association humanitaire nationale, indépendante des partis politiques. Créée en 1986, elle joue un rôle important auprès des personnes âgées.

Les réunions annuelles se déroulent en mars et les membres de chacune des localités élisent un comité local responsable de mener les activités de l'association au niveau local. De plus, ce comité local doit élire un de ses membres pour le représenter au comité régional qui couvre normalement un comté.

La structure de *DaneAge* comprenait, en 2001 :

- 15 comités régionaux;
- 211 comités locaux;
- un secrétariat.

À la fin de 2001, l'association était composée de 441 224 membres. Plus de la moitié de ce nombre était constituée de pensionnés, dont 16 % avaient pris une préretraite, 19 % travaillaient à plein temps ou à temps partiel et 9 % recevaient une pension d'invalidité, étaient sans emploi, etc. La répartition des membres selon leur âge est la suivante :

- 17 % ont moins de 60 ans;
- 40 % sont âgés de 60 à 69 ans;
- 31 % ont entre 70 et 79 ans;
- 125 sont âgés de 80 ans ou plus¹⁶².

Les objectifs de *DaneAge* sont les suivants :

- que les personnes âgées soient reconnues comme des citoyens égaux;
- que les personnes âgées aient le droit de prendre leurs propres décisions;
- que les personnes âgées aient l'occasion de se prendre en main selon leurs désirs le plus longtemps possible;
- que les personnes âgées les plus faibles aient accès à des soins appropriés¹⁶³.

¹⁶¹ DaneAge, *DaneAge Association*, <http://www.aeldresagen.dk/informationpage.asp?id=F733179E-A1C3-4AC3-8200-D105FB5FF992>

¹⁶² DaneAge, *2001 visions activities results: DaneAge's Strategic Report*, p. 8, <http://www.aeldresagen.dk/bin/E4D48FFC-6133-443C-BCD6-827FD97B03C1.pdf>

L'association met l'accent sur les domaines suivants :

- la santé : rester en bonne santé, prévenir la maladie et avoir droit à des diagnostics, des traitements et un suivi médical appropriés;
- les soins et l'aide : ils doivent être accessibles lorsque nécessaire et dispensés de manière digne et égale pour tous;
- l'économie : assurer les besoins matériels essentiels;
- le logement : fournir la sécurité et les installations requises en fonction des capacités physiques et mentales des personnes;
- l'emploi : le marché du travail devrait permettre aux personnes d'utiliser leurs compétences et leurs expériences, et ce, peu importe leur âge;
- la vie active : les personnes âgées d'aujourd'hui veulent donner un sens à leur existence;
- la famille et le réseau : les personnes âgées ont besoin d'être en relation avec les autres et ne devraient pas être isolées¹⁶⁴.

2 PARTICIPATION DES AÎNÉS

2.1 Cadre mis en place pour soutenir la participation des aînés au développement de la société (législatif, administratif, politique, stratégique ou autres)

Le gouvernement danois n'a pas élaboré de stratégie pour soutenir la participation des aînés au développement de la société. La participation des aînés au développement de la société s'inscrit dans le plan d'action national pour l'emploi de 2004¹⁶⁵.

Deux principes directeurs ressortent de ce plan, à savoir :

- donner la primauté aux politiques actives de l'emploi du *Welfare* par un système de *workfare*;
- ne pas déconnecter dans la mesure du possible les mesures qui s'appliquent aux seniors de celles qui s'appliquent à l'ensemble des actifs.

2.2 Les principales formes de participation des aînés

Tel que mentionné précédemment, le gouvernement danois n'a pas élaboré de stratégie pour soutenir la participation des aînés au développement de la société. Cela étant, différentes initiatives ont été prises en vue d'encourager les personnes âgées à contribuer au développement économique et social de la société.

¹⁶³ DaneAge, 2001 *visions activities results: DaneAge's Strategic Report*, p. 13, <http://www.aeldresagen.dk/bin/E4D48FFC-6133-443C-BCD6-827FD97B03C1.pdf>

¹⁶⁴ *Ibid.*, p. 15.

¹⁶⁵ Danish Ministry of Employment, *The Government: Denmark's National Action Plan for Employment 2004*, <http://www.bm.dk/english/publications/napuk2004/nap2004-final.pdf>

■ Participation professionnelle, sociale et civique des aînés

S'agissant de la participation professionnelle des travailleurs âgés, le ministère du Travail danois a pris plusieurs mesures en vue :

- de renforcer les incitations en faveur de l'activité des aînés;
- d'améliorer l'employabilité des travailleurs vieillissants;
- d'encourager la formation professionnelle des personnes âgées. La mise en place d'un système de formation professionnelle à l'intention des adultes : axer davantage la formation professionnelle sur les besoins des personnes âgées.

L'objectif visé par l'approche du gouvernement danois est de maintenir actives le plus longtemps possible les personnes âgées.

Au Danemark, le taux de participation au marché du travail des personnes âgées de 55 à 64 ans est de 57,3 %, soit l'un des plus élevés de l'Union européenne. Ce même taux est de 36 % chez les hommes âgés de 60 à 66 ans alors que chez les femmes de ce groupe d'âge, il est de 18 %. Pour la tranche d'âge de 67 à 74 ans, le taux de participation au marché du travail est de 9,4 % chez les hommes et de 3,3 % chez les femmes¹⁶⁶.

□ Committee on senior policies

En 1997, le ministère du Travail danois a instauré l'*Initiative Committee on Senior Policy*. Ce comité était composé de membres représentant les syndicats, le patronat et certains ministères ainsi que des chercheurs engagés pour l'occasion.

Le comité avait pour mandat de :

- conseiller le ministre du Travail en matière de politiques pour les aînés;
- diffuser de l'information sur les activités des personnes âgées.

Les principales réalisations du comité sont les suivantes :

- organisation de conférences et d'ateliers pour que les enjeux liés aux personnes âgées soient inscrits au programme gouvernemental;
- mise sur pied, en 1998, d'un projet pour offrir des services de consultation aux petites et moyennes entreprises. Les entreprises admissibles recevaient des services gratuits de consultation (l'équivalent de cinq heures) pour élaborer une politique pour l'emploi des personnes âgées. Le projet a d'abord fait l'objet d'une période test de deux ans jusqu'en 2000 et a par la suite été renouvelé;
- en collaboration avec le ministère du Travail, sélection des projets financés par le Fonds spécial pour les aînés (*Senior Fund*) et le suivi de ces projets.

□ Senior Fund

Instauré en 1998 par le ministère du Travail, le Fonds spécial pour les personnes âgées a pour objectif d'appuyer financièrement les projets et activités qui permettent aux personnes âgées de

¹⁶⁶ Peter Plant, *Third Age Guidance*, <http://www.gla.ac.uk/tag/rep1endk.htm>

demeurer plus longtemps sur le marché du travail ou de se trouver un emploi. Le Fonds a bénéficié d'un financement initial de 4,8 M\$ CA qui ont été utilisés pour soutenir 86 projets. Plusieurs acteurs ont mis des projets sur pied à l'aide du Fonds, dont :

- des organisations privées;
- des organisations et des institutions publiques;
- des syndicats;
- des employeurs;
- des firmes de consultants;
- des regroupements de personnes âgées à la recherche d'un emploi.

Deux exemples de projets subventionnés sont la *Senior policy in a wholesale firm supplying agriculture* et l'*Union and the Job Office works together on courses for unemployed senior members*.

□ Senior policy in a wholesale firm supplying agriculture

La *Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft* est une entreprise qui œuvre dans le domaine de l'agriculture au Danemark. L'entreprise a développé une politique pour les personnes âgées, cette dernière ayant pour objectif d'assurer une continuité au sein de sa main-d'œuvre et, à terme, de préparer ses travailleurs les plus âgés pour qu'ils demeurent à jour en ce qui a trait à leurs compétences.

Des entrevues individuelles sont tenues avec chaque employé afin de discuter de plusieurs aspects du travail. Lorsqu'un employé atteint l'âge de 55 ans, cette entrevue aborde certains enjeux relatifs aux personnes âgées.

La politique prévoit aussi qu'à l'âge de 58 ans, l'employé et sa conjointe¹⁶⁷ sont invités à participer à un cours d'une durée de deux jours sur la planification de leur retraite. Ce cours aide les participants à prendre des décisions plus éclairées quant à leur avenir, par exemple poursuivre le travail, mais à temps partiel, prendre une retraite anticipée, etc.

Une fois ces étapes franchies, l'employé¹⁶⁸ est invité à une nouvelle entrevue où il pourra élaborer un plan d'avenir. Ce dernier comprend les changements que l'employé entend effectuer, par exemple entreprendre une nouvelle formation ou modifier son horaire de travail. Il ne s'agit cependant pas d'un contrat légal. L'employé et l'employeur sont libres, une fois le plan élaboré, d'y apporter des changements.

□ Union and the Job Office works together on courses for unemployed senior members

Vingt personnes âgées sans emploi depuis une longue période ont participé à une formation conçue par leur syndicat, en collaboration avec un bureau régional d'emploi. Cette dernière se déroulait sur une période de 19 semaines, dont 4 au sein d'une entreprise choisie par les personnes âgées. Une partie de la formation consistait à enseigner comment remplir des demandes d'emploi écrites et comment se mettre en valeur pour obtenir un emploi. L'un des objectifs de la formation était de briser la culture de « sans emploi » qui se développe chez les personnes âgées qui sont sans travail pendant une longue période de temps et qui bénéficient du régime de retraite

¹⁶⁷ Ou l'employée et son conjoint, selon le cas.

¹⁶⁸ Ou l'employée, selon le cas.

anticipée. Pour y parvenir, la formation tentait de faire prendre conscience aux participants qu'ils sont responsables de leur propre situation et qu'ils doivent se prendre en main. Les résultats obtenus par la formation sont: 6 participants sur les 20 se sont trouvé un emploi, 4 ont commencé une formation dans un milieu de travail et 1 a entrepris une formation scolaire.

□ Service jobs

Cette initiative s'adresse aux personnes âgées qui cherchaient un emploi. Une période d'essai de deux ans, entre 2000 et 2001, a d'abord été tentée¹⁶⁹. Il s'agissait de trouver un emploi aux personnes âgées dans le secteur des services. Dans le cadre de ce programme, l'État subventionnait les emplois à temps plein à hauteur de 19 000 \$ CA par année, et ce, tant et aussi longtemps que la relation entre l'employé et l'employeur subsistait. Les emplois subventionnés étaient disponibles seulement pour les personnes âgées de plus de 48 ans ayant passé au moins la moitié de la dernière année sans emploi.

Les bureaux d'emploi (*Job Office*) géraient le programme. Les employeurs (l'État, les comtés et les municipalités) devaient acheminer leurs demandes aux bureaux d'emploi. Ce sont ces derniers qui s'occupaient de trouver des candidats qui répondaient aux besoins de l'employeur. Une fois cette opération effectuée, l'employeur faisait passer des entrevues aux candidats et sélectionnait le ou les candidats qui répondaient à ses besoins.

□ Self-activating groups

Dans le cadre de cette initiative, le gouvernement danois offrait du financement à certains groupes de personnes âgées sans emploi qui étaient aptes à retourner sur le marché du travail. Au total, le gouvernement avait prévu une enveloppe budgétaire de 476 000 \$ CA entre 2000 et 2003. Le financement qui était accordé aux groupes devait servir à établir des réseaux pour faciliter la recherche d'emplois ou encore mettre en place des projets de formation ou d'éducation¹⁷⁰.

□ Technologies de l'information (TI) et les personnes âgées

Entre 1999 et 2002, le gouvernement danois a consacré 6,2 M\$ CA afin, d'une part, de clarifier de quelle façon les TI peuvent permettre aux travailleurs un retrait plus flexible du marché du travail et, d'autre part, comment concevoir des méthodes d'enseignement pour les personnes âgées afin qu'elles améliorent leurs habiletés avec les TI.

Le programme mené par la *Danish Research Agency*, intitulé *Utilisation of IT Among Older People*, consistait en 11 projets :

- 4 en recherche;
- 6 implantés dans des communautés locales pour aider les personnes âgées à utiliser les TI;
- 1 projet de communication comprenant différentes activités servant à évaluer les 10 autres projets et à promouvoir l'expérience avec les personnes âgées et les TI.

¹⁶⁹ Il n'est cependant pas possible d'établir si l'initiative est toujours en application aujourd'hui.

¹⁷⁰ OCDE, *Ageing and Employment Policies*, p. 116.

□ Initiative It is never too late, Channel 6

En partenariat avec une chaîne privée de télévision, la *Danish Broadcasting Company* a élaboré 12 émissions de télévision. Celles-ci visaient à permettre aux personnes âgées de s'exprimer et d'être critiques en ce qui a trait aux TI. Les émissions abordaient la question de la relation des personnes âgées avec les TI, particulièrement les ordinateurs, Internet et les courriels.

■ Autres formes de participation

Aucune information n'a pu être trouvée sur la participation autre que professionnelle des personnes âgées.

3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT

Le gouvernement danois n'a pas adopté de politique du vieillissement. Parmi l'information consultée, rien n'indique qu'une telle politique serait en voie d'élaboration.

Cependant, le gouvernement danois a pris certaines initiatives qu'il est possible de retrouver dans le contenu de certaines politiques de vieillissement développées au sein d'autres administrations publiques.

■ Contrats mairie-entreprises privées : une façon originale de répondre aux besoins des aînés en matière de services

Au sein des municipalités danoises, les retraités peuvent choisir « à la carte », parmi 11 entreprises privées sous contrat avec la mairie, celle qui fournira le ou les services dont ils ont besoin : repas, ménage, soins, etc.¹⁷¹.

■ Abandon du mode d'hébergement en maison de retraite

Une loi sur le logement de 1987 pour les personnes âgées demande que les communes puissent fournir des logements adaptés aux personnes âgées, soit en aménageant les logements existants, soit en construisant de nouveaux bâtiments. Un financement spécial a été prévu à cet effet¹⁷².

L'objectif est de développer des formes alternatives de logement et de services communautaires qui donnent la possibilité aux personnes âgées de rester dans la communauté plutôt que de devoir être placées dans des institutions. Aux logements pour les personnes âgées, la plupart des communes ont adjoint des centres de soins en intégrant un service de soins à domicile, un service de soins du secteur public et un centre de jour. Le personnel du centre de jour fournit des services non seulement aux personnes âgées du foyer, mais aussi à toutes les personnes âgées de la commune.

Environ 5 % des personnes âgées de plus de 67 ans habitent en maison médicalisée. Jusqu'en 1989, ces résidents ne recevaient pas directement leur pension de retraite. Elle était versée à la maison médicalisée et servait à payer le séjour. Seule une petite partie (argent de poche) était re-

¹⁷¹ Aucune information supplémentaire n'a pu être recensée en anglais ou en français.

¹⁷² Aucune information n'a pu être obtenue sur le montant du financement octroyé.

versée à la personne âgée. Depuis le 1^{er} janvier 1989, la commune doit payer directement aux personnes âgées vivant en maison médicalisée leur pension de retraite, ce qui leur permet une meilleure autonomie puisqu'elles ont la possibilité de décider elles-mêmes des achats qu'elles désirent effectuer. Les personnes âgées vivant dans un logement pour les personnes âgées soumises à des difficultés financières peuvent également percevoir une allocation personnelle d'aide au logement.

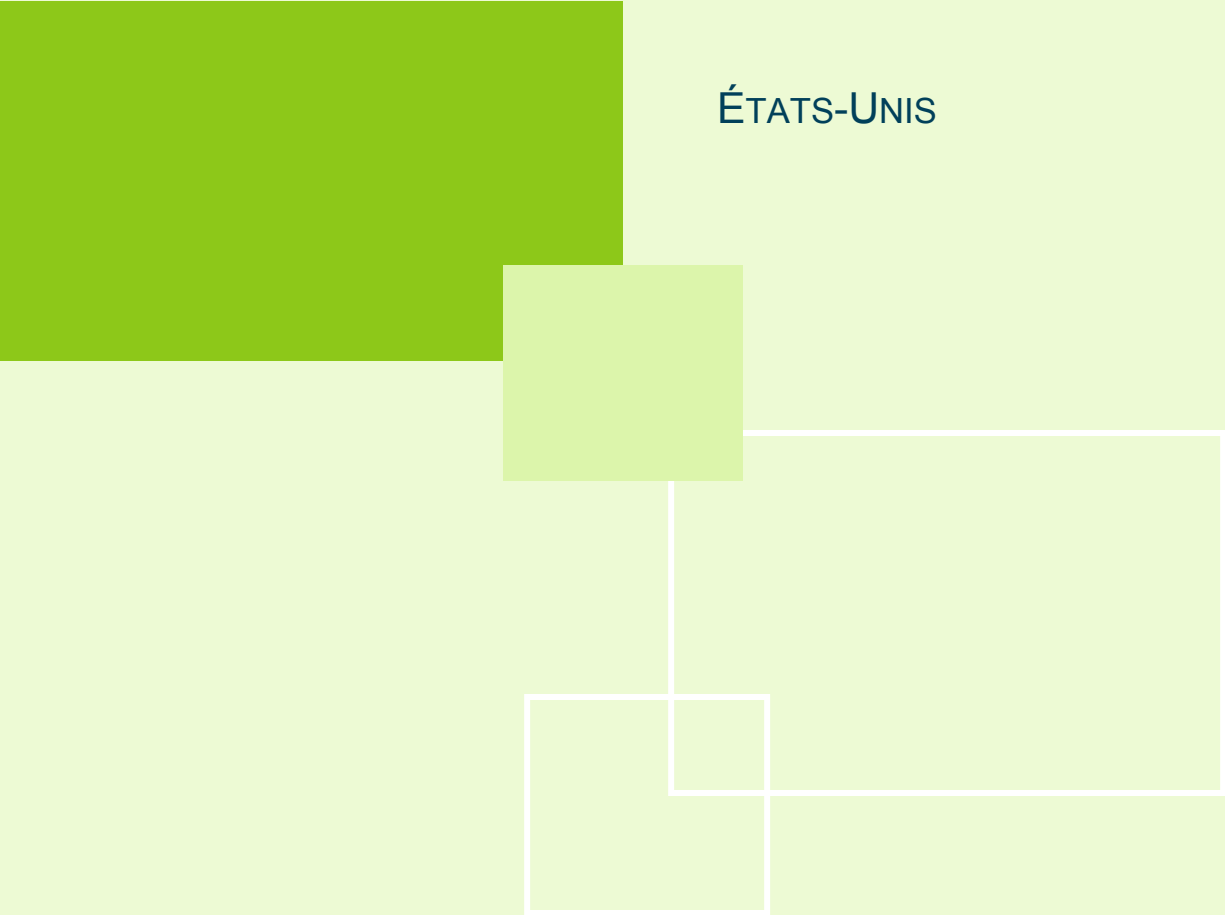
■ Mise en place d'un système d'aide et de soins à domicile développé et gratuit

Les personnes âgées dépendantes bénéficient d'une aide à domicile permanente et gratuite. L'aide à domicile est presque dans tous les cas allouée comme une prestation en nature, ce qui est très différent des assurances dépendance existant dans les autres pays européens. La nature des services que reçoit la personne âgée vivant à domicile est décidée par la municipalité selon l'évaluation des besoins du foyer. Afin de fournir une aide pratique à domicile, la commune dispose d'assistants à domicile qui aident les personnes âgées dans les courses, le ménage, la cuisine, le coucher, le lever, la toilette, l'habillement, les promenades, etc.

Aucune considération n'est accordée à la situation financière du bénéficiaire. Est pris en compte cependant le fait que des aidants informels vivent ou non au domicile de la personne âgée dépendante.

BIBLIOGRAPHIE

- ATP (Page consultée le 20 octobre 2005). *Things you should know about your ATP Lifelong Pension* [en ligne], <http://www.atp.dk/storefiler/1700027.pdf>
- DANEAGE (Page consultée le 20 octobre 2005). *DaneAge Association* [en ligne], <http://www.aeldresagen.dk/informationpage.asp?id=F733179E-A1C3-4AC3-8200-D105FB5FF992>
- DANEAGE (Page consultée le 10 novembre 2005). *2001 Visions Activities Results: DaneAge's Strategic Report* [en ligne], <http://www.aeldresagen.dk/bin/E4D48FFC-6133-443C-BCD6-827FD97B03C1.pdf>
- DANISH MINISTRY OF EMPLOYMENT (Page consultée le 10 novembre 2005). *The Government: Denmark's National Action Plan for Employment 2004* [en ligne], <http://www.bm.dk/english/publications/napuk2004/nap2004-final.pdf>
- OCDE (2005). *Ageing and Employment Policies*, Denmark.
- PLANT, Peter (Page consultée le 3 novembre 2005). *Third Age Guidance* [en ligne], <http://www.gla.ac.uk/tag/rep1endk.htm>
- STATISTICS DENMARK (Page consultée le 13 décembre 2005). *Page d'accueil* [en ligne], <http://www.dst.dk/>



ÉTATS-UNIS

VUE D'ENSEMBLE

1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES AÎNÉS

1.1 Données statistiques relatives au contexte démographique

Selon les prévisions¹⁷³, près d'un cinquième de la population américaine aura 65 ans ou plus d'ici 2030, contre environ un huitième en 2000.

Le nombre de travailleurs pour un « retraité » (toute personne âgée de 50 ans ou plus non comptabilisée dans la population active) devrait passer de plus de 3, en 2000, aux alentours de 2, en 2030.

Plus des deux tiers de l'ensemble des Américains âgés de 50 à 64 ans travaillent (ce qui place les États-Unis dans le premier tiers des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE]).

Un cinquième des Américains âgés de 65 à 74 ans est encore en activité, soit 18,5 % (pourcentage supérieur à la moyenne de l'Union européenne qui est de 5,6 %)¹⁷⁴.

1.2 Âge et retraite

■ Limite d'âge pour le travail

L'un des objectifs de la réforme de la sécurité sociale de 1983 aux États-Unis¹⁷⁵ était de porter l'âge « normal » de la retraite de 65 à 67 ans. L'augmentation de l'âge devait se faire au cours d'un processus commençant en 2000 et devant se terminer en 2022¹⁷⁶. Plus précisément, l'âge de la retraite augmentera de deux mois tous les ans pour les générations nées à partir de 1938. Ainsi, en 2000, l'âge de la retraite était de 65 ans et deux mois pour les personnes nées en 1938; en 2001, de 65 ans et 4 mois pour celles nées en 1939, et ainsi de suite. En 2022, l'âge de la retraite atteindra 67 ans pour les personnes nées à partir de 1960¹⁷⁷. Il n'existe pas d'obligation de prendre sa retraite.

¹⁷³ OCDE, *Ageing and Employment Policies: United States / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 23.

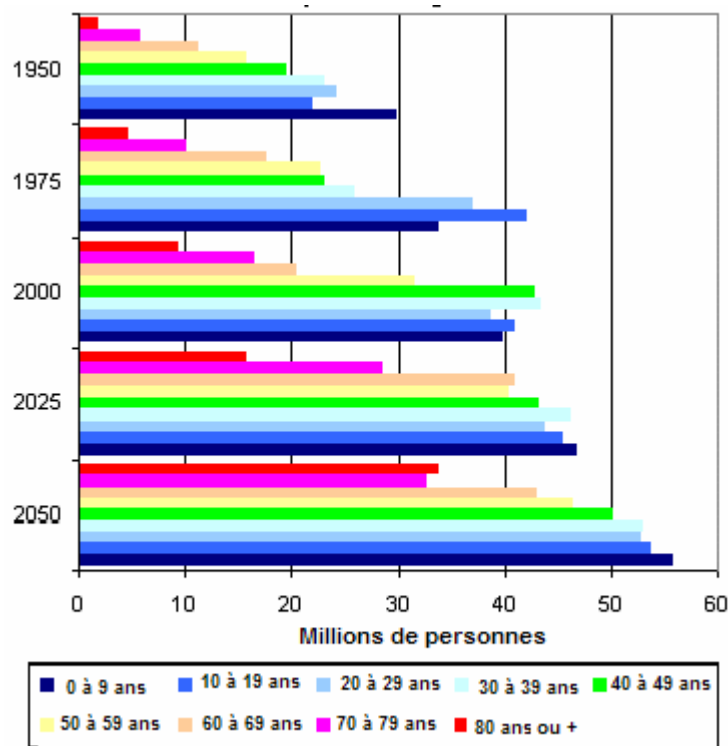
¹⁷⁴ Caisse nationale des allocations familiales, « Prospective de la politique familiale », *Horizon 2015*, [http://www.cnaf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/2cecc3f93aaedbc1c12570770025a895/\\$FILE/10%20-%20avril.pdf](http://www.cnaf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/2cecc3f93aaedbc1c12570770025a895/$FILE/10%20-%20avril.pdf)

¹⁷⁵ Almanac of Policy Issues, *Social Security Reform*, http://www.policyalmanac.org/social_welfare/archive/crs_social_security_reform.shtml

¹⁷⁶ Voir tableau à l'annexe I.

¹⁷⁷ CLEISS, *Le régime américain de sécurité sociale*, 2004, http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_etatsunis.html

FIGURE 9 : PYRAMIDE DE LA POPULATION AMÉRICAINE¹⁷⁸



■ Droit à la pension de l'État

Aux États-Unis, pour percevoir sa pension d'État, il faut en principe avoir atteint l'âge de 65 ans, mais il est possible de l'obtenir dès 62 ans, moyennant une réduction progressive du taux de la pension. La pension est réduite de 20 %, soit un abattement de 6,67 % par année de départ anticipée¹⁷⁹.

En dépit de cette réduction de la pension, en 1999, 72 % des retraités ont liquidé leurs droits avant 65 ans.

1.3 Régime de retraite

Le régime de retraite américain repose sur trois paliers :

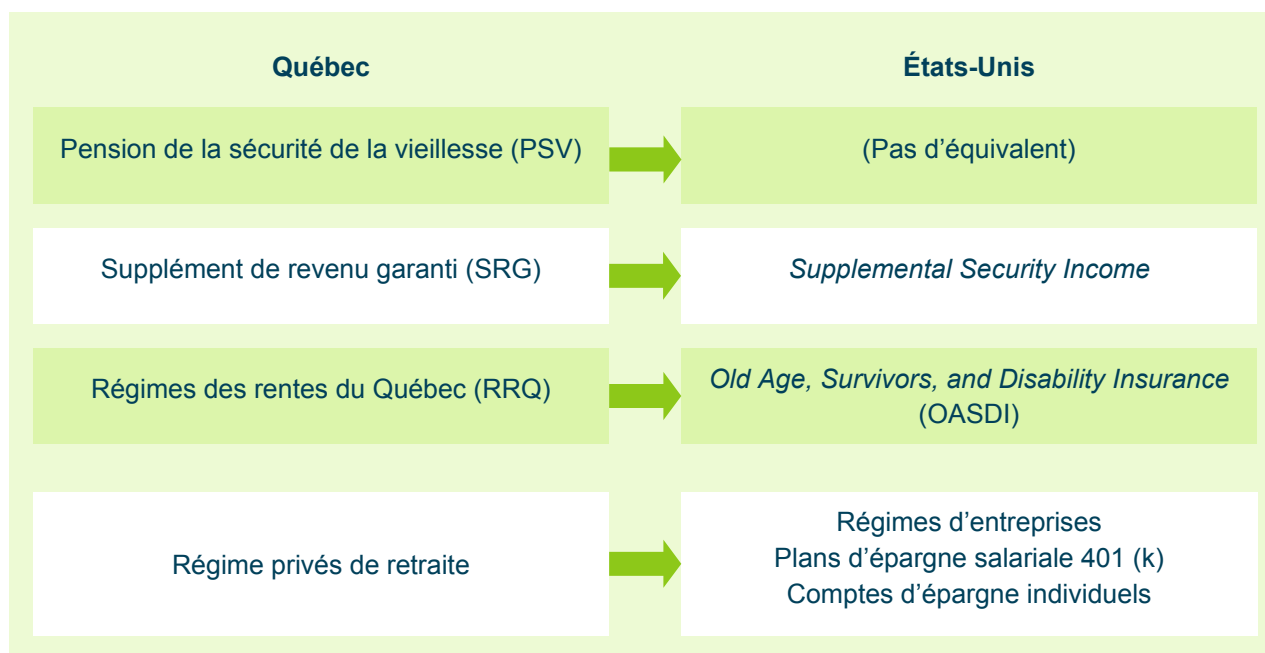
- premier palier : le *Supplemental Security Income*;
- deuxième palier : l'*Old Age, Survivors, and Disability Insurance* (OASDI);

¹⁷⁸ Sylvester J. Schieber et John B. Shoven, *The Real Deal: The history and future of Social Security*. Paul Light, *Artful Work: The politics of Social Security reform*. Voir: FootnoteTV, *Social Security Reforms*, <http://www.newsaiic.com/mwsocialsecurity.html#top>

¹⁷⁹ République française, Conseil d'orientation des retraites, « Retraites: les réformes en France et à l'étranger; le droit à l'information », *Deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites*, p. 125, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-343.pdf>

- troisième palier : les régimes de retraite complémentaires.

FIGURE 10 : LES TROIS PALIERS DU RÉGIME DE RETRAITE



■ Premier palier : Supplemental Security Income

Le *Supplemental Security Income* est un régime d'assistance pour les personnes âgées de 65 ans ou plus ayant un faible revenu. Ce régime est financé par l'État fédéral et les États et est géré par la *Social Security Administration*.

En 2001, le montant maximum versé par mois aux personnes sans ressources était de 531 \$ US (621 \$ CA) pour un individu seul et de 817 \$ US (955 \$ CA) pour un couple¹⁸⁰. En 2004, 7 millions de personnes recevaient le *Supplemental Security Income*. Environ 28 % des bénéficiaires du *Supplemental Security Income* étaient âgés de 65 ans ou plus.

■ Deuxième palier : Old Age, Survivors, and Disability Insurance

L'OASDI est un régime public. Il est souvent appelé *Social Security*. Il constitue la source de revenu la plus importante des retraités. Le régime de l'OASDI couvre les pensions de retraite, de réversion¹⁸¹ et d'invalidité¹⁸². Il est financé par les cotisations sur les salaires (*payroll tax*), dont une moitié est payée par les employeurs, et l'autre par les employés.

¹⁸⁰ Social Security Administration, « Annual Statistical Supplement 2002 », *Social Security Bulletin*, Tableau 2, F2.

¹⁸¹ Alors qu'une pension de droit direct est celle que perçoit une personne ayant cotisé à un régime de retraite, la « pension de réversion » est celle qu'une veuve (ou un veuf) peut recevoir et constituant une partie de la pension de son conjoint décédé.

¹⁸² La pension d'invalidité est une pension qui est destinée à aider financièrement un travailleur n'ayant pas atteint l'âge de la retraite, mais dont la capacité de travail est réduite de plus de la moitié de ses potentialités.

Le régime de l'OASDI donne accès à une rente calculée sur les gains mensuels moyens de carrière indexés. Au montant attribué s'ajoutent des suppléments pour une personne vivant en couple et pour enfant à charge. Les cotisations sont réparties à parts égales entre salariés et employeurs (7,65 % chacun). Elles sont prélevées sur les salaires dans la limite du plafond annuel de 72 600 \$ US (85 043 \$ CA), soit 2,5 fois le salaire moyen. Seulement 6 % des affiliés ont une rémunération qui dépasse le plafond annuel, qui représente 2,4 fois le salaire moyen.

Le taux de cotisation total – part patronale et part salariale – au titre des assurances sociales était de 15,3 % en 2002¹⁸³ :

- 10,6 % pour les pensions de retraite et de réversion;
- 1,8 % pour les pensions d'invalidité;
- 2,9 % pour *Medicare*, l'assurance médicale publique pour les retraités et leur conjoint âgés de 65 ans ou plus et pour les invalides de longue durée.

Le régime de l'OASDI est administré par la *Social Security Administration*. Il s'agit d'une agence qui a longtemps été rattachée au ministère chargé de la santé et de la protection sociale. En 1995, elle est devenue indépendante. Son directeur, le *Commissioner* de la sécurité sociale, est nommé par le président des États-Unis, sur approbation du sénat¹⁸⁴.

Les caractéristiques du régime de l'OASDI sont les suivantes :

- il n'existe pas de crédits pour des périodes d'inactivité (parents, chômeurs), sauf pour les bénéficiaires de pensions d'invalidité. Cependant, il suffit d'avoir cotisé pendant 40 trimestres (10 ans) pour avoir droit à une pension, et le barème assure un taux de remplacement plus élevé pour les personnes qui ont travaillé pendant peu de temps. Le régime de base comporte ainsi une dimension explicitement redistributive¹⁸⁵;
- la pension de l'OASDI perçue évolue en fonction des prix, et non des salaires;
- la pension de l'OASDI est majorée pour les bénéficiaires ayant un conjoint ou des enfants à charge;
- la pension versée à un couple marié dont l'un des deux membres n'a pas de droit propre est majorée de 47 % par rapport à la pension d'un célibataire.

■ Troisième palier : les régimes de retraite complémentaires

Aux États-Unis, le régime complémentaire de retraite comprend :

- les régimes de retraite d'entreprises;
- les plans d'épargne salariale;
- les comptes individuels d'épargne-retraite.

¹⁸³ République française, Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : les réformes en France et à l'étranger; le droit à l'information », *Deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites*, p. 126, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-343.pdf>

¹⁸⁴ Lucy Roberts, *Le système de retraite des États-Unis*, p. 5.

¹⁸⁵ République française, Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : les réformes en France et à l'étranger; le droit à l'information », *Deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites*, p. 126, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-343.pdf>

□ Régimes de retraite d'entreprises

Aux États-Unis, il n'existe pas d'obligation à la charge de l'employeur de mettre en place un régime de retraite d'entreprise. Cela étant, lorsqu'un employeur décide d'en mettre un en place, les employés sont obligés d'y adhérer.

Aux États-Unis, les régimes de retraite d'entreprises peuvent être classés en deux catégories¹⁸⁶ :

- les régimes à prestations définies, qui versent des pensions de retraite et de réversion dont le montant est fonction des salaires d'activité (souvent un certain pourcentage du salaire de fin de carrière par année d'affiliation);
- les régimes à cotisations définies, qui versent des pensions dont le montant est calculé à partir des cotisations versées pour le compte de chaque salarié pendant toute sa carrière, augmenté des gains ou diminué des pertes enregistrés sur les placements effectués avec les sommes accumulées.

□ Plans d'épargne salariale

Il s'agit de régimes complémentaires facultatifs comprenant divers types de régimes mis sur pied par les entreprises. En vertu de l'*Employee Retirement Income Security Act*¹⁸⁷, ils sont soumis à différentes règles en termes de participation, d'acquisition, de financement, de placement, de prestations et de modifications.

Les régimes d'épargne salariale comprennent essentiellement :

- le *Savings Incentive Match Plan for Employees of Small Employers*, qui est un régime à cotisation déterminée, administré par une institution financière;
- le plan 401(k), mis en place en 1982, correspond au REER québécois : il s'agit d'un plan d'épargne salariale. Les plans 401 (k) associent épargne salariale et contribution patronale, cette dernière étant obligatoirement investie dans des actions de l'entreprise. La contribution patronale et les intérêts produits par les placements ne sont imposables que lors de la distribution des actifs¹⁸⁸. Ces plans permettent de verser un capital aux salariés lorsqu'ils quittent leur emploi, quel que soit leur âge. Les plans 401 (k) sont davantage des plans d'épargne que des dispositifs de retraite. Ainsi, les salariés peuvent dépenser le capital bien avant l'âge de la retraite s'ils quittent leur employeur avant cet âge¹⁸⁹.

¹⁸⁶ République française, Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : les réformes en France et à l'étranger; le droit à l'information », *Deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites*, p. 127, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-343.pdf>

¹⁸⁷ L'objectif de l'*Employee Retirement Income Security Act* était de codifier, au niveau fédéral, la réglementation établie par le code fiscal et le code de travail relatifs aux régimes de pension et aux prestations sociales du secteur privé. Cette loi protège la retraite en définissant les règles et les valeurs que les plans de financement privés doivent respecter : règles et valeurs de participation, d'acquisition, de prestations, de financement, de responsabilité. Elle reconnaît également le droit de poursuite exercé à l'encontre de participants défaillants et le droit au paiement de prestations à l'échéance du plan de financement, garanti par le mécanisme de la *Pension Benefit Guaranty Corporation*.

¹⁸⁸ République française, Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : les réformes en France et à l'étranger; le droit à l'information », *Deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites*, p. 128, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-343.pdf>

¹⁸⁹ Lucy Roberts, *Le système de retraite des États-Unis*, p. 18.

□ Comptes individuels d'épargne-retraite

Afin de se constituer un capital, les salariés américains ont la possibilité de verser leurs cotisations dans des comptes individuels d'épargne-retraite (*Individual Retirement Account*¹⁹⁰) qui les font bénéficier d'avantages fiscaux. Il en existe plusieurs types¹⁹¹ :

- *Traditional Individual Retirement Account* : compte individuel d'épargne dont les contributions sont déductibles d'impôt sous condition (niveau de revenus imposables ou nécessité de disposer d'un plan de retraite auquel participe l'employeur);
- *Roth Individual Retirement Account* : compte individuel d'épargne non déductible d'impôts;
- *Savings Incentive Match Plan for Employees of Small Employers, Individual Retirement Account* et *Simplified Employee Pension* : comptes individuels d'épargne qui sont des fonds auxquels un employeur seul ou un travailleur autonome cotise.

1.4 Situation de la caisse de retraite de l'État

En vue d'assurer un équilibre des finances publiques jusqu'aux années 2040, l'État a réformé la sécurité sociale en 1983. Cette réforme comprend notamment deux mesures principales¹⁹² :

- une réduction progressive des pensions liquidées entre 62 et 67 ans, accompagnée d'un relèvement des pensions liquidées à partir de 67 ans;
- une augmentation immédiate des cotisations au-delà des besoins de financement courants du régime.

La réforme visait entre autres à ce que l'augmentation du taux de cotisation fixé en 1983 suffise pour couvrir les dépenses du régime à long terme. Elle prévoit que les « surcotisations » soient versées au fonds de réserve mis en place en 1935. Ce fonds a comme objectif d'atténuer l'impact des retraites de la génération du baby-boom. Les réserves devaient croître pendant plusieurs décennies et décroître ensuite lorsque le régime de base aurait à payer les prestations de la génération du baby-boom. Les excédents dégagés chaque année depuis 1984 ont comblé une part considérable du déficit du budget de l'État et ont gonflé, ces dernières années, les surplus budgétaires.

Un rapport d'experts établit des prévisions pessimistes sur l'avenir de la Caisse de la retraite. Ainsi, il prévoit un épuisement, à long terme, des réserves de l'assurance invalidité et de l'assurance vieillesse en 2042¹⁹³. Selon les experts, il est donc nécessaire de prendre en compte les évolutions démographique et économique et de relever le taux de cotisation actuel de 1,92 points pour subvenir aux besoins du régime à un horizon de 75 années¹⁹⁴. Actuellement, les prestations sont équivalentes à 10,89 % de l'assiette des cotisations; en 2077, elles représente-

¹⁹⁰ L'introduction des *Individual Retirement Account* aux États-Unis avait été autorisée par le Congrès américain pour la première fois en 1974. Voir : Sarah Holden, Kathy Ireland, Vicky Leonard-Chambers, and Michael Bogdan, *Perspective*, p. 1, <http://www.ici.org/pdf/per11-01.pdf>

¹⁹¹ Investopedia, *Individual Retirement Account – IRA*, <http://www.investopedia.com/terms/i/ira.asp>

¹⁹² République française, Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : les réformes en France et à l'étranger; le droit à l'information », *Deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites*, p. 127-128, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-343.pdf>

¹⁹³ The Board of Trustees, Federal Old-Age and Survivors Insurance and Disability Insurance Trust Funds, *The 2003 Annual Report*, p. 3.

¹⁹⁴ Les actuaires du régime de base sont tenus de faire des prévisions sur 75 ans.

raient 19,92 %. Les dépenses devraient passer de 4,4 % du PIB, en 2002, à 7,0 % du PIB en 2077¹⁹⁵.

Depuis 1997, certains Républicains proposent de réduire de façon draconienne les pensions financées par le régime public et d'y substituer des comptes individuels d'épargne-retraite obligatoires. Les cotisations versées par les assurés au titre des comptes individuels seraient prélevées par l'État fédéral, de la même façon que les cotisations obligatoires actuelles¹⁹⁶. Si cette proposition venait à se traduire en réforme, elle obligerait les Américains à cotiser à un dispositif d'assurance sociale et à accepter une forme inédite de prélèvement obligatoire, consistant en une obligation de constituer une épargne individuelle.

1.5 Perception des aînés

Aux États-Unis, la perception des travailleurs âgés qu'ont les employeurs constitue un des obstacles à la participation professionnelle des aînés. Certes, les employeurs reconnaissent que les travailleurs âgés possèdent des qualités sur les plans de la loyauté, de la motivation et des compétences de base, mais ils considèrent que cette catégorie d'âge présente aussi de sérieuses faiblesses lorsqu'il faut faire preuve de flexibilité pour la réalisation de différentes tâches, suivre des formations, maîtriser les connaissances récentes et utiliser les nouvelles technologies¹⁹⁷. La réticence des employeurs à embaucher ou à maintenir les employés âgés est encore justifiée par le fait qu'aux États-Unis, les coûts du travail, en moyenne, augmentent avec l'âge tandis que la productivité des travailleurs âgés reste stationnaire ou diminue légèrement. Le taux d'absence pour cause de maladie est lui aussi légèrement plus élevé pour les travailleurs âgés que pour les travailleurs jeunes, ce qui augmente leur coût par rapport à leur productivité.

Sur le plan officiel, le *Department of Labour* œuvre à l'amélioration de la perception à l'égard des personnes âgées. Tout en aidant au rapprochement entre les employeurs et ces personnes, entre les aînés et la vie active, les publications du *Department of Labour* concourent à la diminution de la stigmatisation des aînés. Ainsi, l'*Employment and Training Administration* a publié un document intitulé *Protocol for Serving Older Workers*¹⁹⁸. Il s'agit d'une stratégie gouvernementale visant à renforcer le recours à la main-d'œuvre constituée par les personnes âgées, au moyen de la vulgarisation du système appelé *One-Stop Career Center system*, sorte de guichet unique. La stratégie repose sur différentes mesures aidant les travailleurs âgés à s'ajuster aux nouvelles conditions du marché du travail et établit un réseau permanent d'intervenants qui a pour rôle d'assurer un meilleur placement des aînés sur le marché du travail. Ce réseau est composé des organismes suivants :

- le *U.S. Department of Labor*;
- le *State Workforce Investment Boards*;
- le *Local Workforce Investment Boards*;
- le *One-Stop Career Centers*;

¹⁹⁵ République française, Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : les réformes en France et à l'étranger; le droit à l'information », *Deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites*, p. 129, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-343.pdf>

¹⁹⁶ *Ibid.*

¹⁹⁷ OCDE, *Ageing and Employment Policies : United States / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 25.

¹⁹⁸ Employment and Training Administration, *Protocol for Serving Older Workers*, p. 3, http://www.doleta.gov/Seniors/other_docs/ProtocolBook.pdf Voir aussi Maria K. Flynn, *Protocol for Serving Older Workers*, http://workforcesecurity.doleta.gov/dmstree/ten/ten2k4/ten_16-04.htm

- le *Mature Worker Intermediaries and Service Providers*;
- le *Business and Industry*.

Le *Protocol for Serving Older Workers* indique clairement que les personnes âgées servent de modèle à la jeunesse.

1.6 Organismes principalement responsables des questions relatives aux aînés

Aux États-Unis, plusieurs organismes sont responsables des questions relatives aux aînés. Les principaux organismes gouvernementaux sont l'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), l'*Administration on Aging*, le *U.S. Department of Labor* et le *National Institute on Aging*.

D'autres organismes communautaires interviennent, comme : l'*American Association of Retired Persons*, le *Gray Panthers*, l'*Older Women's League* et le *Catholic Golden Age*.

1.6.1 Organismes gouvernementaux

■ Equal Employment Opportunity Commission¹⁹⁹

L'EEOC est un organisme fédéral responsable de la coordination de la politique gouvernementale en matière de lutte contre la discrimination en emploi. La mise en œuvre des lois fédérales touchant à la discrimination professionnelle est confiée à diverses agences fédérales. La mission principale de l'EEOC est de contrôler et de réviser la réglementation avant son entrée en vigueur et d'assurer la cohésion des politiques gouvernementales (textes et documents de référence) liées à l'égalité de chances en emploi (*Equal Employment Opportunity*). L'action de l'EEOC concerne aussi bien les travailleurs (qu'il faut protéger) que les employeurs (désireux de disposer de supports de mise en œuvre de la loi). L'EEOC comprend cinq commissaires (désignés pour un mandat de cinq ans) et un conseil général (*General Counsel*) désigné pour un mandat de quatre ans. Les membres de cette commission (dont son président et son vice-président) sont nommés par le président américain et confirmés par le sénat. La mission du conseil est d'administrer les lois relevant de sa compétence, à l'exemple de la *Civil Rights Act of 1964 (Title VII)*, de l'*Equal Pay Act*, de l'*Age Discrimination in Employment Act of 1967* et de l'*Americans with Disabilities Act*.

Aux termes de l'*Age Discrimination in Employment Act de 1967*, toute discrimination relative à l'emploi et fondée sur l'âge d'une personne est illégale. Sont concernées par cette disposition, les personnes âgées d'au moins 40 ans.

■ Administration on Aging

Partie prenante d'un partenariat nommé *National Network on Aging* entre le fédéral, l'État, le local et les communautés culturelles, l'*Administration on Aging* est un service du *Department of Health and Human Services* qui fournit des prestations aux personnes âgées. Sa mission est de mettre en place un système d'appui global, cohérent, rentable et durable qui permette aux personnes âgées de conserver leur dignité en famille et en communauté. Son rôle est aussi de s'assurer que

¹⁹⁹ US Equal Employment Opportunity Commission, *EEOC Coordination of Federal Government Equal Employment Opportunity in the Workplace*, <http://www.eeoc.gov/abouteeoc/coordination/index.html> EEOC, *Executive Order 12067*, <http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/thelaw/eo-12067.html>

tous les Américains âgés et leur famille disposent d'une information et d'un soutien qui leur permettent de faire des choix de vie éclairés pour le présent et pour l'avenir. Parmi les services offerts par l'*Administration on Aging*, on retrouve, par exemple, la protection des personnes âgées et de leur famille contre les abus et les fraudes à la consommation. Elle assure également à ces personnes un soutien financier, émotionnel, mental et physique. Les services comprennent la mise en place de programmes d'information sur les régimes d'assurance et sur les régimes de retraite permettant aux bénéficiaires de liquider leur pension adéquatement²⁰⁰.

■ **Department of Labour**²⁰¹

Le *Department of Labour* a la responsabilité de veiller au respect du mérite en matière d'embauche et d'avancement en luttant contre les discriminations fondées sur la race, l'ethnie, le sexe, l'âge, etc. À cet effet, le *Department* s'est doté d'un groupe de travail (*Task Force*) qui veille au respect de l'égalité des chances en emploi.

■ **National Institute on Aging**²⁰²

Le *National Institute on Aging* a la responsabilité d'assurer le leadership en matière de recherche, de formation et d'information sur le vieillissement. Il peut également proposer des programmes visant l'amélioration des conditions de santé des personnes âgées et l'avancement des recherches sur les maladies liées à l'âge. En ce sens, il est la principale agence fédérale axée sur la recherche sur la maladie d'Alzheimer. D'autres services offerts par le *National Institute on Aging* concernent le financement des programmes de formation et de recherche initiés dans les universités, les hôpitaux et autres établissements médicaux ou par d'autres organismes publics ou privés.

1.6.2 Organismes communautaires

Les organismes communautaires œuvrent de plus en plus en faveur de l'insertion professionnelle, sociale ou économique des aînés. Ils représentent pour les pouvoirs publics, un instrument important pour la formation des travailleurs jeunes et âgés ainsi qu'un support d'intégration sociale très utile.

■ **American Association of Retired Persons**²⁰³

L'*American Association of Retired Persons* est un organisme sans but lucratif, qui se veut non partisan. Il œuvre en faveur des personnes âgées d'au moins 50 ans. Sa mission principale est d'améliorer la qualité de vie de tous au fil de l'âge. Pour ce faire, ses activités portent sur l'information (Internet, bulletins, journaux) des membres sur la problématique du changement social, la valorisation de la perception des aînés à travers des services-conseils, le lobbying et la défense juridique. La vision de l'*American Association of Retired Persons* est : *age is just a number and life is what you make it*.

²⁰⁰ US Department of Health and Human Services, *Administration on Aging*, http://www.aoa.gov/about/over/over_mission.asp US Department of Health and Human Services, *Aging*, <http://www.hhs.gov/aging/index.shtml>

²⁰¹ US Department of Labor, Secretary of Labor (1997), *Diversity Task Force*, <http://www.fedglobe.org/issues/diversitytf.htm>

²⁰² US National Institute of Health, National Institute on Aging, *Leading the Federal Effort on Aging Research*, <http://www.nia.nih.gov/AboutNIA/>

²⁰³ American Association of Retired Persons, *Page d'accueil*, <http://www.aarp.org/>

De plus, l'*American Association of Retired Persons* dispose d'un centre d'information, appelé *Grandparent Information Center*. Ce centre fournit de l'information (juridique et pratique) aux grands-parents, naturels ou par alliance, en charge de leurs petits-enfants ou ayant des difficultés à exercer leur droit de visite.

■ **Gray Panthers**²⁰⁴

Gray Panthers est un organisme bénévole créé pour répondre aux besoins communs des retraités : diminution des ressources, marginalisation sociale et professionnelle, perte de la dignité humaine. Les ressources de l'organisme proviennent des contributions de ses membres ou des personnes engagées à soutenir son action, de l'appui financier d'autres associations de charité et de levées de fonds pour l'organisation d'événements spécifiques²⁰⁵. Son rôle est de permettre aux personnes âgées de faire part de leurs expériences et d'exprimer leur point de vue sur divers sujets. Il exerce une grande influence sur les politiques publiques. À cet égard, il a joué un rôle actif en matière de discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge en appuyant l'*Age Discrimination in Employment Act* en 1978. Il a notamment défendu l'extension de l'âge de la retraite de 65 à 70 ans. Il œuvre aussi à la mise en place de ponts intergénérationnels (voir section 2.2).

■ **Older Women's League**²⁰⁶

L'*Older Women's League* a été fondée en 1980. Sans but lucratif et apolitique, l'organisme a pour mission d'œuvrer auprès des femmes faisant face aux questions du vieillissement en cherchant à améliorer leur statut, leurs conditions de vie actuelle et à venir. Ses activités portent sur la recherche, l'éducation et la défense des intérêts de ses membres. Les ressources de l'*Older Women's League* proviennent des cotisations de ses membres, des donations et du soutien d'autres associations.

■ **Catholic Golden Age**²⁰⁷

Le *Catholic Golden Age* est un organisme social dévoué exclusivement aux intérêts religieux, sociaux, professionnels et économiques des citoyens américains âgés de religion catholique. Sa mission consiste à cerner les problèmes auxquels font face les personnes âgées qu'il représente : mauvaise santé, solitude et autres formes de marginalisation, oisiveté, manque de moyens financiers, décès. Il entreprend des études sur des thématiques générales comme les enjeux du vieillissement et les défis d'une vie longue, l'importance de l'autonomie et de l'épanouissement personnel des personnes âgées et le rôle de la religion dans les activités de ces dernières. Le *Catholic Golden Age* mobilise également les aînés en faveur de nombreuses activités de charité.

²⁰⁴ Gray Panthers, *Selected Achievements*, <http://www.graypanthers.org/graypanthers/achieve.htm> Voir aussi Gray Panthers, *Age and Youth in Action*, <http://www.graypanthers.org/>

²⁰⁵ Gray Panthers, *Urban Archives*, <http://www.library.temple.edu/collections/urbana/gray-924.htm>

²⁰⁶ Older Women's League, *The Voice of Midlife and Older Women*, <http://www.owl-national.org/about/index.html>

²⁰⁷ Catholic Golden Age, *Page d'accueil*, <http://www.catholicgoldenage.org/>

2 PARTICIPATION DES ÂÎNÉS

2.1 Cadre mis en place pour soutenir la participation des âînés au développement de la société

Le gouvernement américain n'a pas élaboré de stratégie pour soutenir la participation des âînés au développement de la société. Il a eu recours à des mesures législatives pour :

- inciter les travailleurs âgés à rester sur le marché du travail;
- supprimer les barrières des employeurs concernant l'emploi de travailleurs âgés;
- améliorer l'employabilité des travailleurs âgés.

■ Inciter les travailleurs âgés au travail

Le gouvernement américain a pris certaines mesures législatives pour permettre aux personnes âgées de 50 ans ou plus de conserver plus longtemps leur emploi ou d'en trouver un nouveau.

Les mesures législatives visent notamment à encourager le report du départ à la retraite. Ainsi, la *Social Security Amendments of 1983*²⁰⁸ a relevé l'âge de la retraite à taux plein prévu par la sécurité sociale pour le porter de 65 à 67 ans. Les travailleurs peuvent toujours choisir de percevoir leur retraite dès 62 ans, mais le montant de leurs prestations sera réduit.

De même, la *Social Security Amendments* prévoit qu'entre 65 et 69 ans, un travailleur peut bénéficier d'une augmentation de sa retraite pour chaque mois supplémentaire travaillé. Par ailleurs, le critère de ressources, qui pénalisait les retraités occupant un emploi et qui était autrefois appliqué aux retraités âgés de 65 à 69 ans, a été supprimé en 2000, à la suite de la création de la *Senior Citizens Freedom to Work Act 2000*²⁰⁹. Aux termes de cette loi, la condition de revenus est abolie pour les bénéficiaires de pension ayant atteint l'âge de la retraite à taux plein, soit 65 ans. Il devient dès lors possible de chercher à obtenir des revenus supplémentaires par le travail, tout en touchant sa pension de retraite.

■ Suppression de barrières du côté des employeurs

Le gouvernement fédéral a mis en place certaines mesures législatives destinées à modifier le comportement des employeurs et leurs pratiques en matière d'emploi des travailleurs âgés.

□ Age Discrimination in Employment Act de 1967²¹⁰

L'*Age Discrimination in Employment Act de 1967* et ses amendements subséquents ont notamment permis de supprimer les obstacles liés à l'âge des employés. Ainsi, la retraite obligatoire a été effectivement déclarée illégale avant l'âge de 70 ans pour la plupart des travailleurs en 1978, puis totalement supprimée en 1986. Si elle a eu peu d'impact sur l'embauche des travailleurs âgés, cette loi a eu les effets suivants : maintien en activité d'un plus grand nombre de travailleurs de plus de 60 ans et diminution des stéréotypes négatifs liés à l'âge sur le marché du travail.

²⁰⁸ US Social Security Online, *Summary of Social Security Amendments of 1983*, <http://www.ssa.gov/history/1983amend.html>

²⁰⁹ Senior Citizens Freedom to Work Act 2000, *Page d'accueil*, <http://usgovinfo.about.com/library/bills/blhr5.htm>

²¹⁰ US Equal Employment Opportunity Commission, *The Age Discrimination in Employment Act of 1967*, <http://www.eeoc.gov/policy/adea.html>

□ Americans with Disabilities Act de 1990²¹¹

L'*Americans with Disabilities Act* interdit toute discrimination à l'encontre des personnes handicapées en matière d'embauche, de licenciement, de promotion et de salaire. Elle exige également des employeurs qu'ils « adaptent de manière raisonnable » le lieu de travail aux besoins de leurs employés handicapés. Bien que ses effets sur le plan des embauches restent à établir, l'*Americans with Disabilities Act* a étendu la protection complémentaire de l'emploi aux travailleurs âgés, étant donné la proportion significative des personnes de ce groupe qui font état d'une forme ou d'une autre d'incapacité.

□ Fair Labor Standards Act²¹²

La *Fair Labor Standards Act* de 1938 régit les conditions des travailleurs effectuant des heures supplémentaires au-delà des 40 heures hebdomadaires. Elle garantit un salaire équitable et juste qui tienne compte des heures supplémentaires. Cette loi couvrait 80 % des salariés américains, y compris les personnes âgées. Cependant, ce taux est appelé à diminuer depuis les propositions d'amendement moins protectrices des heures supplémentaires, faites par le *U.S. Department of Labor*, en avril 2004. La réforme a en effet exclu un certain nombre de personnes, dont les personnes âgées, de la liste des travailleurs non protégés par la législation sur les heures supplémentaires. Autrement dit, ces personnes pourraient perdre le droit aux heures supplémentaires payées, ce qui obligerait indirectement les aînés à travailler plus longtemps pour atteindre le niveau de ressources financières qu'auraient permis les heures supplémentaires.

■ Amélioration de l'employabilité des travailleurs âgés

Le gouvernement a mis en place plusieurs mesures visant à améliorer l'employabilité des travailleurs âgés.

□ Création de « guichets uniques pour la carrière » : la *Workforce Investment Act* de 2000

La création de « guichets uniques pour la carrière » n'est pas une mesure liée directement aux personnes âgées. Elle a néanmoins modifié le service public de l'emploi aux États-Unis avec une incidence indirecte sur l'emploi des aînés. Elle a permis d'intégrer plusieurs programmes d'emploi et de formation. La *Workforce Investment Act* est entrée en vigueur en 2000, en remplacement de la *Job Training Partnership Act*, dont les programmes d'emploi avaient été jugés inefficaces.

²¹¹ US Department of Justice, *Americans with Disabilities Act*, <http://www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.htm>

²¹² US Department of Labour, *Employment Standards Administration Wage and Hour Division*, <http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/FairLaborStandAct.pdf> US Department of Labour, *Youth and Labour*, <http://www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/exemptionsFLSA.htm>

La *Workforce Investment Act* a récemment été renforcée par un « document-guide » du ministère du Travail intitulé *A Guide to Serving Mature Workers in One-Stop Career Centers*²¹³. Ce guide donne aux cadres et aux employés des guichets uniques des conseils pour leur permettre de répondre efficacement aux besoins et aux préférences spécifiques des travailleurs âgés. Il propose également des mesures et des stratégies favorisant le recrutement des personnes âgées dans un contexte économique d'instabilité²¹⁴ :

- établissement de contacts entre les personnes âgées et les entreprises et entre ces dernières et les services de soutien à l'emploi;
- sensibilisation des aînés aux nouvelles technologies et accessibilité à ces dernières;
- évaluation du marché de l'emploi et analyse des besoins des travailleurs âgés;
- mise en place de stratégies de formation continue et de mise à niveau;
- sensibilisation des employeurs et exploration de moyens pour rendre le travail plus attractif pour les personnes âgées;
- etc.

□ Subvention des emplois : *Senior Community Service Employment Program*²¹⁵

Le *Senior Community Service Employment Program* est un programme du *Department of Labour (Employment & Training Administration)*. Il représente actuellement la seule source de fonds fédéraux ciblés sur l'aide à l'emploi de travailleurs âgés. Il a pour mission d'assurer la formation professionnelle des travailleurs âgés et de fournir un service de placement aux personnes à faible revenu âgées d'au moins 55 ans.

Le *Senior Community Service Employment Program* existe depuis 1964²¹⁶ et aide les personnes visées à trouver un emploi subventionné, principalement au sein d'organisations à but non lucratif et d'organismes publics. Il vise également à permettre aux participants du programme de trouver un emploi non subventionné.

Si le *Senior Community Service Employment Program* est devenu la seule source de fonds fédéraux ciblés sur l'aide à l'emploi de travailleurs âgés, d'autres programmes existent, à l'instar du programme du *Protocol for Serving Older Workers* (voir 2.2) ou de la *Trade Adjustment Assistance*. Cette dernière est une subvention spéciale à l'emploi mise à la disposition des travailleurs âgés²¹⁷.

□ Renforcement de la formation des travailleurs âgés²¹⁸

Pour permettre aux personnes âgées d'atteindre un niveau de formation les prédisposant à de meilleurs emplois, les collèges communautaires offrent une formation axée sur l'éducation des

²¹³ US Department of Labour, *A Protocol for Serving Older Worker*, http://www.doleta.gov/Seniors/other_docs/ProtocolBook.pdf

²¹⁴ US Department of Labour, *A Protocol for Serving Older Workers*, http://workforcesecurity.doleta.gov/dmstree/ten/ten2k4/ten_16-04a.htm

²¹⁵ US Department of Labor, *Senior Community Service Employment Program*, http://www.doleta.gov/seniors/html_docs/AboutSCSEP.cfm

²¹⁶ US Department of Labor, *Employment Assistance is One-Stop Away*, <http://www.dol.gov/cfbci/employmentassistance.htm>

²¹⁷ US Department of Labour, *ETA Unified Agenda*, <http://www.dol.gov/eta/regs/unifiedagenda/1882.htm>

²¹⁸ OCDE, *Ageing and Employment Policies : United States / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 162-166.

adultes. Les programmes de formation mis en place privilégient l'orientation professionnelle des personnes âgées. Bien que leur nombre soit encore faible, les collèges communautaires sont considérés par les pouvoirs publics comme un instrument de soutien à l'employabilité des personnes âgées. Le financement de la formation offerte dans ces collèges par les travailleurs âgés eux-mêmes est souvent considéré comme un moyen de les encourager à rester sur le marché du travail.

2.2 Principales formes de participation des aînés

■ Participation professionnelle

La participation professionnelle des aînés est perçue comme un moyen de réduire la pauvreté et de ménager les finances publiques. Certains travailleurs âgés prennent une retraite anticipée en raison de leurs mauvaises conditions de travail, d'autant plus qu'aux États-Unis, la durée du travail est relativement longue, ce qui peut être pénible pour des personnes d'un certain âge, surtout lorsqu'elles sont soumises aux mêmes exigences que les travailleurs plus jeunes²¹⁹.

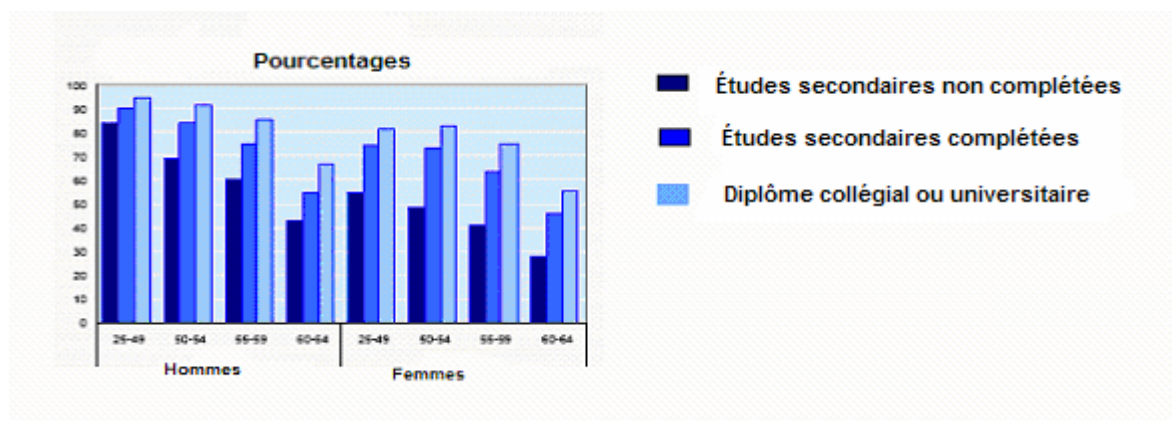
Le système américain permet aux retraités de se reconvertir professionnellement et de poursuivre d'autres intérêts. Pour les personnes âgées disposant de ressources suffisantes, la participation professionnelle peut être davantage une manière de lutter contre l'ennui et l'oisiveté qu'un moyen de disposer de revenus additionnels. Aussi peut-on voir des retraités accepter des emplois à bas salaire par rapport à leur niveau de qualification ou leur expérience.

Le pourcentage des travailleurs âgés sur le marché du travail varie selon le sexe, l'origine ethnique et le niveau d'instruction. Comme le montre la figure 11, les travailleurs âgés, hommes et femmes confondus, sont en moyenne bien instruits et possèdent, pour la plupart, un diplôme collégial ou un diplôme universitaire.

Selon les caractéristiques professionnelles, les travailleurs âgés occupent davantage des postes de salariés à temps plein et les tâches qu'ils accomplissent sont pour la plupart non physiques, comme le montre la figure 12.

²¹⁹ OCDE, *Ageing and Employment Policies : United States / Vieillissement et politiques de l'emploi*, p. 27.

FIGURE 11 : TAUX DE PARTICIPATION PROFESSIONNELLE EN FONCTION DU NIVEAU D'ÉDUCATION, DE L'ÂGE ET DU SEXE



Source : AGEING AND EMPLOYMENT POLICIES: UNITED STATES – ISBN-92-64-00959-0 © OECD 2005

FIGURE 12 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS D'AU MOINS 50 ANS EN FONCTION DE CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES (ÉTATS-UNIS, 2004²²⁰)

	Pourcentage de tous les salariés dans chaque catégorie			Pourcentage de tous les salariés âgés		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
TOUS LES SALARIÉS	26.7	26.4	27.0	100.00	100.00	100.00
STATUT D'EMPLOI						
Salariés	25.4	24.8	26.1	88.2	85.6	91.0
• À traitement et à salaire	24.7	23.8	25.8	82.3	77.5	87.7
• Travailleurs autonomes constitués en sociétés	42.3	42.4	42.0	5.9	8.2	3.3
Travailleurs autonomes	41.8	42.9	40.1	11.8	14.3	8.9
Travailleurs familiaux	22.7	17.5	25.6	0.1	0.0	0.1
HORAIRE DE TRAVAIL HABITUEL						
Temps complet	26.4	26.0	27.0	81.5	87.8	74.5
Temps partiel	27.6	29.6	26.7	18.5	12.2	25.5
PROFESSIONS						
Professions non manuelles	29.0	30.2	28.1	65.7	56.8	75.8
• Gestion, affaires et finances	33.8	36.0	30.9	18.4	21.4	15.0
• Professions libérales et professions connexes	28.6	29.4	27.9	21.8	18.6	25.4
• Vente et professions connexes	25.5	27.2	23.8	11.0	11.2	10.8
• Travail de bureau et soutien administratif	27.6	23.2	29.0	14.5	5.5	24.6
PROFESSIONS MANUELLES	24.0	23.5	27.0	21.0	33.1	7.4
• Agriculture, pêche et foresterie	21.8	21.1	24.3	0.6	0.8	0.3
• Construction et extraction	19.8	19.8	17.7	4.5	8.4	0.2
• Installation, entretien et réparation	25.0	25.1	23.1	3.4	6.2	0.3
• Production	25.9	24.7	28.6	6.6	8.3	4.7
• Transport général et transport de matières	25.8	25.7	26.0	5.9	9.5	1.9
SERVICES	21.7	20.2	22.8	13.3	10.1	16.8

■ Participation sociale et civique

En tant que citoyens, les personnes âgées sont très actives aux États-Unis. Elles constituent l'épine dorsale du système de charité américain, notamment à travers de nombreuses actions dans les domaines du volontariat et de la philanthropie. Leurs activités sont principalement orientées vers la jeunesse, pour laquelle elles interviennent comme tuteurs, encadreurs d'activités physiques et sportives ou de loisirs et meneurs des groupes de jeunesse. Les personnes âgées sont également actives dans des organisations communautaires, à l'instar des Clubs tels *Elks*, *Lions*, *Kiwanis* et le *Rotary* ou dans les secteurs où elles n'ont pas souvent eu le temps d'exercer pendant leur carrière professionnelle : entretien de parcs communautaires, travaux divers dans et

²²⁰ Ageing and Employment Policies: United States – ISBN-92-64-00959-0 © OECD 2005.

en faveur des églises, participation à des collectes de fonds aux fins d'actions humanitaires, etc., à travers des organismes tels que le *USA Freedom Corps* ou *Peace Corps*.

■ Autres formes de participation

□ Utilisation des capacités et de l'expérience des personnes âgées

Les personnes âgées utilisent leurs capacités et leur expérience dans le cadre des activités du *Service Corps of Retired Executives*²²¹, créé en 1964. Il s'agit d'un organisme sans but lucratif agissant sur l'ensemble du territoire américain. C'est le principal partenaire de la *U.S. Small Business Administration* composée de 14 employés permanents et pour lequel plus de 10 000 personnes travaillent comme conseillers bénévoles auprès des entrepreneurs. À travers cette structure, qui recrute aussi bien les personnes en activité (notamment les chefs d'entreprises) que les retraités, les personnes âgées offrent des services spécialisés et gratuits aux petites et moyennes entreprises, en fournissant un appui-conseil et de la formation dans le domaine du commerce et des affaires.

□ Création de ponts intergénérationnels et de la transmission du savoir

À travers leurs activités au sein de l'*Association Gray Panthers*²²², les personnes âgées participent à la création de ponts intergénérationnels et de la transmission du savoir. En 1996, l'association a organisé, en collaboration avec l'*United States Student Association*, une conférence inédite (*Age and Youth in Action Summit*). Cette conférence a permis de rassembler et d'établir un dialogue constructif entre des intervenants de tous les âges. Les travaux visaient à mettre sur pied une politique nationale intergénérationnelle et à aider à dissiper le mythe du « conflit des générations ».

De plus, les aînés interviennent dans les établissements d'enseignement où ils représentent auprès des élèves et étudiants un réservoir de savoirs, de compétences, d'expériences et de ressources culturelles. Ces établissements font appel aux personnes âgées pour qu'elles apportent des témoignages aux adolescents, notamment dans le cadre des activités sociales du milieu ou de la fin de l'année scolaire. Dans certains cas, les retraités dispensent des enseignements contre un salaire très modique. Dans d'autres cas, ils peuvent parfois être rémunérés.

3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT

Il semble qu'aux États-Unis, aucune agence gouvernementale ni institution fédérale n'est chargée de mettre en place, de manière générale, une stratégie d'ensemble applicable au vieillissement de la population ou plus particulièrement de renforcer l'effectif de la population active au sein des personnes âgées²²³. Cependant, il semble exister une prise de conscience des enjeux liés à l'accroissement de l'effectif des personnes âgées et quelques institutions œuvrent à la préparation d'une politique du vieillissement, qui reste encore à déterminer.

²²¹ Service Corps of Retired Executives, *Counselors to America's Small Business*, <http://www.score.org/index.html>

²²² Gray Panthers, *Selected Achievements*, <http://www.graypanthers.org/graypanthers/achieve.htm>

²²³ OCDE, *Ageing and Employment Policies: United States / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 176-177.

■ White House Conference on Aging²²⁴

La *White House Conference on Aging* est chargée d'accompagner, d'appuyer les recherches et de formuler des recommandations sur le vieillissement de la population. Les recommandations sont adressées au président et au congrès américains. Au cours du XX^e siècle, sur les 35 conférences organisées sous les auspices de la Maison Blanche, 5 (en dehors de celle de 2005) ont porté sur le vieillissement, soit en 1961, 1971, 1981 et 1995. La 5^e conférence a eu lieu du 11 au 14 décembre 2005 à Washington, DC.

La responsabilité de la *White House Conference on Aging* est de traiter des questions beaucoup plus globales du vieillissement de la population, telles que la préparation du départ à la retraite, l'évaluation de la situation du vieillissement aux États-Unis et l'amélioration des conditions de vie des personnes âgées. De par sa nature, ses activités sont intermittentes et restent fonction des assemblées générales tenues une fois seulement tous les 10 ans environ. Dans le passé, cette conférence n'avait même pas été associée à des activités de suivi, ce qui lui aurait permis d'assurer une mise en œuvre effective de ses recommandations, ni au contrôle d'une quelconque réforme. Toutefois, parmi les réalisations de la *White House Conference on Aging*, on peut noter sa contribution à la mise en place de programmes relatifs aux aînés tels que *Medicare*, *Medicaid*, *Older Americans Act*, *Supplemental Security Income Program*, les réformes de la *Social Security* et la mise sur pied du *National Institute on Aging*.

■ Older Worker task force – U.S. Department of Labor

Le *Department of Labor* a mis sur pied un groupe de travail axé sur les questions du vieillissement de la population²²⁵. Il s'agit d'une structure interne au *Department*, et non d'un groupe de travail interagences ou intergouvernemental qui aurait pour responsabilité de préparer des recommandations législatives et réglementaires touchant les problématiques du vieillissement, tel que l'a suggéré en 2001 le *General Accounting Office*²²⁶. Ce dernier est chargé de l'audit, de l'évaluation et du contrôle des programmes fédéraux et des finances publiques. À ce titre, il fait des recommandations au Congrès sur les questions relevant de ses compétences. Ainsi, en 2001, le *General Accounting Office* a recommandé que le *Secretary of Labor* mette sur pied un groupe de travail (*Interagency interagency task force*) chargé de préparer des propositions de lois et de réformes applicables à la main-d'œuvre des seniors. Il proposait que ce groupe de travail soit composé de professionnels du milieu de travail disposant d'une compétence réglementaire ou justifiant d'un intérêt clair dans les politiques envisagées. Il était également question que le groupe de travail collabore avec les employeurs, les syndicats et toutes les parties prenantes des divers secteurs professionnels²²⁷.

²²⁴ White House Conference on Aging, Page d'accueil, <http://www.whcoa.gov/>

²²⁵ OCDE, *Ageing and Employment Policies: United States / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 178.

²²⁶ General Accounting Office, *Older Workers: Demographic Trends Pose Challenges for Employers and Workers*.

²²⁷ General Accounting Office, *Older Workers: Demographic Trends Pose Challenges for Employers and Workers*, p. 37, <http://www.gao.gov/new.items/d0285.pdf>

BIBLIOGRAPHIE

- ALMANAC OF POLICY ISSUES (Page consultée le 8 décembre 2005). *Social Security Reform*, [en ligne], http://www.policyalmanac.org/social_welfare/archive/crs_social_security_reform.shtml
- AMERICAN ASSOCIATION OF RETIRED PERSONS (Page consultée le 8 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.aarp.org/>
- CAISSE NATIONALE DES ALLOCATIONS FAMILIALES (Page consultée le 8 décembre 2005). « Prospective de la politique familiale » *Horizon 2015*, numéro 10, [en ligne], [http://www.cnaf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/2cecc3f93aaedbc1c12570770025a895/\\$FILE/10%20-%20avril.pdf](http://www.cnaf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/2cecc3f93aaedbc1c12570770025a895/$FILE/10%20-%20avril.pdf)
- CATHOLIC GOLDEN AGE (Page consultée le 8 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.catholicgoldenage.org/>
- CLEISS (Page consultée le 8 décembre 2005). *Le régime américain de sécurité sociale, 2004*, [en ligne], http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_etatsunis.html
- EEOC (Page consultée le 8 décembre 2005). *Executive Order 12067*, [en ligne], <http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/thelaw/eo-12067.html>
- EMPLOYMENT AND TRAINING ADMINISTRATION (Page consultée le 8 décembre 2005). *Protocol for Serving Older Workers*, [en ligne], http://www.doleta.gov/Seniors/other_docs/ProtocolBook.pdf
- FLYNN, Maria K. (Page consultée le 8 décembre 2005). *Protocol for Serving Older Workers*, [en ligne], http://workforcesecurity.doleta.gov/dmstree/ten/ten2k4/ten_16-04.htm
- FOOTNOTETV (Page consultée le 8 décembre 2005). *Social Security Reforms*, [en ligne], <http://www.newsac.com/mwsocialsecurity.html#top>
- GENERAL ACCOUNTING OFFICE (Page consultée le 8 décembre 2005). *Oder Workers, Demographic Trends Pose Challenges for Employers and Workers*, [en ligne], <http://www.gao.gov/new.items/d0285.pdf>
- GRAY PANTHERS (Page consultée le 8 décembre 2005). *Age and Youth in Action*, [en ligne], <http://www.graypanthers.org/>
- GRAY PANTHERS (Page consultée le 8 décembre 2005). *Selected Achievements*, [en ligne], <http://www.graypanthers.org/graypanthers/achieve.htm>
- GRAY PANTHERS (Page consultée le 8 décembre 2005). *Urban Archives*, [en ligne], <http://www.library.temple.edu/collections/urbana/gray-924.htm>
- HOLDEN, Sarah, Kathy IRELAND, Vicky LEONARD-CHAMBERS, and Michael BOGDAN (Page consultée le 8 décembre 2005). *Perspective*, [en ligne], <http://www.ici.org/pdf/per11-01.pdf>

- INVESTOPEDIA (Page consultée le 8 décembre 2005). *Individual Retirement Account – IRA*, [en ligne], <http://www.investopedia.com/terms/i/ira.asp>
- LIGHT, Paul (1985). *Artful Work : The politics of Social Security Reform*, McGraw-Hill.
- OCDE (2005). *Ageing and Employment Policies : United States / Vieillesse et politiques de l'emploi*, Paris.
- OLDER WOMEN'S LEAGUE (Page consultée le 8 décembre 2005). *The Voice of Midlife and Older Women*, [en ligne], <http://www.owl-national.org/about/index.html>
- RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (Page consultée le 8 décembre 2005). « Retraites : les réformes en France et à l'étranger; le droit à l'information », *Deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites*, [en ligne], <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-343.pdf>
- ROBERTS, Lucy (2003). *Le système de retraite des États-Unis*, République française.
- SCHIEBER, Sylvester J. and John B. SHOVEN (1999). *The Real Deal : The history and future of Social Security*, New Haven, Yale University Press.
- SERVICE CORPS OF RETIRED EXECUTIVES (Page consultée le 8 décembre 2005). *Counselors to America's Small Business*, [en ligne], <http://www.score.org/index.html>
- SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION (2002). « Annual Statistical Supplement 2002 », *Social Security Bulletin*, lieu de publication inconnu, éditeur inconnu.
- SOCIAL SECURITY ONLINE (Page consultée le 8 décembre 2005). *2004 OASDI Trustees Report*, [en ligne], http://www.ssa.gov/OACT/TR/TR04/V_programatic.html
- THE BOARD OF TRUSTEES, FEDERAL OLD-AGE AND SURVIVORS INSURANCE AND DISABILITY INSURANCE TRUST FUNDS (2003). *The 2003 Annual Report*, Washington D.C., U.S. Government Printing Office.
- US DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES (Page consultée le 8 décembre 2005). *Administration on Aging*, [en ligne], http://www.aoa.gov/about/over/over_mission.asp
- US DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES (Page consultée le 8 décembre 2005). *Aging*, [en ligne], <http://www.hhs.gov/aging/index.shtml>
- US DEPARTMENT OF JUSTICE (Page consultée le 8 décembre 2005). *Americans with Disabilities Act*, [en ligne], <http://www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.htm>
- US DEPARTMENT OF LABOUR (Page consultée le 8 décembre 2005). *A Protocol for Serving Older Worker*, [en ligne], http://www.doleta.gov/Seniors/other_docs/ProtocolBook.pdf
- US DEPARTMENT OF LABOR, SECRETARY OF LABOR (Page consultée le 8 décembre 2005). *Diversity Task Force*, [en ligne], <http://www.fedglobe.org/issues/diversitytf.htm>
- US DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 8 décembre 2005). *Employment Assistance is One-Stop Away*, [en ligne], <http://www.dol.gov/cfbci/employmentassistance.htm>

- US DEPARTMENT OF LABOUR (Page consultée le 8 décembre 2005). *Employment Standards Administration Wage and Hour Division*, [en ligne], <http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/FairLaborStandAct.pdf>
- US DEPARTMENT OF LABOUR (Page consultée le 8 décembre 2005). *ETA Unified Agenda*, [en ligne], <http://www.dol.gov/eta/regs/unifiedagenda/1882.htm>
- US DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 8 décembre 2005). *Senior Community Service Employment Program*, [en ligne], http://www.doleta.gov/seniors/html_docs/AboutSCSEP.cfm
- US DEPARTMENT OF LABOUR (Page consultée le 8 décembre 2005). *Youth and Labour*, [en ligne], <http://www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/exemptionsFLSA.htm>
- US EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (Page consultée le 8 décembre 2005). *EEOC Coordination of Federal Government Equal Employment Opportunity in the Workplace*, [en ligne], <http://www.eeoc.gov/abouteeoc/coordination/index.html>
- US EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (Page consultée le 8 décembre 2005). *The Age Discrimination in Employment Act of 1967*, [en ligne], <http://www.eeoc.gov/policy/adea.html>
- US NATIONAL INSTITUTE OF HEALTH, NATIONAL INSTITUTE ON AGING (Page consultée le 8 décembre 2005). *Leading the Federal Effort on Aging Research*, [en ligne], <http://www.nia.nih.gov/AboutNIA/>
- US SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION (Page consultée le 8 décembre 2005). *Social Security Online, Summary of Social Security Amendments of 1983*, [en ligne], <http://www.ssa.gov/history/1983amend.html>
- WHITE HOUSE CONFERENCE ON AGING (Page consultée le 8 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.whcoa.gov/>

ANNEXE I : RÉFORMES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE AUX USA - CHRONOLOGIE DE LA MISE EN PLACE DU RELÈVEMENT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE ET MODE DU CALCUL DES PRESTATIONS CORRESPONDAN-

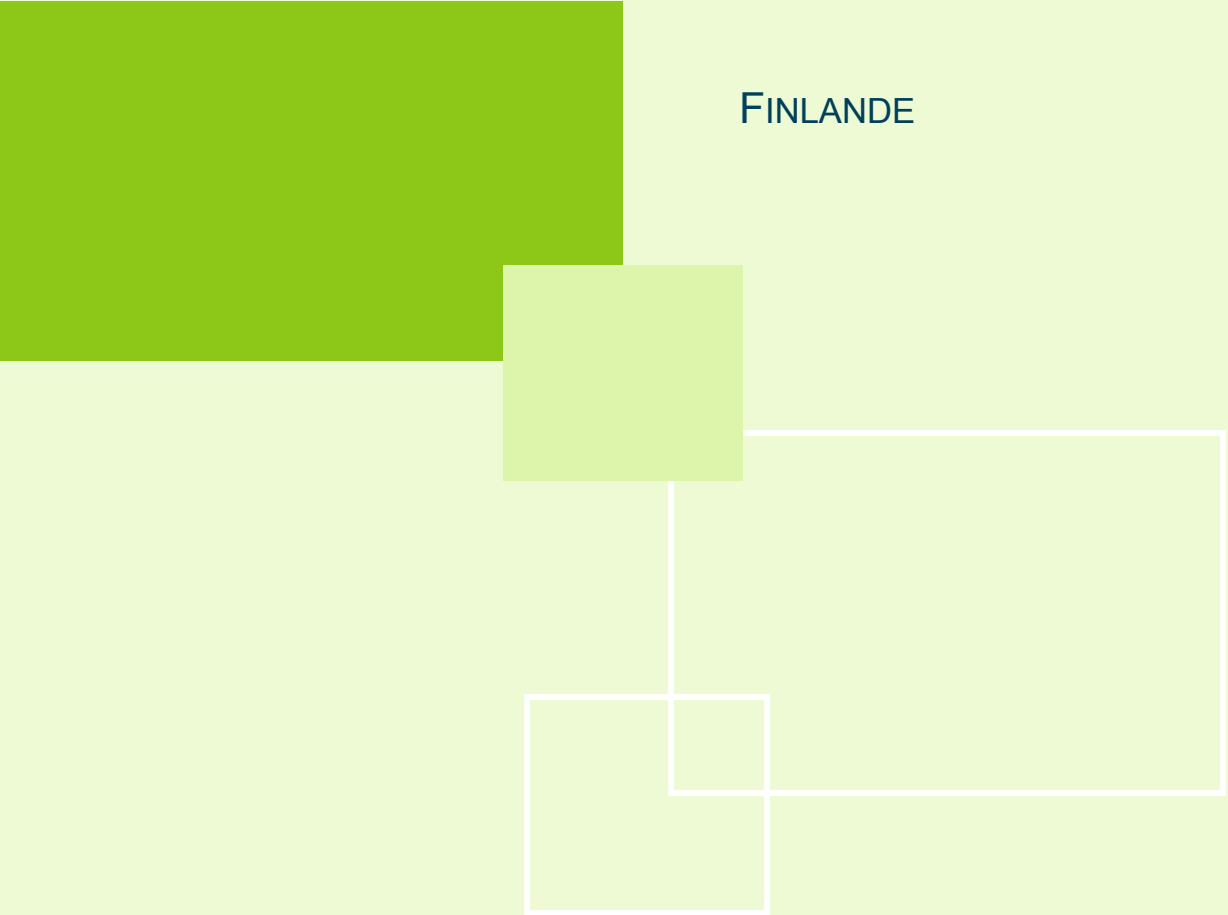
TES²²⁸

Année de la naissance	Année du 62 ^e anniversaire de naissance	Âge de la retraite normale (ARN)	Droits pour chaque année excédant l'ARN (%)	Année de la naissance	Rente, en pourcentage du PIA, à partir des âges suivants :			
					62	65	66	67
1924	1986	65	3	80	100	103	106	115
1925	1987	65	3 ½	80	100	103 ½	107	117 ½
1926	1988	65	3 ½	80	100	103 ½	107	117 ½
1927	1989	65	4	80	100	104	108	120
1928	1990	65	4	80	100	104	108	120
1929	1991	65	4 ½	80	100	104 ½	109	122 ½
1930	1992	65	4 ½	80	100	104 ½	109	122 ½
1931	1993	65	5	80	100	105	110	125
1932	1994	65	5	80	100	105	110	125
1933	1995	65	5 ½	80	100	105 ½	111	127 ½
1934	1996	65	5 ½	80	100	105 ½	111	127 ½
1935	1997	65	6	80	100	106	112	130
1936	1998	65	6	80	100	106	112	130
1937	1999	65	6 ½	80	100	106 ½	113	132 ½
1938	2000	65, 2 mois	6 ½	79 ⅓	98 ⅘	105 ⅕	111 ⅙	131 ⅙
1939	2001	65, 4 mois	7	78 ⅓	97 ⅘	104 ⅕	111 ⅙	132 ⅙
1940	2002	65, 6 mois	7	77 ½	96	103 ½	110 ½	131 ½
1941	2003	65, 8 mois	7 ½	76 ⅔	95 ⅘	102 ½	110	132 ½
1942	2004	65, 10 mois	7 ½	75 ⅘	94 ⅘	101 ⅙	108 ⅙	131 ⅙
1943-54	2005-16	66	8	75	93 ⅓	100	108	132
1955	2017	66, 2 mois	8	74 ⅓	92 ⅘	98 ⅘	106 ⅕	130 ⅙
1956	2018	66, 4 mois	8	73 ⅓	91 ⅘	97 ⅘	105 ⅙	129 ⅙
1957	2019	66, 6 mois	8	72 ½	90	96 ⅔	104	128
1958	2020	66, 8 mois	8	71 ⅔	88 ⅘	95 ⅘	102 ⅕	126 ⅙
1959	2021	66, 10 mois	8	70 ⅘	87 ⅘	94 ⅘	101 ⅙	125 ⅙
1960 et après	2022 et après	67	8	70	86 ⅔	93 ⅓	100	124

²²⁸ Social Security Online, 2004 OASDI Trustees Report, http://www.ssa.gov/OACT/TR/TR04/V_programatic.html

ANNEXE II: CHRONOLOGIE DE LA RÉFORME DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DEPUIS 1983

1983	Réforme du régime de base (Social Security Amendments 1983).
1990	Début de la période de mise en place des surcotes pour les affiliés qui retardent la liquidation de leurs droits au-delà de l'âge de la retraite à taux plein, avec toutefois un plafond à l'âge de 70 ans. Le processus doit s'achever en 2009.
1994	Création du Social Security Advisory Board (Conseil consultatif de la sécurité sociale)
1995	La Social Security Administration, agence longtemps rattachée au ministère chargé de la santé et de la protection sociale, devient indépendante. Son directeur, le Commissioner de la Sécurité sociale, est nommé par le Président des États-Unis, sur approbation du Sénat.
2000	Suppression de certaines limites au cumul emploi-retraite (<i>Senior Citizens' Freedom to Work Act 2000</i>) ou loi sur la liberté de travailler pour les citoyens seniors). Cependant, cette annulation ne concerne que les bénéficiaires ayant atteint l'âge de la retraite à taux plein. Début du relèvement de l'âge de la retraite à taux plein, pour les nouveaux bénéficiaires atteignant l'âge de 62 ans.
2005	Relèvement de l'âge de la retraite à taux plein, pour les nouveaux bénéficiaires atteignant l'âge de 66 ans en 2005.
2009	Année au cours de laquelle doit s'achever la mise en place des surcotes pour les affiliés qui retardent la liquidation de leurs droits au-delà de l'âge de la retraite à taux plein, avec toutefois un plafond à l'âge de 70 ans.
2022	Année où l'âge de la retraite est censé passer à 67 ans.



FINLANDE

VUE D'ENSEMBLE

1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS

1.1 Données statistiques relatives au contexte démographique

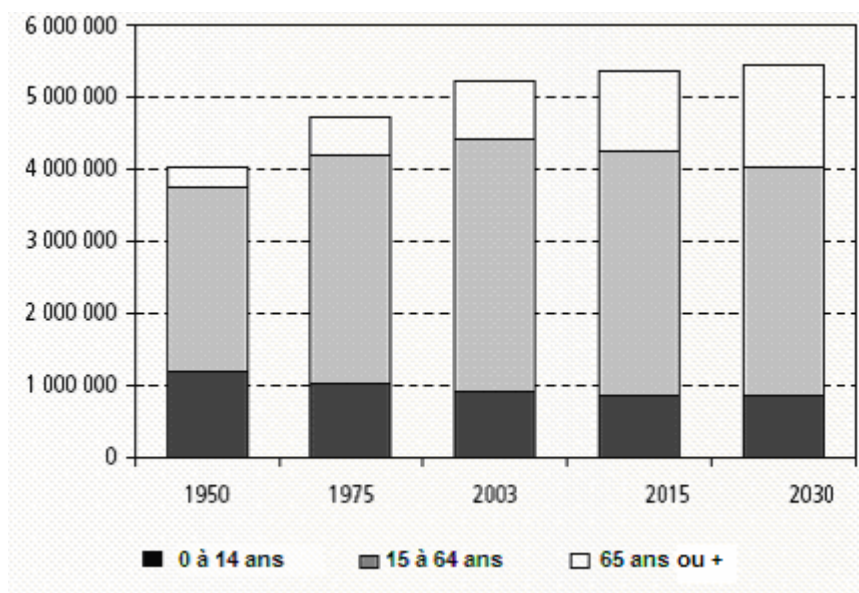
À l'instar des autres administrations, la Finlande est confrontée au vieillissement de sa population. Actuellement, la proportion de personnes âgées de plus de 65 ans est d'environ 15 %, et on s'attend à ce qu'elle atteigne 24 % d'ici 2030. Le nombre de personnes âgées de plus de 80 ans augmente très rapidement et devrait atteindre environ 8 % de la population totale d'ici 2030.

Actuellement, en Finlande, il y a environ 3 personnes ayant un emploi pour chaque aîné de plus de 65 ans. D'ici 2030, si la tendance actuelle se maintient, il y aura seulement 1,5 personne occupant un emploi pour chaque aîné. Environ 42 % de la population totale a actuellement un emploi. En tenant compte des tendances démographiques et du marché du travail, cette proportion devrait baisser graduellement à 35 % d'ici 2030, toujours si les tendances se maintiennent.

TABLEAU 3 : STRUCTURES D'ÂGES EN FINLANDE EN 1950 ET 1990 ET ESTIMATIONS POUR LES DÉCENNIES SUIVANTES

Année	Groupe d'âge (%) 0-14 ans	Groupe d'âge (%) 15-64 ans	Groupe d'âge (%) Plus de 65 ans	Total (%)
1950	30	63	7	100
1990	19	67	14	100
2000	18	67	15	100
2010	16	67	17	100
2020	16	62	22	100
2030	16	60	24	100

FIGURE 13 : CHANGEMENT DE LA STRUCTURE D'ÂGES DE LA POPULATION



1.2 Âge et retraite

■ Limite d'âge pour le travail

Au 1^{er} janvier 2005, l'âge légal du départ à la retraite en Finlande est de 63 ans. Cela étant, cette limite d'âge est flexible. Ainsi, les personnes âgées qui le souhaitent peuvent partir à la retraite dès l'âge de 62 ans, ou encore continuer à travailler après 63 ans. Après 68 ans, les Finlandais peuvent continuer à travailler, mais leurs cotisations n'entrent plus dans le calcul de leur pension de retraite.

Certains Finlandais relèvent de régimes spéciaux : l'âge légal du départ à la retraite des enseignants est de 60 ans et celui d'une partie des militaires est fixé à 45 ans. Les travailleurs soumis à une activité particulièrement pénible, les bûcherons par exemple, continueront de bénéficier d'un régime adapté.

■ Droit à la pension de l'État

En Finlande, il est possible de percevoir sa pension d'État avant l'âge légal de la retraite, soit à 62 ans. Dans ce cas, le montant de la pension est diminué, à moins que la personne âgée ne soit au chômage au moment de son départ à la retraite, auquel cas elle bénéficie d'une retraite à taux plein.

1.3 Régime de retraite

En Finlande, la récession du début des années 1990, liée au vieillissement de la population (espérance de vie croissante et fécondité relativement faible de 1,73 enfant par femme), a contribué à mettre en question la viabilité du régime de retraite.

Le gouvernement et les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicats) ont alors travaillé en collaboration afin de réformer le système de retraite finlandais. Contrairement à d'autres administrations comme l'Italie, la France ou l'Autriche, il n'y a pas eu de manifestations ou d'autres formes de protestations organisées par des syndicats opposés à la réforme²²⁹.

En 2003 une réforme du système de retraite a été adoptée. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005²³⁰. Elle vise à réduire les besoins de financement en augmentant l'âge du départ à la retraite. L'objectif affiché est d'augmenter, à l'horizon 2030, l'âge effectif de départ à la retraite de deux à trois ans et de diminuer légèrement les besoins de financement. La réforme propose une amélioration significative des droits à la retraite en contrepartie de l'abandon de la pratique des départs anticipés. Les futurs retraités bénéficieront de plus fortes pensions et de taux de remplacement plus élevés, mais ce bénéfice n'est accessible qu'à partir de 63 ans, alors qu'avant la réforme, l'âge moyen à la liquidation était voisin de 59 ans.

En Finlande, le système de retraite actuel a pour objectif majeur de couvrir la population dans son ensemble contre le risque vieillesse. Il cherche en outre à garantir un niveau de vie à la retraite sensiblement équivalent à celui atteint pendant la vie active. La lutte contre la pauvreté parmi les personnes âgées est en particulier un axe majeur de la définition du système.

Il repose sur trois paliers complémentaires :

- premier palier : le régime national de retraite;
- deuxième palier : les régimes professionnels obligatoires;
- troisième palier : les dispositifs d'épargne-retraite facultatifs, collectifs ou individuels.

■ Premier palier : régime national de retraite

Le régime national de retraite (*National Pension Scheme*) est un régime universel par répartition. Il est administré par la *Social Insurance Institution* qui verse, selon le niveau de ressources financières des individus, depuis 1996, des prestations forfaitaires aux résidents justifiant des conditions minimales de présence sur le territoire (40 ans de résidence après l'âge de 16 ans pour le taux plein) : pensions de vieillesse et survie, d'invalidité et de chômage de longue durée. Depuis sa mise sous condition de ressources, son rôle est de fournir, tel un filet de sécurité, une pension minimale pour les assurés ayant une faible pension contributive du deuxième palier, notamment ceux ayant eu des carrières professionnelles courtes. Il verse aussi des prestations de logement aux retraités de plus de 65 ans selon les niveaux de ressources.

Le régime national est financé par des cotisations de l'employeur (44 % des recettes) et par des transferts du budget de l'État (39 % des recettes) et des communes (17 % des recettes). Les cotisations employeur sont prélevées aux taux de 1,35 %, 3,55 % ou 4,45 % selon l'importance des activités de l'entreprise. La somme des pensions du régime national représente 17,6 % du total des pensions. Au total, 8,6% du nombre total des retraités en 2001 reçoivent une prestation uniquement du premier palier, et 46,9% reçoivent une pension à la fois du premier et du second étage.

²²⁹ David Natali, *Finland: The Pension System*, p. 1, <http://www.ose.be/files/mocpension/FinlandOMC.pdf>

²³⁰ Axel Börsch-Supan, *The 2005 Pension Reform in Finland*, Finnish Centre for Pensions, Working Papers 2005, p. 1 et 2, http://www.etk.fi/Dynagen_attachments/Att22278/22278.pdf

La pension est accessible dès 65 ans. Elle peut être liquidée par anticipation à partir de 62 ans (60 ans si l'assuré est né avant 1944) avec un coefficient mensuel d'anticipation de 0,4 %. L'assuré peut retarder la liquidation de sa pension après 68 ans. Le montant est alors accompagné d'une majoration de report de 0,4 % par mois de report.

Le montant de la pension de base est proratisé en fonction des années de résidence en Finlande et varie en fonction de la pension professionnelle et des autres indemnités comparables. Elle tient compte de la situation du conjoint et du niveau de coût de la vie dans les municipalités.

■ Deuxième palier : régimes professionnels obligatoires

Le deuxième palier comprend neuf régimes professionnels obligatoires qui sont des régimes par répartition en annuités et versant des pensions statutaires. Chacun des régimes applique une législation spécifique qui dépend des caractéristiques de la population couverte. Six régimes professionnels concernent les salariés actifs et les non-salariés du secteur privé, deux s'adressent aux salariés du secteur public et un régime est spécifique aux employés des églises. Le régime « TEL » des salariés du secteur privé est le régime le plus étendu : il couvre la moitié de la population active.

La gestion administrative et financière des opérations de ces régimes contributifs est décentralisée et confiée à différents types d'organismes de droit privé : compagnies d'assurance spécialisées dans la gestion de la retraite, fonds de pension d'entreprises, fonds de pension sectoriels, institutions spécialisées.

Les gestionnaires du régime intervenant dans le champ du secteur privé sont fédérés par un organisme central. Le *Central Pension Security Institute* agit sous la tutelle du ministère des Affaires sociales et de l'autorité de régulation des assurances. Comme un salarié peut avoir cotisé à différents organismes gestionnaires en fonction de son parcours professionnel, l'organisme central calcule le montant de sa pension et assure la coordination des transferts de fonds nécessaires au paiement des pensions. Les droits à la pension acquis au cours des emplois successifs occupés durant la vie professionnelle, bien qu'ils relèvent de différentes législations, sont cumulables et « portables » sans préjudice pour les bénéficiaires. L'employeur a l'obligation de fournir une couverture au titre du deuxième palier du système, mais peut choisir l'organisme gestionnaire.

■ Troisième palier : dispositifs d'épargne-retraite facultatifs, collectifs ou individuels

Les régimes de retraite complémentaires sont peu développés en Finlande (20 % des assurés sont concernés). Ils comprennent des dispositifs d'épargne-retraite facultatifs, collectifs ou individuels mis en place par les employeurs individuels ou certains secteurs d'activités. Ils représentent 4,1 % du montant total des pensions en 2002, soit 0,45 % du PIB.

1.4 Situation de la caisse de retraite de l'État

En Finlande, le vieillissement de la population (espérance de vie croissante et fécondité faible) a contribué à mettre la question de la réforme des pensions au cœur des débats : en 2025, les plus de 65 ans représenteraient 25 % de la population et, au cours des 15 prochaines années, 900 000 salariés, soit près de 40 % de la main-d'œuvre active, quitteraient leur emploi. La fragilisation financière des régimes de retraite rendait urgente la nécessité de sa réforme. La réforme du régime de retraite entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005 devrait contribuer à accroître l'activité des travailleurs âgés, et ce, en garantissant des taux d'accumulation très élevés entre 63 et

68 ans. Cette garantie devrait suffire à réduire l'attrait des options de retraite anticipée. Néanmoins, l'actif net des organismes de retraite est insuffisant pour faire face au gonflement futur des dépenses de retraite et cela malgré la réforme du système de retraite. Pour assurer la viabilité financière du régime de retraite, d'autres options de réforme devraient voir le jour. Ainsi, la constitution de droits à retraite durant les périodes où aucune activité n'est exercée (par exemple durant le congé pour études), de même que le taux plus élevé d'acquisition des droits par les travailleurs de plus de 50 ans, n'ont guère de justification économique; mettre fin à ces dispositions permettrait de diminuer de moitié la hausse des taux de cotisation qui sera nécessaire à l'avenir²³¹.

1.5 Perception des aînés

L'analyse de la perception des aînés prendra en considération le point de vue du gouvernement, des entreprises et de la société en général.

■ Perception des aînés par le gouvernement

S'agissant de la perception des aînés par le gouvernement, le rapport *Finland For People of All Ages* de 2004 rappelle qu'une société vieillissante fait preuve de beaucoup d'expérience, de jugement et de prudence²³². En outre, les personnes âgées d'aujourd'hui sont instruites, plus riches que leurs prédécesseurs et elles sont en santé. Selon le gouvernement, les personnes âgées créeront de nouvelles demandes, notamment dans certains secteurs tels les produits de loisirs, les voyages et la culture et par conséquent, elles contribueront au développement économique entre autres des municipalités. C'est ainsi que ces dernières ont d'ailleurs pris conscience du potentiel économique que renferme le troisième âge. Ainsi, de nombreuses municipalités cherchent d'ores et déjà à les attirer en leur offrant des lotissements et des services répondant à leurs besoins²³³.

■ Perception des aînés au sein des entreprises

En Finlande, les employeurs estiment que les travailleurs âgés ne sont pas aptes à se débrouiller aussi bien que les jeunes travailleurs avec les nouvelles technologies de l'information et des communications. Par conséquent, ils sont réticents à embaucher des travailleurs âgés. Ces derniers perçoivent leur milieu de travail comme discriminatoire. Une étude conduite par le ministère du Travail montrait que 15 % des travailleurs âgés estimaient leur lieu de travail comme étant discriminatoire²³⁴ et 9 % des jeunes travailleurs de 25 à 49 ans considéraient eux aussi que leur lieu de travail était discriminatoire envers les travailleurs âgés.

²³¹ OCDE, *Étude économique de la Finlande*, <http://www.oecd.org/dataoecd/42/59/33815557.pdf>

²³² Prime Minister's Office, *Finland For People of All Ages*, p. 28, <http://www.vnk.fi/tiedostot/pdf/en/91778.pdf>

²³³ *Ibid.*

²³⁴ Finnish Ministry of Labour, *Working Life Barometer Survey*, <http://www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/FI0410SR01/FI0410SR01.pdf>

TABEAU 4 : PERCEPTIONS DE LA DISCRIMINATION ET DE L'APPUI AU TRAVAIL EN FINLANDE, 2002

Pourcentage des travailleurs de chaque groupe d'âges d'accord avec les énoncés						
	<24	25-49	50-64	55-59	60-64	65-64
Trouvent que le milieu du travail est discriminatoire envers les travailleurs âgés	7.3	9.3	14.4	15.2	19.0	15.2
Ont reçu appui et encouragement de la part de la direction	20.0	15.8	14.8	14.7	23.3	15.8
Ont reçu appui et encouragement de la part de leurs collègues	20.7	14.1	11.7	12.5	9.3	11.7
Croient qu'ils seront mis à pied dans les 12 prochains mois	15.2	7.9	8.9	6.8	5.8	7.8

1.6 Organismes principalement responsables des questions relatives aux aînés

En Finlande, il n'existe pas de ministère principalement responsable des questions relatives aux aînés. La Finlande privilégie la coopération interministérielle entre le *Ministry of Social Affairs and Health*, le *Ministry of Labour* et le *Ministry of Education*. D'autres organismes publics sont amenés à intervenir comme la *Social Insurance Institution of Finland*, le *Finnish Centre for Pensions* et le *Finnish Institute of Occupational Health*. Enfin, interviennent des organismes à but non lucratif.

1.6.1 Organismes gouvernementaux

Pour résoudre les problèmes relatifs aux aînés, la Finlande privilégie la coopération interministérielle :

- le *Ministry of Social Affairs and Health* est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la législation des affaires sociales et de la santé;
- le *Ministry of Labour* est responsable de l'application de la politique en matière de travail et de la formation professionnelle, complémentaire et avancée de la population en âge de travailler;
- le *Ministry of Education* est responsable de l'élaboration de la politique relative à l'éducation. La formation des adultes relève principalement de ce ministère et comprend l'enseignement de base, la formation professionnelle continue et les cours de développement personnel.

1.6.2 Organismes publics

■ Social Insurance Institution of Finland

Établie en 1937, la *Social Insurance Institution of Finland* gère les plans de pension, l'assurance nationale de santé, les indemnités maladie, le remboursement des dépenses médicales et les soins de santé professionnels (*Occupational Health Care*²³⁵).

²³⁵ Hannu Piekola, *Active Ageing Policies in Finland*, p. 10.

■ Finnish Centre for Pensions

Le *Finnish Centre for Pensions* est l'organisme central des institutions publiques et privées de pension²³⁶.

■ Finnish Institute of Occupational Health

Le *Finnish Institute of Occupational Health* est un institut de conseil et de recherche dans différents domaines dont : la formation, la santé professionnelle et la sécurité professionnelle²³⁷.

1.6.3 Organismes à but non lucratif²³⁸

Plusieurs organismes à but non lucratif interviennent sur les questions relatives au vieillissement de la population. Les deux principaux sont :

- l'*Age Institute* : cet institut est soutenu par la *Kuntokallio Foundation*. Sa principale activité est de promouvoir des conditions favorables pour le vieillissement de la population et cela par l'éducation, la recherche et le développement du travail;
- la *Central Union for Welfare of the Aged* : fondé en 1949, cet organisme sans but lucratif travaille pour l'amélioration de l'aide sociale et de la sécurité sociale des personnes âgées. Cet organisme est très actif dans le secteur de projets pilotes pour développer des services pour les personnes âgées.

2 PARTICIPATION DES AÎNÉS

2.1 Cadre mis en place pour soutenir la participation des aînés au développement de la société (législatif, administratif, politique, stratégique ou autres)

En Finlande, il n'existe pas de stratégie globale visant à soutenir la participation des aînés au développement de la société. Cela étant, le gouvernement a financé, à partir du budget central, plusieurs programmes. La mise en œuvre de ces derniers repose sur la coopération de trois ministères, à savoir : le ministère des Affaires sociales et de la Santé, le ministère du Travail et le ministère de l'Éducation.

Ces programmes visent généralement, le bien-être des travailleurs, la qualité de vie au travail et le maintien des personnes âgées dans la vie active.

Quatre programmes concernant spécifiquement les aînés ont été mis en place, à savoir :

- le *National Programme on Ageing Workers*;
- le *National Well-Being at Work Program*;
- le *VETO Program*;
- le *Noste Program*.

²³⁶ Hannu Piekkola, *Active Ageing Policies in Finland*, p. 10.

²³⁷ *Ibid.*, p. 10 et 11.

²³⁸ *Ibid.*, p. 16 et 17.

■ National Programme on Ageing Workers²³⁹ (1998-2002)

La principale raison à l'origine du *National Program on Ageing Workers* (programme national pour les travailleurs vieillissants) est constituée par les importants changements démographiques qui devraient intervenir au cours des prochaines années dans la structure de la population active finlandaise : 170 000 personnes environ rejoindront le groupe d'âge des 50 à 64 ans tandis que le groupe d'âge le plus recherché, celui des 25 à 49 ans, diminuera en même temps de 150 000 personnes.

Ce programme découle d'une résolution gouvernementale en date du 6 février 1997, celle-ci étant basée sur les propositions d'un comité spécial mis en place pour étudier les moyens d'améliorer les possibilités d'emploi des travailleurs âgés.

Le programme a un caractère interministériel :

- le ministère des Affaires sociales et de la Santé coordonne la mise en œuvre du programme;
- le ministère du Travail et le ministère de l'Éducation sont coresponsables de sa mise en œuvre;
- le comité de pilotage associe en outre le ministère des Finances, le ministère du Commerce et de l'Industrie, les partenaires sociaux, les collectivités locales et les institutions de protection sociale.

Le *National Program on Ageing Workers* couvre une période de cinq ans, soit de 1998 à 2002. Il a été financé par le gouvernement à raison de 4 M €²⁴⁰.

Le programme poursuivait plusieurs objectifs :

- promouvoir l'emploi des plus de 45 ans en réduisant leur exclusion qui se traduit par le chômage ou la sortie précoce;
- maintenir la santé et les capacités physiques de la population vieillissante;
- maintenir la pleine capacité productive des personnes âgées de plus de 45 ans et leur adaptation professionnelle;
- favoriser le retour à l'emploi de chômeurs de longue date;
- reculer de deux à trois ans l'âge effectif de la sortie définitive du marché du travail en le rapprochant progressivement de l'âge légal de la retraite (65 ans).

Cinq types d'actions étaient au cœur du programme²⁴¹ :

- une intense campagne de communication : « L'expérience est une richesse nationale » a appuyé le lancement du programme au cours de la première année. Elle comprenait différents volets nationaux (télévision, radio, presse) et plus ciblés (employeurs, dirigeants et cadres, dirigeants de petite et moyenne entreprise/petite et moyenne industrie, services d'emploi et médecine du travail);

²³⁹ Peer Review, *The National Programme for Ageing Workers, Finland : Executive Summary*, p. 1 et 2, <http://peerreview.almp.org/pdf/exec-sum-Finland-Oct00-E.pdf>

²⁴⁰ Hannu Piekkola, *Active Ageing Policies in Finland*, p. 21.

²⁴¹ OCDE, *Ageing and Employment Policies*, p. 119.

- la santé et la protection au travail : réalisation d'un guide mettant l'accent sur une approche globale du vieillissement au travail (promotion de l'aménagement du temps et des horaires, travail en alternance, temps partiel, réadaptation, etc.);
- la formation professionnelle : des actions spécifiques ciblaient les salariés à partir de 45 ans ou plus. Le programme prévoyait l'extension du droit à la formation sans limite d'âge (abolition en 1999 de la limite d'âge fixée à 54 ans, aide financière à la formation portée à 60 ans). L'objectif visé était de doubler, dès 1998 (5 % en 1997), la participation des chômeurs âgés de plus de 50 ans à la formation professionnelle;
- des mécanismes incitatifs : pour encourager la flexibilisation des fins de carrière, des mécanismes incitatifs ont été mis en place, tels des incitations pour retarder l'âge de sortie définitive du travail, le maintien intégral des droits à la pension en cas d'activité partielle, la bonification en cas de prolongation de l'activité jusqu'à 60 ans (1,5 %), encore accrue si l'on prolonge l'activité au-delà de 60 ans (2,5 %);
- les études, recherches et expérimentations par l'évaluation du programme : la création du baromètre du maintien de la capacité au travail avait notamment pour but d'évaluer l'impact du programme, d'aider les entreprises à améliorer les conditions et l'environnement du travail et d'aider les salariés à rester actifs et en bonne santé. Ce baromètre social permettait une étude longitudinale portant sur un échantillon représentatif de 4 945 salariés volontaires. La méthode comportait une autoévaluation par questionnaire et un entretien téléphonique individuel. Une grille permettait d'établir un score de capacité au travail. Des recommandations étaient ensuite faites aux salariés, en fonction du score obtenu pour le maintien de leur santé et de leur capacité à travailler.

Les responsabilités des ministères impliqués dans la mise en œuvre de ce programme sont :

- pour le ministère des Affaires sociales et de la Santé :
 - créer un baromètre pour mesurer les actions en faveur du maintien de la capacité de travail des travailleurs âgés;
 - mettre en place un groupe de travail sur la réforme des retraites, des préretraites, des pensions de chômage et d'invalidité;
 - réduire la limite d'âge inférieure pour bénéficier d'une retraite progressive de 58 à 56 ans (mise en œuvre depuis début 2000);
 - modifier la législation sur la santé du travail et la législation sur la sécurité au travail;
- pour le ministère de l'Éducation :
 - développer l'éducation des adultes dans le cadre du plan d'action pour la formation tout au long de la vie;
 - former les enseignants confrontés à des publics âgés;
 - favoriser l'accès des enseignants de plus de 50 ans (1/3 du total) à la formation continue;
 - soutenir les activités de recherche sur le vieillissement;
- Pour le ministère du Travail :
 - mettre en place des campagnes de sensibilisation et de formation à la gestion des âges dans l'entreprise;
 - éditer un guide d'information sur les dispositifs existants de partage du travail et d'horaires flexibles;
 - effectuer un suivi individualisé des chômeurs âgés par le service public de l'emploi (pouvant inclure un bilan de compétences et l'accès à des formations);

- modifier la législation sur les contrats de travail (renforcement des obligations des employeurs en matière de conditions de travail);
- diffuser les résultats de la recherche gérontologique et ergonomique (amélioration des conditions de travail, à la fois des points de vue physique et moral);
- publier une brochure sur la législation contre les discriminations par l'âge.

Pour finir, le programme national pour les travailleurs vieillissants a prévu deux types de surveillance et d'évaluation :

- un système de surveillance et d'évaluation interne : un groupe d'experts a été désigné afin de surveiller la mise en œuvre du programme. Le groupe d'experts a polarisé principalement son attention sur les points suivants : comment le bien-être des travailleurs fait en sorte qu'ils sont davantage enclins à rester sur le marché du travail, le taux d'inactivité professionnelle chez les travailleurs d'âge mature, les tendances chez les personnes âgées à vouloir prendre plus tôt leur retraite. Trois rapports ont été publiés sur une base annuelle : 1999, 2000, 2001. En outre, le programme pour les travailleurs vieillissants a institué un baromètre (*VHP barometer*) qui a aussi servi d'outil de surveillance. Le *barometer* pour 1998 et 2001 a été publié en finnois uniquement;
- un système de surveillance et d'évaluation international : dans le cadre de l'*European Employment Strategy* de 1999, la Commission européenne a mis en place un *International Peer Review Program*²⁴². L'objectif de ce programme est de promouvoir le partage et la détermination de pratiques exemplaires. Chaque rencontre des pairs est animée par un membre de l'Union européenne qui présente un de ses programmes qui représente selon lui une pratique innovante. Le programme finnois pour les travailleurs vieillissants a été évalué par les pairs lors d'une rencontre tenue à Helsinki les 12 et 13 octobre 2001 par les pays suivants : Pays-Bas, Royaume-Uni, Belgique, France, Autriche, Suède, Allemagne et Espagne.

La mise en œuvre et les résultats du programme pour les travailleurs vieillissants ont été présentés par des représentants du ministère des Affaires sociales et de la Santé. Le groupe de pairs internationaux a considéré que le programme finnois présentait de nombreux enseignements pour leur propre pays. En général, les pairs internationaux ont retenu les points positifs suivants²⁴³ :

- l'approche multifacette du programme;
- la mise en application d'actions préventives;
- la coopération entre les ministères dans la mise en œuvre du programme;
- l'importance accordée à la nécessité d'aider les personnes âgées à rester au travail;
- la prise en considération de la santé professionnelle des travailleurs âgés.

²⁴² Commission européenne, *European Employment Strategy*,
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/peer_en.htm

²⁴³ Robert Arnkil en coll., *The National Programme on ageing workers*, p. 9 et 10,
http://pre20031103.stm.fi/english/tao/publicat/age_evaluation/age_evaluation.pdf

■ National Well-Being at Work Program²⁴⁴

Le *National Well-Being at Work Program* puise sa raison d'être dans la volonté du gouvernement d'encourager les personnes de 45 ans ou plus à rester plus longtemps sur le marché du travail.

D'une durée de trois ans, soit de 2000 à 2003, ce programme a été financé à partir du budget central du gouvernement à raison de 7,5 M €. Le développement de projets pratiques a reçu la principale part de financement, soit 5 M €. Un total de 1,5 M € a été attribué à l'information (impression, série télévisée et diffusion d'information). Un montant de 500 000 € a été affecté à la recherche et 0,5 M € à l'administration (2 personnes). En tout, 500 projets pratiques de développement ont été déposés et 173 ont été approuvés (40 % dans le secteur public sur le plan des municipalités et 60 % dans le secteur privé).

La mise en œuvre de ce programme relève du *Ministry of Social Affairs and Health*, du *Ministry of Education* et du *Ministry of Labour* avec l'aide notamment des syndicats et des organisations professionnelles, de représentants d'entreprises et d'organisations sportives.

Le projet visait à promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie des travailleurs. Les principaux problèmes abordés par le programme sont :

- la retraite précoce;
- le faible niveau d'éducation des personnes âgées;
- l'épuisement au travail.

Le *National Well-Being at Work Program* distinguait six facteurs pouvant affecter le bien-être au travail :

- le bien-être mental;
- le développement du lieu de travail;
- l'environnement du travail et les conditions de travail;
- les compétences et le savoir-faire;
- les heures de travail et l'aménagement du temps de travail;
- la santé mentale et physique.

Neuf objectifs étaient établis pour développer le bien-être des travailleurs et pour faire face aux défis liés à l'emploi. Les objectifs essentiels du programme étaient les suivants :

- allongement de la vie active de deux à trois ans;
- arrêts de travail réduits de 15 %;
- diminution des accidents de travail et des maladies professionnelles;
- diminution du tabagisme et de la consommation d'alcool chez la population active;
- début de la vie professionnelle plus accéléré pour les futurs salariés.

Le programme privilégiait quatre axes d'intervention :

- diffusion de l'information et promotion des bonnes pratiques;

²⁴⁴ OCDE, *Ageing and Employment Policies*, p. 118.

- utilisation des résultats de recherche et mise en place de nouvelles recherches;
- mise en place de projets de développement pratiques et financement de ces projets.

Les résultats et l'impact définitif du programme seront mesurés au plus tard en 2010.

■ Programme Veto²⁴⁵

Le programme Veto puise sa raison d'être dans l'objectif du gouvernement finlandais d'accroître l'emploi, pour toutes les catégories d'âge.

Lancé en septembre 2003 pour une durée de cinq ans, soit de 2003 à 2007, le programme Veto est la continuation des programmes antérieurs tels le *National Program on Ageing Workers* et le *National Well-Being at Work Program*. Il vise à maintenir et à promouvoir l'attrait au monde du travail et à la vie professionnelle. Il a pour objet de conserver la performance au travail et de reculer la cessation d'activité.

Le programme se focalise sur :

- la conservation et l'amélioration de la capacité au travail de l'individu et la prévention de l'exclusion professionnelle;
- la prévention d'une usure professionnelle prématurée;
- l'amélioration des possibilités de retour à l'emploi.

L'objectif du programme est d'aider les jeunes à commencer leur carrière professionnelle plus tôt qu'auparavant et d'encourager les travailleurs âgés à allonger la durée de leur vie professionnelle active. Des conditions favorables seront créées pour le maintien des capacités physiques et intellectuelles tout au long de la carrière professionnelle de l'individu par des mesures qui renforcent l'épanouissement, la sécurité et la santé des salariés.

Le responsable principal du programme est le ministère des Affaires sociales et de la Santé. Les autres partenaires sont les organisations syndicales et patronales, le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Emploi, le ministère du Commerce et de l'Industrie et l'Institut de Santé au Travail.

■ Programme Noste

En 2003, le ministère de l'Éducation a lancé, en collaboration avec le ministère du Travail et les partenaires sociaux, le programme Noste. D'une durée de cinq ans, soit de 2003 à 2007, ce programme a été financé à partir du budget central du gouvernement à raison de 26 M €. Il vise à élever le niveau d'éducation et de formation des adultes en Finlande. L'éducation et la formation offertes dans le cadre du programme Noste sont destinées aux travailleurs de 30 à 59 ans qui n'ont pas de qualifications au-delà de la scolarité obligatoire. L'objectif est que les participants acquièrent des qualifications professionnelles du niveau secondaire supérieur ou améliorent leurs aptitudes et compétences pour une meilleure capacité d'insertion professionnelle en cas de mutations structurelles. Le programme Noste s'adresse à quelque 350 000 Finlandais.

²⁴⁵ OCDE, *Ageing and Employment Policies*, p. 118.

Pour atteindre ces objectifs, les moyens privilégiés sont :

- d'encourager et de soutenir les membres du groupe cible à exploiter les offres d'éducation et de formation au moyen de services d'information et d'autres services décentralisés d'orientation;
- d'accroître les chances des membres du groupe cible d'accéder aux formations professionnelles ordinaires financées par les pouvoirs publics;
- d'augmenter le nombre d'admissions dans les programmes professionnels et les cours du « permis de conduire informatique » financés par d'autres sources de financement spéciales;
- d'accroître les possibilités offertes aux adultes non qualifiés en général et l'offre de formations professionnelles pour adultes financées par les crédits Noste.

Le programme Noste ne prévoit pas de droits d'inscription aux cours. L'étudiant adulte paie uniquement un droit d'inscription aux examens, soit un montant de 50,50 €. Aucuns frais n'incombent à l'employeur.

2.2 Principales formes de participation des aînés

En Finlande, les personnes âgées interviennent de plusieurs façons dans le développement de la société.

■ Participation professionnelle, sociale et civique des aînés

□ Participation professionnelle

En 2004, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans était de 49 %. Ce chiffre place la Finlande en dessous de la moyenne de l'Union européenne en ce qui a trait à la participation des personnes âgées sur le marché du travail. Afin d'encourager les travailleurs d'âge mature à demeurer plus longtemps dans la vie active, la Finlande a mis en place plusieurs programmes, comme le décrit la section 2.1.

Ces programmes ont pu encourager certaines entreprises à relever les défis d'une main-d'œuvre vieillissante. Au sein de l'entreprise Oras²⁴⁶, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus bénéficient de mesures particulières visant à les maintenir en forme et à les inciter à trouver la vie au travail plus attrayante que le départ à la retraite. L'entreprise offre, selon l'âge, un nombre croissant de jours supplémentaires de repos : entre 4 jours (pour les 56 ans) et 25 jours (pour les plus de 63 ans), lesquels peuvent être utilisés à leur guise, soit pour se reposer une journée, soit pour se ressourcer et partir faire une randonnée en Laponie avec leurs collègues du *Senior Club*, qui offre toute une panoplie de loisirs (sport, théâtre, etc.). L'idée est d'éviter les fatigues excessives qui pourraient conduire les personnes âgées à devenir malades.

En outre, l'entreprise Oras offre aux personnes âgées de 55 ans ou plus des postes aménagés : formules de postes ou d'horaires aménagés (en évitant le travail de nuit par exemple) et possibilité de travail à temps partiel. Cette « retraite progressive » permet aux plus de 58 ans de travailler à temps partiel en touchant quasiment le même salaire qu'à temps plein. Les actions prises par

²⁴⁶ Cette entreprise fabrique de la robinetterie.

l'entreprise Oras ont permis de reculer d'un an l'âge de départ à la retraite et de réduire le taux d'arrêts maladie des plus de 55 ans.

□ Participation sociale et civique

En Finlande, les personnes âgées interviennent à travers un certain nombre d'activités sociales et civiques qui leur permettent de se valoriser et d'améliorer leur perception.

Les personnes âgées s'intéressent à de nombreuses activités et la plupart d'entre elles mènent une existence active. Elles consacrent la majeure partie de leurs journées aux activités ordinaires de la vie quotidienne. Neuf sexagénaires sur 10 accomplissent eux-mêmes leurs travaux ménagers et font leurs courses chaque semaine. Presque tous lisent les journaux et regardent la télévision.

La famille, la parenté, l'art et les variétés, les questions environnementales, le tourisme et les affaires en rapport avec leur contrée d'origine sont les sujets qui intéressent le plus les personnes âgées. Environ une sur deux a une pratique sportive hebdomadaire. Un peu moins d'une sur trois participe aux activités d'associations de retraités et une sur quatre prend part à des activités paroissiales. Une personne âgée sur 10 étudie dans un institut de promotion sociale ou une université du troisième âge.

Parmi les sexagénaires, 85 % ont des rapports avec leur famille ou leur proche parenté au moins une fois par semaine. La proportion de ceux qui rencontrent leurs amis chaque semaine est un peu plus faible. Deux sur trois ont quelques contacts avec des jeunes de moins de 25 ans. La solitude reste néanmoins un problème auquel beaucoup sont confrontés; plus d'un tiers des sexagénaires sont souvent ou parfois seuls.

■ Autres formes de participation

En Finlande, 6 000 personnes âgées (dont 70 % à 80 % sont des femmes) s'inscrivent chaque année dans des universités du troisième âge. L'âge moyen des participants est de 65 ans et leur niveau de formation de base varie du niveau élémentaire au niveau supérieur. Le profil professionnel est, lui aussi, très hétérogène : parmi les participants, il y a autant d'anciens enseignants et d'ouvriers que de professionnels de la santé et d'employés de bureau.

3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT

Le gouvernement finnois a publié en 2004 un rapport intitulé *Finland For People of All Ages*²⁴⁷. Celui-ci aborde deux questions principales, à savoir : quelles seront les conséquences du vieillissement et à quels défis la Finlande devra-t-elle faire face? Comment devrait se préparer la Finlande au vieillissement de sa société?

Le bureau du premier ministre a annexé cinq rapports d'experts à l'appui des arguments avancés. Ces cinq rapports sont :

- *Changes in the Population Age Structure and Preparing for Them;*

²⁴⁷ Prime Minister's Office, *Finland for People of All Ages*, <http://www.vnk.fi/tiedostot/pdf/en/91778.pdf>

- *Regional Demographic Trends and Policy Reform Needs;*
- *Influencing Demographic Trends-Should the Birth Rate and Immigration be Increased?*
- *Economic Growth and Public Finances in the Context of Ageing Population;*
- *Ageing as a Resource.*

Dans ce rapport, le gouvernement exprime son propre point de vue sur les tendances démographiques ainsi que sur les objectifs que devrait viser une politique nationale sur le vieillissement. Il rappelle dès le début de son rapport que l'importance des changements démographiques auxquels la Finlande devra faire face durant les prochaines années nécessite la coopération des partenaires sociaux, des organisations non gouvernementales et des municipalités.

La tendance démographique et le phénomène du vieillissement de la population ont été pris en considération très tôt par la Finlande. Le bureau du premier ministre rappelle dans son rapport les actions entreprises jusqu'à présent, à savoir :

- réduction de la dette du gouvernement;
- réforme du système de retraite professionnel;
- augmentation du préfinancement (*prefunding*) et amélioration du retour sur l'investissement pour les prochaines dépenses de retraite;
- amélioration de la productivité en se concentrant sur la vie active;
- lancement de différents programmes (voir section 2).

Les principaux éléments contenus dans ce rapport peuvent être présentés comme suit : selon le gouvernement, les dispositions prises jusqu'à ce jour en vue de faire face au vieillissement de la population présentent certaines limites qu'il expose comme suit :

- les possibilités de participation des aînés à la société n'ont pas suffisamment été évaluées et prises en considération. C'est pour cette raison que le gouvernement souhaite élaborer une stratégie afin de mieux capter le fort potentiel que représentent les personnes âgées pour la société;
- les actions entreprises par les différents ministères sont des actions à court terme, et non à long terme;
- jusqu'à présent, la Finlande s'est limitée à analyser les conséquences du vieillissement de sa population en termes d'économie, d'emploi et de politique sociale.

Dès lors, selon le gouvernement, il est nécessaire de développer une stratégie gouvernementale moderne afin d'affronter les futurs défis que le vieillissement de la population posera et surtout d'utiliser les ressources représentées par les seniors. Les personnes âgées peuvent en effet faire du bénévolat, intervenir comme travailleur social informel, dans l'éducation ou encore transférer leur expérience. Cet actif que représentent les aînés n'a pas été selon le gouvernement assez souligné dans les arènes politiques et publiques²⁴⁸.

Dans le même ordre d'idées, le gouvernement estime que la société connaît peu les désirs et les plans du troisième âge et que plus de recherches devraient être consacrées au soutien et à la

²⁴⁸ Prime Minister's Office, *Finland for People of All Ages*, p. 44, <http://www.vnk.fi/tiedostot/pdf/en/91778.pdf>
Selon le bureau du premier ministre: « Particular attention will be paid to offering the elderly the possibility to deploy their resources both for their own and society's benefit. »

prise en considération des personnes âgées comme ressources et potentiel pour l'économie nationale²⁴⁹. De même, la participation des aînés devrait être promue à travers les conseils du troisième âge par exemple.

Le bureau du premier ministre souhaite que la stratégie soit mise en œuvre à l'intérieur du cadre du gouvernement central.

■ National Framework for High-quality Care and Services for Older people

Ce cadre, élaboré par le ministère des Affaires sociales et de la Santé, oblige les municipalités à adopter une stratégie locale de politique du vieillissement et à élaborer un plan pour le développement de services répondant aux besoins des personnes âgées. La stratégie municipale doit couvrir une période de 5 à 15 ans²⁵⁰.

²⁴⁹ Prime Minister's Office, *Finland for People of All Ages*, p. 77, <http://www.vnk.fi/tiedostot/pdf/en/91778.pdf>
« Older people are an important resource for the whole of society in social policy, more attention must be devoted to how we may utilise, promote and tap into the various resources represented by the elderly on the local level and in a wider context. »

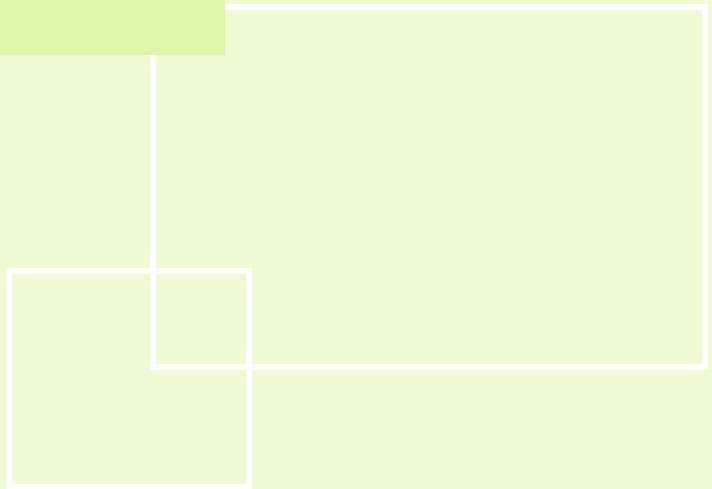
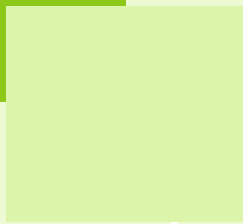
²⁵⁰ Aucun exemple de stratégie municipale n'a pu être recensé en anglais.

BIBLIOGRAPHIE

- ARNKIL, R. en coll. (Page consultée le 14 décembre 2005). *The National Programme on Ageing Workers - Evaluation. Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2002 : 5*, [en ligne], http://www.stm.fi/english/tao/publicat/age_evaluation/age_evaluation.pdf
- ARNKIL, R. et NIEMINEN, J. (Page consultée le 4 août 2005). *National Program for Ageing Workers*, [en ligne], <http://www.peerreview-employment.org/pdf/ind-exp-paper-fin-oct00-e.pdf>
- BÖRSCH-SUPAN, Axel (Page consultée le 4 août 2005). *The 2005 Pension Reform in Finland*, Finnish Centre for Pensions, Working Papers 2005 [en ligne], http://www.etk.fi/Dynagen_attachments/Att22278/22278.pdf
- COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 14 décembre 2005). *European Employment Strategy*, [en ligne], http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/peer_en.htm
- FINNISH MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 4 août 2005). *Working Life Barometer Survey*, [en ligne], <http://www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/FI0410SR01/FI0410SR01.pdf>
- HANNU PIEKKOLA (2004). *Active Ageing Policies in Finland*, Helsinki.
- LILJA R., et HÄMÄLÄMEN, U. (2001). *Working Time Preferences at Different Phases of Life*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- NATALI, David (Page consultée le 4 août 2005). *Finland the Pension System*, [en ligne], <http://www.ose.be/files/mocpension/FinlandOMC.pdf>
- OCDE (2004). *Ageing and Employment Policies*, Finland.
- OCDE (Page consultée le 27 juillet 2005). *Étude économique de la Finlande*, [en ligne], <http://www.oecd.org/dataoecd/42/59/33815557.pdf>
- PEER REVIEW (Page consultée le 14 décembre 2005). *The National Programme for Ageing Workers, Finland : Executive Summary*, [en ligne], <http://peerreview.almp.org/pdf/exec-summ-Finland-Oct00-E.pdf>
- PRIME MINISTER'S OFFICE (Page consultée le 25 juillet 2005). *Finland for People of All Ages*, [en ligne], <http://www.vnk.fi/tiedostot/pdf/en/91778.pdf>



FRANCE



VUE D'ENSEMBLE

1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS

1.1 Données statistiques relatives au contexte démographique

Sur une population d'environ 61 millions d'habitants, la France compte plus de 12 millions de personnes de 60 ans ou plus, dont 800 000 sont en perte d'autonomie. En 2010, les 60 ans ou plus seront plus nombreux que les moins de 20 ans²⁵¹. Le pourcentage de personnes de 65 ans ou plus est de 16,5 % en 2005, par rapport à la population totale, soit un pourcentage plus élevé que la moyenne de l'OCDE, qui est de 13,8 % en 2005.

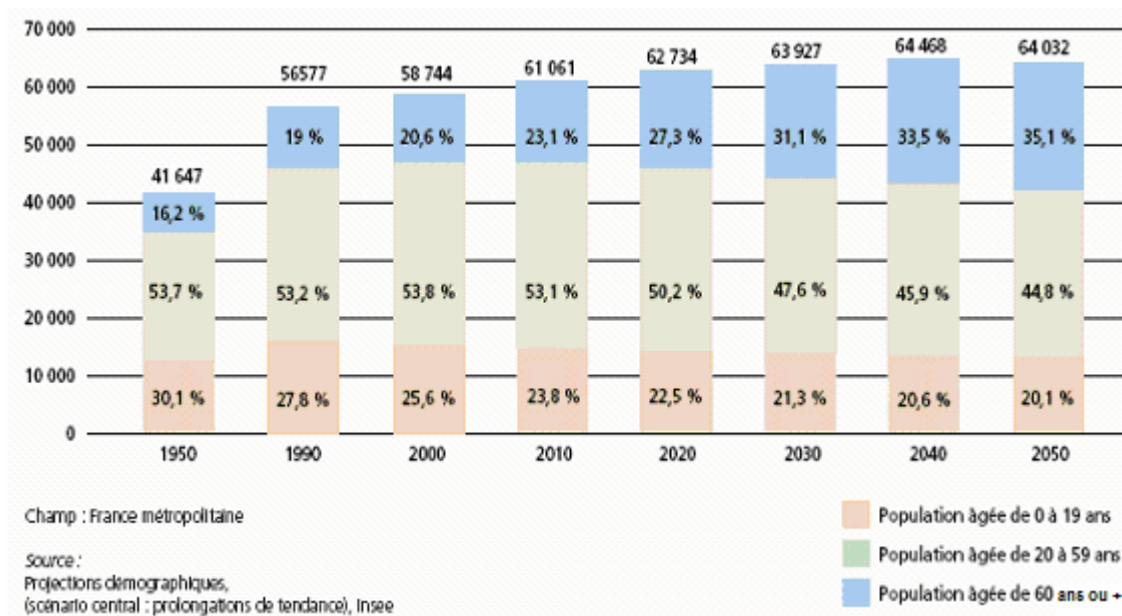
Le pourcentage des personnes âgées de 65 ans ou plus, par rapport à la population active, est de 37,6 % en 2005 (alors qu'il est de 29 % dans l'ensemble des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE²⁵²]). Une personne active sur quatre aurait plus de 50 ans en 2010, pour une sur cinq actuellement. Contrairement aux années 1960, où il était de 67 ans en moyenne pour les deux sexes, aujourd'hui, l'âge effectif de sortie de la population active est peu élevé en France par rapport à certains pays : en 2000, il était de 59,3 ans pour les hommes et de 59,4 ans pour les femmes, alors qu'au Danemark, par exemple, il est de 65,3 ans pour les hommes et de 62,1 ans pour les femmes²⁵³.

²⁵¹ Catherine Vautrin, « La révolution de la longévité, un défi éthique, social et politique », *Le figaro*, www.personnes-agees.gouv.fr

²⁵² OCDE, *Statistiques de la population active*, p. 15, <http://www.oecd.org/dataoecd/34/52/34713832.pdf>

²⁵³ OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillissement et politiques de l'emploi*, p. 9-10.

FIGURE 14 : ÉVOLUTION DE LA POPULATION DE 1950 À 2050, FRANCE



1.2 Âge et retraite

■ Limite d'âge pour le travail

En France, il existe une limite d'âge pour le travail. L'âge légal de la retraite à taux plein, pour les hommes et les femmes, est de 65 ans, sans condition de cotisation. C'est aussi l'âge de la retraite dite « d'office » ou l'âge auquel un employeur²⁵⁴ peut mettre à la retraite un salarié²⁵⁵.

■ Droit à la pension de l'État

Les travailleurs français peuvent avoir droit à la pension de l'État²⁵⁶ dès l'âge de 56 ans, après 40 années de cotisation. Cette mesure s'applique aux salariés du secteur privé depuis 2004. Elle

²⁵⁴ Bien que le licenciement des plus âgés soit bien encadré par le Code du travail (article L. 122-45), c'est l'employeur qui définit, après consultation du comité d'entreprise, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements et trouver un équilibre entre les objectifs de politique de l'emploi propres à l'entreprise et la protection sociale des travailleurs les plus faibles.

²⁵⁵ Dans la fonction publique, le recul de la limite d'âge est possible dans certaines circonstances. Au-delà des conditions liées à la situation familiale, le nombre d'années de cotisation peut justifier le départ à la retraite après l'âge limite, et ce, pour un fonctionnaire. Avec l'accord de sa hiérarchie, un fonctionnaire peut prolonger son activité au maximum de 10 trimestres pour permettre une prise en compte des périodes travaillées dans la pension. Voir OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 77.

²⁵⁶ Depuis la réforme de 2003, il ne sera plus obligatoire de cesser toute activité afin d'avoir droit à la pension de retraite. Le cumul emploi-retraite n'est pas limité quand l'activité poursuivie ne relève pas du régime de salarié. Par contre, dans le régime salarié, un plafond de revenus a été institué : le montant obtenu en additionnant les revenus d'activité et l'ensemble des pensions de retraite ne doit pas dépasser le dernier revenu d'activité perçu avant la date d'effet de la pension. En cas de dépassement, la pension est suspendue. Les retraités de la fonction publique peuvent reprendre sans restriction un emploi dans le secteur privé et, sous certaines conditions, un emploi dans le public. En cas de reprise d'activité dans la fonction publique, ils sont embauchés comme agents non titulaires et

s'appliquera aux travailleurs du secteur public à compter de 2008²⁵⁷. Une décote de 10 % du montant de la pension par année d'anticipation est appliquée²⁵⁸.

La réforme de 2003 prévoit :

- une augmentation graduelle du nombre d'années requises pour recevoir une rente à taux plein : le nombre d'années requises augmentera ainsi de 40 à 41 ans entre 2008 et 2012²⁵⁹;
- la mise en place d'une surcote (qui n'existait pas jusque-là) : une surcote de 3 % est introduite en 2004 pour chaque année postérieure à l'âge de 60 ans et à la durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein; cette surcote s'applique au privé²⁶⁰ et au public;
- pour les travailleurs du secteur privé, le montant de la rente est égal à 50 % de la moyenne des 10 meilleures années de carrière : cette moyenne devra augmenter progressivement pour atteindre 25 années en 2008;
- pour les travailleurs du secteur public, le montant de la rente est fonction de 75 % du salaire mensuel perçu pendant les 6 derniers mois.

1.3 Régime de retraite

Le système de retraite français est caractérisé par une superposition de régimes. Ces régimes varient en fonction des statuts d'emploi et des secteurs professionnels des bénéficiaires. Il existe ainsi différents régimes de retraite pour les salariés, les non-salariés ainsi que pour le secteur privé et pour le secteur public.

Le régime de retraite français comprend trois paliers :

- le premier palier : le minimum vieillesse;
- le deuxième palier : l'assurance vieillesse;
- le troisième palier : les régimes volontaires et supplémentaires privés.

non comme fonctionnaires. Dans ce cas, le revenu d'activité ne devra pas excéder le tiers de la pension (sauf pour les militaires non officiers ou pour ceux dont le nouvel emploi correspond à des activités de création artistique ou intellectuelle ou encore à des activités juridictionnelles, comme juge de proximité). Ce cumul est possible jusqu'à 65 ans. Voir OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 77-78.

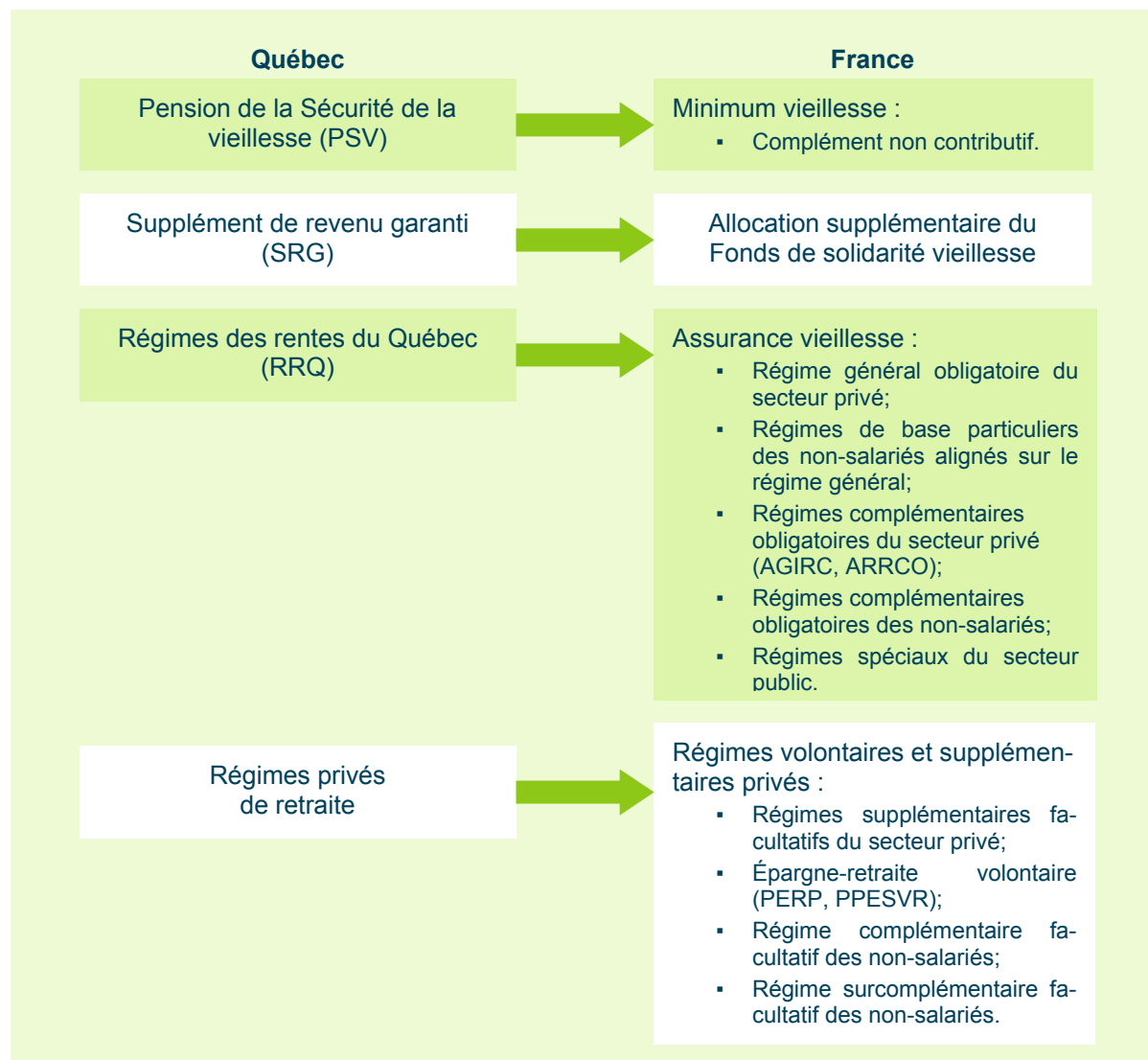
²⁵⁷ OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 64.

²⁵⁸ Cette décote devra atteindre 5 % par année d'anticipation en 2014 pour les travailleurs du secteur privé. Il en sera de même en 2020 pour les travailleurs du secteur public.

²⁵⁹ Régie des rentes du Québec, *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, p. 30, <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/Publications/EtudesFranc.pdf>

²⁶⁰ Dans le régime général, une poursuite de l'activité au-delà de l'âge de 65 ans est possible pour les personnes n'ayant pas cumulé 40 années d'assurance. Cette durée d'assurance est majorée de 2,5 % par trimestre supplémentaire après 65 ans, jusqu'à atteindre cette durée maximale du régime. Voir OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 76-77.

FIGURE 15 : LES TROIS PALIERS DU RÉGIME DE RETRAITE DE LA FRANCE



■ Premier palier : minimum vieillesse

Le minimum vieillesse est une allocation versée sous condition de ressources. Il comprend deux niveaux : une allocation dite « non contributive » (niveau de base) et une allocation octroyée par le Fonds de solidarité vieillesse (niveau supplémentaire).

L'allocation non contributive est accordée dans les cas suivants :

- être de nationalité française, ou de nationalité étrangère sous réserve de fournir une preuve de la régularité du séjour, et habiter en France métropolitaine ou dans les départements d'Outre-mer;
- être âgé de 65 ans au moins ou avoir 60 ans au moins en cas d'incapacité au travail;

- ne prétendre à aucun autre avantage de vieillesse²⁶¹;
- disposer d'un montant total d'allocations et d'autres ressources ne dépassant pas le plafond de 601,95 € par mois ou 840,04 \$ CA, soit 7 223,45 € (10 083 \$ CA) par an pour une personne seule, ou 1 054,36 € (1 471,58 \$ CA) par mois 12 652,36 € (17 658,73 \$ CA) par an pour un ménage, depuis le 1^{er} janvier²⁶².

Si le montant de l'allocation non contributive ne garantit pas un niveau de référence national, son bénéficiaire peut avoir droit à l'allocation supplémentaire du Fonds de solidarité vieillesse.

L'allocation supplémentaire du Fonds de solidarité vieillesse²⁶³ a les caractéristiques suivantes :

- elle vient compléter les autres allocations pour les porter au montant fixé par le minimum garanti;
- elle est accordée à une personne qui remplit l'ensemble des conditions exigées pour l'allocation non contributive, à l'exception de celle liée aux avantages vieillesse;
- elle est versée à une personne déjà titulaire d'un avantage de base (qui peut être la pension de retraite, la pension d'invalidité, l'allocation spéciale vieillesse, l'allocation aux mères de famille, l'allocation aux vieux travailleurs salariés, etc.).

■ Deuxième palier : assurance vieillesse

En France, l'assurance vieillesse est le régime de pension couvrant seulement les personnes qui exercent une activité professionnelle rémunérée²⁶⁴. Trois types de régimes couvrent l'assurance vieillesse : le régime général des salariés du secteur privé et les régimes de base particuliers affiliés au régime général, les régimes complémentaires obligatoires et les régimes spéciaux.

□ Régime général des salariés du secteur privé

Le régime général des salariés du secteur privé est le régime de base obligatoire. C'est un régime public financé par répartition. Il garantit un taux de remplacement de 50 % du salaire moyen²⁶⁵ pour les personnes ayant cotisé pendant 40 années. Il est géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAV²⁶⁶), qui fédère 16 caisses régionales pour

²⁶¹ À l'exemple d'un avantage de l'allocation aux vieux travailleurs salariés.

²⁶² Par contre, si le total de ces ressources, allocation spéciale comprise, est supérieur au plafond, seule une allocation différentielle est versée. Voir Association des Paralysés de France, *L'allocation spéciale de vieillesse*, http://www.apf.asso.fr/vivreauquotidien/droitsdemarches/dossier_retraites/partie2/allocation_vieillesse.php

²⁶³ Son montant s'élevait à 346,22 € par mois, soit 4 154,67 € par an pour une personne seule et 571,32 € par mois, soit 6 855,79 € par an, pour un ménage au 1^{er} janvier 2004.

²⁶⁴ Pour les personnes n'exerçant aucune activité professionnelle, elles sont obligatoirement affiliées au régime général. Leurs cotisations sont alors prises en charge par les organismes de prestations familiales si elles ont des revenus faibles ou si elles sont parents au foyer (parent élevant un enfant de moins de trois ans ou deux enfants et plus) ou encore si elles ont la charge d'un enfant ou d'un adulte handicapé). Ces personnes peuvent également adhérer de manière volontaire au régime de base. Voir République française, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, *Présentation générale de l'assurance vieillesse en France*, p. 8, <http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/retraite/presentation.pdf>

²⁶⁵ Régie des rentes du Québec, *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, p. 30, <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/Publications/EtudesFranc.pdf>

²⁶⁶ La Caisse nationale d'assurance vieillesse est un organisme qui gère les pensions de retraite au niveau national (voir annexe III). Elle gère la branche retraite du régime général de la sécurité sociale, notamment la retraite de base des salariés du commerce, de l'industrie et des services. Le régime général de la sécurité sociale regroupe

les salariés de l'industrie et du commerce, et par les caisses de mutualité sociale agricole, compétentes au niveau de chaque département, pour l'ensemble des branches de la sécurité sociale des salariés et exploitants agricoles.

Ces caisses sont administrées par des conseils paritaires où patrons, salariés et syndicats sont représentés et auxquels siègent des personnalités qualifiées nommées par l'État.

Certains régimes sont alignés sur le régime général. Il s'agit du régime de base des non-salariés artisans et du régime de base des non-salariés du secteur industriel et commercial. Ces régimes sont respectivement gérés par l'Organisation autonome d'assurance vieillesse artisanale et par l'Organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce. Il s'agit également du régime de base obligatoire couvrant les ministres des cultes et membres des congrégations ou communautés religieuses, qui est géré par la Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes.

Le régime général n'assure que la moitié des revenus de retraite; une bonne partie des autres revenus étant assurée par des régimes complémentaires obligatoires.

□ Les régimes complémentaires obligatoires

Le taux de remplacement de la rente de retraite dépend de la coordination entre le régime général et les régimes complémentaires obligatoires. Ainsi, en plus du régime général, les salariés du secteur privé doivent participer à des régimes complémentaires obligatoires de retraite. Il s'agit d'un vaste réseau de régimes qui assurent aux retraités 25 % du salaire moyen²⁶⁷. Ils sont organisés en fonction des secteurs d'activité.

Deux principaux organismes font partie de ce réseau²⁶⁸ : l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC), qui fédère un ensemble de 33 caisses organisées sur une base interprofessionnelle, professionnelle, nationale, régionale ou encore d'entreprise et l'Association des régimes de retraite complémentaires (ARRCO) pour les non-cadres, qui regroupe 79 organismes de retraite. Ces organismes sont gérés, de façon paritaire et autonome, par les partenaires sociaux.

Certains travailleurs non salariés sont également protégés par un régime complémentaire obligatoire. C'est le cas des artisans, des industriels et commerçants, des professions libérales (qui disposent de régimes complémentaires par caisse) et des exploitants agricoles.

Le financement des régimes complémentaires obligatoires se fait également par répartition. Les cotisations de l'employé et de l'employeur sont traduites en points. À la retraite, le montant de la pension est obtenu en multipliant le nombre de points accumulés par l'employé par la valeur du point à la date de paiement.

près de 15 millions de cotisants et près de 10 millions de retraités, ce qui en fait le plus important régime de retraite en France.

²⁶⁷ En combinant la rente du régime général et celle du régime complémentaire, le travailleur moyen reçoit à la retraite 75 % de son salaire de fin de carrière.

²⁶⁸ Deux régimes complémentaires obligatoires restent en dehors des prestations assurées par l'AGIRC et l'ARRCO. Il s'agit du régime des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques et celui du personnel navigant de l'aviation civile.

□ Les régimes spéciaux

Certains types d'emplois disposent de régimes spéciaux offrant des conditions de retraite plus avantageuses et généreuses. Les régimes spéciaux font office à la fois de régimes de base et de régimes complémentaires obligatoires. C'est le cas des régimes spéciaux des salariés du secteur public et assimilé²⁶⁹.

Les régimes spéciaux sont gérés par des institutions autonomes, dotées de la personnalité juridique, d'organes dirigeants distincts et de comptes propres. C'est le cas du régime spécial des mines, des clercs et employés de notaires. Ils peuvent aussi être directement gérés par l'employeur. C'est le cas, par exemple, du régime des fonctionnaires de l'État, de celui de l'Électricité de France et Gaz de France, de celui de la Société nationale des chemins de fer ou de la Régie autonome des transports parisiens.

Certains travailleurs non salariés bénéficient de régimes spéciaux. Il en est ainsi des professions libérales qui disposent d'un régime de base obligatoire et d'un régime de base spécifique aux avocats. Ces régimes sont gérés par des institutions autonomes. Il existe ainsi une Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales et une Caisse nationale des barreaux français.

■ Troisième palier : régimes volontaires et supplémentaires privés

Les régimes volontaires et supplémentaires privés sont des régimes facultatifs mis en place pour compléter les prestations des régimes obligatoires. Il s'agit des régimes d'entreprise et des cotisations individuelles des salariés.

□ Régimes d'entreprise

Les régimes d'entreprise ou interentreprises sont des régimes collectifs supplémentaires, qui présentent des avantages tant pour l'employeur que pour les employés. D'une part, ils permettent aux employeurs de cotiser pour les employés d'une entreprise ou d'une branche professionnelle et de bénéficier de certains avantages sociaux (déduction des cotisations versées de ses bénéfices ou exonération de cotisations sociales). D'autre part, ils permettent aux salariés bénéficiaires d'obtenir une déduction des cotisations de leur salaire imposable.

Ces régimes peuvent aussi couvrir les travailleurs non salariés. C'est le cas, par exemple, du régime surcomplémentaire facultatif des artisans, géré par une mutuelle, où l'intéressé choisit ses options et les cotisations correspondantes. C'est le cas également des contrats de retraite com-

²⁶⁹ Entrent dans cette catégorie : les fonctionnaires civils et militaires de l'État; les fonctionnaires des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers bénéficiant d'un régime identique à celui des fonctionnaires de l'État; les ouvriers de l'État; les salariés du secteur des transports; les salariés de l'énergie (Électricité de France et Gaz de France) ou des mines; les agents titulaires de la Banque de France; les salariés de certains établissements ou entreprises publics (Imprimerie nationale, Société d'exploitation industrielle des tabacs et des allumettes, Chambre de commerce et d'Industrie de Paris, Port autonome de Strasbourg); les salariés de l'Opéra et de la Comédie-Française; les salariés relevant de certains secteurs privés (marins, clercs de notaires). Il existe enfin un régime pour les membres et le personnel de chacune des deux assemblées parlementaires ainsi que pour le Conseil économique et social. Voir République française, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, *Présentation générale de l'assurance vieillesse en France*, p. 4-5, <http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/retraite/presentation.pdf>

plémentaire pour les travailleurs indépendants²⁷⁰, dont les cotisations sont déductibles de leurs revenus imposables.

Les régimes d'entreprise peuvent être gérés au sein d'une institution de retraite supplémentaire créée à cet effet ou alors donner lieu à la souscription d'un contrat ou d'une convention auprès d'un organisme habilité (mutuelle ou compagnie d'assurance). Ils peuvent aussi être gérés par les entreprises elles-mêmes²⁷¹.

□ Les cotisations individuelles

Les régimes des cotisations individuelles ont été introduits en 2003 et concernent les plans d'épargne retraite volontaire. Les plans partenariaux d'épargne salariale volontaire pour la retraite (PPESVR) et les plans d'épargne retraite populaire (PERP) sont les deux formes d'épargne retraite.

Le PPESVR est un système d'épargne collectif mis en place par accord conclu par les partenaires sociaux. Il donne la possibilité aux salariés de disposer d'un plan d'épargne alimenté par des versements volontaires. Il peut bénéficier d'une contribution facultative de l'entreprise. Les versements effectués au PPESVR sont déductibles d'impôts.

Le PERP est un plan d'épargne individuelle souscrit par adhésion à un contrat d'assurance conclu entre une association chargée de la surveillance du PERP, le groupe d'épargne retraite populaire et un organisme gestionnaire qui peut être une entreprise d'assurance ou une mutuelle.

Les cotisations versées au PERP sont déductibles de l'impôt sur le revenu. L'assuré reçoit la rente dès l'âge de la retraite, sauf dans des situations d'invalidité ou de chômage²⁷².

1.4 Situation de la caisse de retraite de l'État

Le système de retraite français est caractérisé par une juxtaposition des caisses de retraite gérant les régimes respectifs de chaque branche professionnelle. L'État accomplit, cependant, une mission de solidarité nationale. Cette dernière se traduit par des subventions directes aux régimes les plus déficitaires, afin d'équilibrer leurs comptes; l'affectation directe de certaines taxes au financement des régimes; la mise en place d'un Fonds de solidarité vieillesse (FSV) et d'un Fonds de réserves pour les retraites (FRR). La plupart des fonds de financement des régimes publics de retraite en France connaissent une généralisation des déficits.

La présentation de la situation du financement de la retraite sera axée sur la CNAV, le FSV et le FRR²⁷³, dont l'une finance le régime général (le plus important du système de retraite français),

²⁷⁰ Ces contrats sont gérés par des mutuelles.

²⁷¹ République française, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, *Présentation générale de l'assurance vieillesse en France*, p. 1-9, <http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/retraite/presentation.pdf>

²⁷² Régie des rentes du Québec, *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, p. 31, <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/Publications/EtudesFranc.pdf>

²⁷³ La situation déficitaire de l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale ne sera pas abordée ici. Cette agence est la caisse nationale de la branche du Recouvrement qui regroupe 103 Unions pour le Recouvrement des cotisations de la Sécurité sociale et des allocations familiales sur les territoires métropolitains et 4 caisses générales de Sécurité sociale dans les départements d'Outre-mer. La branche assure le recouvrement des cotisations et contributions du régime général de la sécurité sociale. Avec les Unions pour le Recouvrement des cotisations de la Sécurité sociale et des allocations familiales et les caisses générales de sécurité sociale, elle est char-

l'autre remplit une mission de gestion et d'équilibre de l'ensemble des régimes et la dernière, une mission de prévision du système de financement. La CNAV peut être financée par le FSV, notamment en cas de déficit. Si elles réalisent des excédents, ceux-ci sont versés au FRR.

■ La situation de la Caisse nationale d'assurance vieillesse

La CNAV²⁷⁴ est un établissement public à caractère administratif²⁷⁵. Après avoir enregistré des excédents en 2002 et 2003, la CNAV a connu un déficit de 400 M € en 2004 (557,50 M\$ CA). Ses charges nettes progresseraient de 4,9 % alors que ses produits nets ne croîtraient que de 3 % en 2004.

■ La situation du Fonds de solidarité vieillesse

Le FSV²⁷⁶ est un établissement public de l'État à caractère administratif placé sous la double tutelle du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget. Il a pour mission de financer, au moyen de recettes qui lui sont affectées²⁷⁷, divers avantages vieillesse à caractère non contributif²⁷⁸ relevant de la solidarité nationale et servis par les régimes de vieillesse de base de la sécurité sociale²⁷⁹.

À la clôture des comptes de l'exercice 2001, le FSV dégagait des excédents de 1,231 G € (1,720 G\$ CA). Ces excédents ont été absorbés par le déficit de dépenses relatives à la solidarité nationale de l'année 2002. Ainsi à la fin de 2002, un premier déficit cumulé de -122 M €

gée de collecter les cotisations et contributions sociales, taxes affectées... auprès des cotisants (entreprises, particuliers, travailleurs indépendants...) et de redistribuer ces fonds aux caisses de Sécurité sociale (maladie, accidents du travail, famille, vieillesse), ainsi qu'à d'autres organismes et institutions qui leur ont confié le recouvrement de leurs recettes (Caisse d'amortissement de la dette sociale, Fonds de solidarité vieillesse...). Agence centrale des organismes de Sécurité sociale, *Page d'accueil*, <http://www.acoss.fr/>

²⁷⁴ Caisse nationale d'assurance vieillesse, *Qui sommes-nous?*, <http://www.cnav.fr/1qui/frameset.htm>

²⁷⁵ La CNAV remplit une double fonction : elle définit, en tant que caisse nationale, les orientations de la branche retraite en matière d'assurance vieillesse-veuvage et d'action sociale; elle gère directement, en Île-de-France (dans les autres régions de France, ce rôle est dévolu à 14 caisses régionales d'assurance-maladie, à la caisse régionale d'assurance vieillesse, pour l'Alsace-Moselle et aux caisses générales de sécurité sociale, pour les départements d'Outre-mer), la retraite du régime général, en assurant la tenue des comptes des cotisants, le calcul et le paiement des retraites et des prestations d'action sociale.

²⁷⁶ Fonds de solidarité vieillesse, *Rapport annuel d'activité 2004*, p. 3, <http://www.fsv.fr/fsvoct03/rapportFSV2004site.pdf>

²⁷⁷ Il s'agit entre autres d'une fraction du produit de la Contribution sociale généralisée (1 %), d'une fraction de la contribution sociale des sociétés, des produits provenant des opérations de placement que le FSV est habilité à pratiquer.

²⁷⁸ C'est-à-dire acquis sans contrepartie de cotisations ou non proportionnels aux cotisations acquittées.

²⁷⁹ Les charges supportées par le FSV se répartissent en quatre catégories : le minimum vieillesse; certains avantages familiaux (majorations de pension pour enfants et conjoint à charge (ces avantages sont non contributifs parce qu'accordés dans le cadre de la politique familiale de l'État); les cotisations prises en charge au titre de périodes validées gratuitement par les régimes de base d'assurance vieillesse (à l'exemple des périodes non travaillées ou du service national); la prise en charge de cotisations de retraites complémentaires (AGIRC et ARRCO) au titre des périodes de préretraite et de chômage indemnisées par l'État. Les comptes de la sécurité sociale, République française, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, *Les rapports de la Commission des comptes de la Sécurité sociale*, <http://www.social.gouv.fr/hm/dossiers/ccss/index.htm>

(170,312 M\$ CA) était constaté. Ce déficit était de –1,056 G€ (1,47 G\$ CA) en 2003 et de –1,70 G€ (2,366 G\$ CA) en 2004²⁸⁰.

■ La situation du Fonds de réserve pour les retraites

Le FRR²⁸¹ est un établissement public de l'État à caractère administratif²⁸². Il a pour mission de gérer, dans une perspective de long terme, les sommes qui lui sont affectées, en les mettant en réserve jusqu'en 2020²⁸³.

Pour l'année 2004, les recettes du FRR étaient estimées à 2,6 G € (3,63 G\$ CA). Les réserves constituées au 31 mars 2004 s'élevaient à 16,5 G € (22,32 G\$ CA²⁸⁴).

L'objectif initial était d'atteindre près de 150 G € (209,13 G\$ CA) en 2020. Si les comptes du FRR présentent un solde positif (voir tableau à l'annexe III), les prévisions indiquent, néanmoins, que le rythme des dépenses à moyen terme ne permettra pas de réaliser cet objectif²⁸⁵.

1.5 Perception des aînés

La perception des aînés peut être abordée du point de vue de l'opinion publique et du point de vue de l'attitude des employeurs face à l'âge.

■ Perception des aînés par l'opinion publique

Du point de vue de l'opinion publique, il existe en France une culture de la préretraite qui justifierait que les aînés ne soient pas considérés comme un fardeau social. L'introduction de la préretraite a été justifiée par l'objectif de faciliter l'insertion dans la vie active de jeunes travailleurs en offrant aux salariés âgés un revenu de remplacement suffisamment incitatif pour qu'ils cessent leur activité²⁸⁶.

²⁸⁰ Depuis 2003, le FSV n'est plus en mesure de financer, dans les délais, les dépenses mises à sa charge. Cette tendance a été renforcée en 2004, année au cours de laquelle le FSV a connu une augmentation des charges (voir figure 17) due notamment aux cotisations relatives à la hausse du chômage non indemnisé (la prise en charge de ces prestations est indexée sur l'évolution moyenne du salaire minimum interprofessionnel garanti, lui-même en hausse de plus de 5,1 % en 2004).

²⁸¹ Fonds de réserve pour les retraites, *Page d'accueil*, <http://www.retraite.gouv.fr/article51.html>

²⁸² Le FRR a été créé en 1999 pour répondre aux besoins de financement du système de retraite nés de l'arrivée à la retraite des générations du baby-boom et de l'allongement de la durée de la vie. Avant de devenir un établissement public à caractère administratif, le FRR était géré par le FSV jusqu'en 2001.

²⁸³ Le FRR est chargé de contribuer à la pérennité des régimes obligatoires d'assurance vieillesse, des régimes alignés des salariés agricoles et des artisans; accompagner les adaptations des régimes du système de retraite français par répartition afin de permettre de mieux répartir dans le temps, et entre générations, les efforts susceptibles d'être demandés face aux évolutions démographiques. Ses sources de revenus sont variées. Elles proviennent d'une partie du prélèvement social de 2 % sur les revenus du patrimoine et de placement; des excédents de la CNAV; du produit des cessions d'actifs.

²⁸⁴ République française, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, *Les rapports de la Commission des comptes de la Sécurité sociale*, <http://www.social.gouv.fr/html/dossiers/ccss/index.htm>

²⁸⁵ Fonds de réserve pour les retraites, *Page d'accueil*, <http://www.retraite.gouv.fr/article51.html>

²⁸⁶ OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 79.

■ Perception des aînés par les employeurs

Si les problématiques du vieillissement préoccupent peu les employeurs, certains d'entre eux manifestent une attitude paradoxale. D'un côté, ils considèrent qu'une augmentation de la part des salariés de 50 ans ou plus aura des effets positifs sur l'entreprise sur le plan collectif (transmission des savoir-faire spécifiques, entretien de la mémoire d'entreprise, meilleure connaissance du monde du travail, plus grande conscience professionnelle).

De l'autre, les entreprises sont réservées quant à la rentabilité économique des travailleurs âgés. Les pratiques de nombreuses entreprises reposent sur des stéréotypes négatifs: une mise à l'écart des plus âgés est justifiée par un principe bien ancré selon lequel, en cas de sureffectifs dans l'entreprise, il est préférable et mieux accepté socialement de faire partir d'abord les plus âgés grâce à des dispositifs généreux de préretraite.

De plus, la réticence des employeurs à promouvoir le recours à la main-d'œuvre âgée est tributaire du contexte de chômage élevé en France. Ce contexte les incite à privilégier une main-d'œuvre jeune. Parmi les employeurs qui ont embauché en 2000, 25 % ont embauché un salarié de 50 ans ou plus, contre 89 % qui ont recruté un jeune de moins de 30 ans²⁸⁷. Par ailleurs, un consensus semble s'être imposé depuis des décennies entre employeurs et syndicats pour faire bénéficier les personnes âgées de départs précoces et avantageux à la retraite²⁸⁸.

Les employeurs expliquent cette différence par l'adaptation difficile des personnes âgées aux nouvelles technologies et une certaine réticence, de leur part, aux changements organisationnels.

1.6 Organismes principalement responsables des questions relatives aux aînés

Plusieurs organismes sont responsables des questions relatives aux aînés. Certains sont publics, d'autres sont privés ou communautaires.

1.6.1 Organismes gouvernementaux

■ Ministère délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille

Depuis le 2 juin 2005, le Secrétariat d'État aux personnes âgées, qui relevait du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité est devenu le ministère délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille dans le nouveau gouvernement de M. de Villepin.

Il ressort des différents discours et rapports analysés que la mission du Ministère est²⁸⁹ :

- de promouvoir l'insertion des personnes âgées dans la société;
- d'améliorer la qualité de vie quotidienne des personnes âgées et de mieux mobiliser leur utilité sociale;

²⁸⁷ OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 104-105.

²⁸⁸ *Ibid.*, p. 16.

²⁸⁹ Site du ministère délégué aux Personnes âgées, *Page d'accueil*, <http://www.personnes-agees.gouv.fr/>

- de favoriser une meilleure reconnaissance du rôle des aînés, de leur place et de leur image dans le destin de la France;
- de renforcer la mixité des âges.

■ Autres ministères

Le principal ministère agissant en concertation avec le ministère responsable des questions relatives aux personnes âgées est le ministère de la Santé et des Solidarités²⁹⁰. Une définition officielle des missions et activités du Ministère n'est pas disponible. Les sites gouvernementaux sont muets à ce propos.

Une analyse des rapports et des discours officiels permet d'attribuer les missions suivantes du ministère de la Santé et des Solidarités :

- veiller à la santé des personnes âgées;
- fournir des infrastructures sanitaires, sociales, médico-sociales, adaptées aux conditions et aux besoins des personnes âgées;
- assurer la coordination des politiques médico-sociales relatives aux personnes âgées;
- veiller à la prise en charge des personnes âgées à mobilité réduite.

Les activités du Ministère consistent à²⁹¹ :

- faire des propositions relatives aux conditions de la santé des personnes âgées;
- mettre en place, en concertation avec les collectivités locales, des dispositifs de soutien aux personnes âgées;
- financer la mise en place d'équipements en faveur des personnes âgées.

■ Les autres organismes publics

□ Conseil d'orientation des retraites

Le Conseil d'orientation des retraites²⁹² a été créé en 2000 et placé sous l'autorité du premier ministre. C'est une structure pluraliste et permanente, associant des parlementaires, des représentants des partenaires sociaux, des experts et des représentants de l'État. Il a pour mission de suivre l'évolution des régimes de retraite et de faire des propositions au gouvernement pour assurer la viabilité financière du système de retraite français.

Plus précisément, le Conseil d'orientation des retraites a reçu pour mission :

- de décrire la situation financière actuelle et les perspectives des différents régimes de retraite;
- d'apprécier les conditions requises pour assurer la viabilité à terme de ces régimes;
- de veiller à la cohésion du système de retraite par répartition;

²⁹⁰ Ministère de la Santé et des Solidarités, *Page d'accueil*, <http://www.sante.gouv.fr/>

²⁹¹ Ministère de la Santé et de la Protection sociale, *Budget 2005*, http://www.sante.gouv.fr/htm/actu/projetloi_2005/PLF_2005_V23.pdf

²⁹² Conseil d'orientation des retraites, *Page d'accueil*, <http://www.cor-retraites.fr/index.php>

- de formuler, le cas échéant, des recommandations ou propositions de réforme de nature à répondre aux objectifs de viabilité financière et d'égalité de traitement entre assurés.

Le Conseil remet au premier ministre tous les deux ans un rapport, communiqué au Parlement et rendu public. Il est composé de trente-neuf membres, en date du 26 septembre 2005.

□ Comité national des retraités et personnes âgées

Le Comité national des retraités et personnes âgées²⁹³ a été créé, par décret du premier ministre en 1982²⁹⁴. Il a un rôle consultatif et assure la participation des retraités et personnes âgées à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de solidarité nationale les concernant. Ses responsabilités consistent à :

- donner des avis au ministre chargé des personnes âgées sur tout projet, programme ou étude intéressant les retraités et personnes âgées;
- examiner, de sa propre initiative, toute autre question relative à la politique sociale ou médico-sociale concernant les retraités et personnes âgées;
- remettre au ministre chargé des personnes âgées, avant le premier octobre de chaque année, un rapport sur l'application de la politique relative aux prestations de services et aux équipements sociaux et médico-sociaux intéressant les retraités et personnes âgées pendant l'année écoulée.

Le Comité national des retraités et personnes âgées est présidé par le ministre responsable des personnes âgées. Il est composé de membres titulaires et de suppléants désignés pour un mandat de trois ans et selon des règles bien précises²⁹⁵.

Un comité régional ou le comité départemental des retraités et personnes âgées est institué dans chacune des entités respectives. Ces comités, à caractère consultatif, constituent un lieu de dialogue, d'information et de réflexion au sein duquel des représentants des retraités et personnes âgées participent à l'élaboration et à l'application des mesures de toute nature les concernant, en concertation avec les professionnels et les principaux organismes chargés de mettre en œuvre les actions en leur faveur au sein de la région ou du département.

Le comité régional ou le comité départemental ne possèdent ni personnalité morale, ni autonomie financière. Leurs moyens de fonctionnement sont fournis par l'État, par l'intermédiaire de la direc-

²⁹³ Age Village, Décret N° 82-697 du 4 août 1982, modifié par les décrets n° 88-160 du 17 février 1988, n° 95-524 du 4 mai 1995 et n° 98-645 du 22 juillet 1998, p. 1-3, http://www.agevillage.com/AgeNet/upload/DECRET_82_697.pdf

²⁹⁴ *Ibid.*

²⁹⁵ Les membres sont désignés comme suit : un député désigné par l'Assemblée nationale, un sénateur désigné par le président du sénat, deux représentants des départements désignés par l'Assemblée des Présidents des Conseils Généraux, un représentant des communes désigné par l'Association des Maires de France, un membre du Conseil d'État désigné par le vice-président du conseil d'État, un magistrat de la cour des comptes désigné par le premier président de la Cour des comptes, un membre de l'Inspection Générale des Affaires Sociales désigné par le ministre, un représentant désigné par chacune des 16 associations et organisations désignées, 8 personnes qualifiées désignées par le ministre soit en raison de la représentativité des associations ou organismes auxquels elles appartiennent, soit en raison de leur compétence dans le domaine des personnes âgées.

tion départementale des affaires sanitaires et sociales et d'autres financements pouvant leur être alloués par diverses instances locales²⁹⁶.

□ Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA²⁹⁷) a pour rôle d'animer la politique de compensation de la perte d'autonomie et d'en garantir l'application égale sur tout le territoire français dans le cadre d'une convention d'objectifs et de gestion passée avec l'État. La CNSA est placée sous le contrôle du parlement et de la Cour des comptes.

La CNSA a pour missions:

- de rassembler les moyens mobilisables par l'État et l'assurance-maladie pour prendre en charge la dépendance des personnes âgées et des personnes handicapées;
- d'assurer la transparence de l'affectation des fonds et d'en garantir l'utilisation au profit exclusif des personnes âgées et handicapées;
- de déléguer les moyens financiers aux départements responsables de la mise en œuvre sur le terrain des politiques de prise en charge de la dépendance;
- de veiller à l'égalité de traitement des politiques d'autonomie sur l'ensemble du territoire;
- de mener les études, recherches et évaluations sur les phénomènes de dépendance.

La CNSA, établissement public administratif, est financée par l'État et gère les crédits issus de la journée de solidarité²⁹⁸ organisée par le gouvernement pour soutenir les actions à destination des personnes handicapées et des personnes âgées.

Elle est dirigée par un conseil dont le président est élu par ses membres. Ce conseil est composé de:

- représentants des associations œuvrant sur le plan national en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées;
- représentants des conseils généraux;
- représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives;
- représentants de l'État;
- parlementaires;
- personnalités et représentants d'institutions choisis à raison de leur qualification dans les domaines de compétence de la CNSA.

□ Centre communal d'action sociale

Pour chaque commune, il existe un Centre communal d'action sociale²⁹⁹. Le Centre communal d'action sociale est un établissement public, administré par un Conseil d'administration de

²⁹⁶ À cet effet, ces comités conservent la possibilité de se constituer en association régie par la loi de 1901. Age Village, *Circulaire 88-11 du 2 mai 1988*, http://www.agevillage.com/AgeNet/upload/CIRCULAIRE_88_11.pdf

²⁹⁷ Ministère délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille, *Page d'accueil*, <http://www.personnes-agees.gouv.fr/>

²⁹⁸ Une « journée de solidarité » a été instituée pour créer des revenus permettant d'alimenter la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (voir section 3).

²⁹⁹ Centre communal d'action sociale, *Page d'accueil*, <http://www.ccas-fecamp.fr/>

15 membres, présidé par le maire. Il est chargé de mettre en œuvre la politique sociale déterminée par les élus locaux et d'évaluer régulièrement les besoins sociaux de la population.

Chaque Centre communal d'action sociale intervient dans deux secteurs d'activité : le secteur social et le secteur personnes âgées. Le secteur personnes âgées assure particulièrement la prestation des services en matière d'aide au maintien à domicile, de l'animation des retraités³⁰⁰ et de la gestion des résidences des personnes âgées.

1.6.2 Organismes communautaires

Plusieurs associations œuvrent en faveur des aînés en France. Parmi elles, les plus représentatives³⁰¹, à l'échelon national, sont : l'Association française de Protection et d'Assistance aux Personnes Âgées, la Fédération Nationale des Associations de Retraites, l'Union Nationale de Retraités et des Personnes Âgées, l'Union Française des Retraités³⁰².

■ Association française de Protection et d'Assistance aux Personnes Âgées

L'Association française de Protection et d'Assistance aux Personnes Âgées³⁰³ est une association à but non lucratif, composée exclusivement de bénévoles issus du secteur judiciaire et social. L'association a pour objet la protection, l'assistance et l'information auprès des personnes âgées. Ses activités comprennent :

- la diffusion de l'information sur les droits des personnes âgées auprès des professionnels du secteur médico-social et des familles;
- l'organisation d'actions auprès des médias, l'aide à la prise de conscience et la sensibilisation du grand public, sur les questions relatives à la maltraitance;
- le conseil aux familles et professionnels de la santé pour l'obtention d'allocations auxquelles peuvent prétendre les personnes âgées³⁰⁴;
- des visites dans des structures d'accueil pour personnes âgées (visant à rendre compte de tout manquement aux conditions d'accueil et d'hébergement des personnes âgées auprès des structures d'État compétentes et ce, dans l'intérêt des personnes âgées).

³⁰⁰ L'animation des retraités comprend l'organisation de repas mensuels, de goûters; la mise en place de bulletins mensuels; les animations des résidences, la bibliothèque, les activités sportives...

³⁰¹ D'autres organismes d'importance œuvrent en faveur des personnes âgées, à l'exemple de l'Association grands-parrains et petits-filleuls qui intervient en matière de lutte contre l'isolement des personnes âgées. Association grands-parrains et petits-filleuls, *Références et témoignage*, <http://www.chez.com/grandsparrains/reftemoi.htm>

³⁰² S'ajoutent la Fédération nationale des retraités civils et militaires, la Fédération générale des retraités civils et militaires, l'Union confédérale des retraités, la Fédération des retraités et préretraités, l'Union nationale des associations de retraités et pensionnés, l'Union nationale pour la prévoyance sociale de l'encadrement, l'Union nationale des indépendants retraités du commerce, la Section Nationale des Anciens Exploitants Agricoles, la Fédération nationale des associations de retraités de l'artisanat, la Confédération nationale des retraités des professions libérales. Le réseau d'informations générales et d'actualités axé sur les personnes âgées est également très actif en faveur des personnes âgées. Les sites les plus représentatifs sont les suivants : Accordages, *Page d'accueil*, <http://www.accordages-intergeneration.com/v3/> et Age Village, *Qui sommes-nous?*, http://www.agevillage.com/Article/index.jsp?ARTICLE_ID=701

³⁰³ Association française de Protection et d'Assistance aux Personnes Âgées, *AFPAP et les médias*, <http://www.afpap.org/afpapmedias.htm>

³⁰⁴ Il s'agit par exemple des aides sociales, de la prestation spécifique de dépendance, de l'allocation personnalisée à l'autonomie, de l'allocation compensatrice pour tierce personne, de l'aide au logement...

L'Association française de Protection et d'Assistance aux Personnes Âgées est partenaire de l'opération « Prix Vieillir en France », organisée sous la tutelle du ministre de la Santé et des Solidarités et du ministère délégué aux Personnes âgées. À son initiative, et en collaboration avec France Télécom, un numéro vert a été mis en service sur toute l'étendue du territoire français. L'objectif est de communiquer à toute personne en difficulté un numéro gratuit d'écoute et de soutien, accessible sur une large plage horaire. Ce numéro vert représente désormais un instrument utile à la prévention et à la lutte contre la maltraitance des personnes âgées.

L'Association française de Protection et d'Assistance aux Personnes Âgées est financée par les cotisations des membres, les dons de toute nature en provenance des personnes défendant la cause des personnes âgées et les subventions de l'État.

■ Fédération Nationale des Associations de Retraités

La Fédération Nationale des Associations de Retraités³⁰⁵ est un regroupement d'organismes de personnes âgées ayant pour mission de rassembler les retraités et d'améliorer leurs conditions de vie. Elle a, notamment, pour objectifs :

- de rassembler et représenter sur les plans national et international, les associations, clubs et amicales de retraités;
- d'aider ces associations à former leurs dirigeants, leurs animateurs et leurs membres.

Les principales activités de la Fédération Nationale des Associations de Retraités consistent à :

- représenter ses adhérents devant les pouvoirs publics, les services, les administrations et toutes instances publiques ou privées, nationales, européennes ou internationales, responsables des questions ou des problèmes concernant les retraités;
- promouvoir une réflexion et des études utiles sur le plan individuel, collectif ou social;
- informer, documenter, coordonner les actions de ses adhérents;
- aider au développement en encourageant l'entraide sous toutes ses formes;
- assurer l'étude, la représentation et la défense en justice ou ailleurs, contre toute décision ou mesure prise qui serait de nature à porter préjudice aux droits ou intérêts de ses adhérents ou des retraités et des personnes âgées.

Les ressources de la Fédération Nationale des Associations de Retraités proviennent, entre autres :

- des cotisations de ses membres;
- des subventions de l'État, des régions, des départements, des communes, des établissements publics ou privés, de la communauté européenne, d'organismes divers nationaux, européens ou internationaux;
- des revenus d'études ou de publications;
- des revenus issus de la publicité incluse dans les diverses parutions de la Fédération Nationale des Associations de Retraités;
- des placements financiers de la trésorerie de la Fédération Nationale des Associations de Retraités;

³⁰⁵ Fédération Nationale des Associations de Retraités, *Page d'accueil*, <http://www.fnar.asso.fr/>

- des remboursements de frais pour services rendus;
- des dons.

■ Union Nationale des Retraités et des Personnes Âgées

L'Union Nationale des Retraités et des Personnes Âgées³⁰⁶ est un organisme associatif créé en 1945 et œuvre en faveur des retraités et des personnes âgées. Sa mission consiste à :

- créer et promouvoir, au niveau national, un large rassemblement de personnes décidées à défendre et améliorer les droits et les intérêts des retraités et des personnes âgées;
- proposer et revendiquer les mesures économiques, sociales et sanitaires nécessaires à l'amélioration des droits des retraités et des personnes âgées;
- agir et lutter pour le respect et l'amélioration des avantages acquis;
- informer les retraités de la situation économique, sociale et sanitaire les concernant;
- promouvoir et soutenir toutes activités culturelles et de loisirs propres à permettre de mieux vivre sa retraite.

Ses principales activités sont axées sur la participation à de grands forums nationaux et internationaux. L'Union Nationale des Retraités et des Personnes Âgées a, par exemple, participé activement à l'élaboration du « livre noir », puis du « livre blanc » qui débouchèrent sur la création de la Prestation Spécifique Dépendance, elle-même débouchant sur l'Aide Personnalisée à l'Autonomie.

L'Union Nationale des Retraités et des Personnes Âgées organise aussi des congrès et des sessions de travail sur diverses questions liées aux pensions de réversion, aux retraites, à la sécurité sociale, aux problématiques du vieillissement, à la maltraitance, etc.

Les ressources de l'Union Nationale des Retraités et des Personnes Âgées proviennent des cotisations des adhérents, des revenus tirés des abonnements à son service juridique, de l'Agence France Presse (AFP) ou des abonnements à plusieurs journaux. Elles proviennent également de dons, des legs et/ou subventions de l'État.

■ Union Française des Retraités

L'Union Française des Retraités³⁰⁷ est une fédération qui regroupe des associations de retraités, préretraités et futurs retraités relevant d'un régime par répartition en vue de la défense des retraités et de leurs retraites.

L'Union Française des Retraités a pour objectifs :

- de défendre les retraites actuelles et futures;
- de défendre le pouvoir d'achat des retraités et des préretraités;
- de représenter les intérêts de ses membres dans le souci d'obtenir la juste place des retraités dans la nation et refuser toute différence de traitement due à l'âge;
- d'assurer la protection des retraités et de leurs ayants droit;

³⁰⁶ Union Nationale des Retraités et des Personnes Âgées, *Page d'accueil*, <http://www.unrpa.fr/modules/news/>

³⁰⁷ Union Française des Retraités, *Nos objectifs*, <http://www.retraites-ufr.com/objectifs.php>

- d'améliorer la prise en charge des personnes âgées;
- de faire des propositions aux pouvoirs publics sur des problématiques relatives aux personnes âgées.

Les activités de l'Union Française des Retraités comprennent, entre autres, la mise à la disposition de ses associations des fiches techniques et pratiques répondant aux questions que peuvent se poser les retraités sur leurs problèmes de retraites.

Ses ressources proviennent exclusivement des cotisations de ses membres.

2 LA PARTICIPATION DES AÎNÉS

2.1 Cadre mis en place pour soutenir la participation des aînés au développement de la société (législatif, administratif, politique, stratégique ou autres)

La France ne dispose ni de politique d'ensemble ni de stratégie globale pour soutenir la participation des aînés au développement de la société. La réforme des retraites de 2003 (voir section 1), en introduisant le principe de l'allongement de la durée de carrière, fait partie des principales mesures incitant directement les travailleurs à rester actifs plus longtemps. Elle est suivie d'autres initiatives de soutien à la participation des aînés au développement de la société.

Ces initiatives sont analysées du point de vue de l'amélioration de l'employabilité des travailleurs âgés, de leur incitation à rester sur le marché du travail ainsi que du point de vue de la suppression des barrières liées à l'âge.

■ Améliorer l'employabilité des travailleurs âgés

Le cadre d'amélioration de l'employabilité des travailleurs âgés concerne le rapport âge et travail (conditions de travail) et le rapport formation des travailleurs âgés et problématiques de classification.

□ Le rapport âge et travail

Pour encourager les entreprises à améliorer la relation entre l'âge et le travail, l'État français finance certains dispositifs comme :

- le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail dans le cadre d'une stratégie pluri-annuelle (2003-2006) en matière de santé et de sécurité au travail (politique qui s'adresse particulièrement aux travailleurs âgés et définie en concertation avec les partenaires sociaux³⁰⁸);
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : mise en place, par décret en 2003, d'une aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment dans les entreprises dont la pyramide des âges est déséquilibrée;

³⁰⁸ OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 146.

- la définition et la prise en compte de la pénibilité au travail : la loi de 2003 sur les retraites invite les partenaires sociaux à négocier sur les conditions et le profil des emplois pénibles, dans une optique de prévention (le calendrier et les niveaux de la négociation sont définis par la loi).

□ Le rapport formation des travailleurs âgés et problématiques de classification

Les principales mesures à cet égard concernent la promotion de la formation tout au long de la vie³⁰⁹, au moyen d'un accord interprofessionnel. À cet égard, un accord a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux en 2003, qui prévoit, dans son deuxième chapitre, cinq articles, dont celui lié aux « principes de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés³¹⁰ ».

L'accord interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie a été transcrit par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie³¹¹. Cette loi fixe des priorités en ce qui concerne les travailleurs âgés :

- après 20 ans d'activité professionnelle, et avant l'âge de 45 ans, tout salarié³¹² bénéficie d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis d'expérience;
- lorsque le salarié atteint l'âge de 45 ans, la durée d'utilisation des droits à congés dans le cadre d'un compte épargne-temps³¹³ n'est pas limitée dans le temps;
- les périodes de professionnalisation sont possibles pour les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans³¹⁴;
- dans la perspective de prévoir l'évolution des besoins en matière de gestion des ressources humaines, chaque entreprise doit mettre en place des mécanismes d'entretien de carrière conduits avec le responsable hiérarchique formé à cet effet, procéder à des bilans à mi-carrière, à la refonte des systèmes de classification et adopter une approche axée sur la personnalisation du déroulement de carrière.

³⁰⁹ Cette mesure part du constat que les personnes peu diplômées âgées de 50 à 64 ans sont relativement plus nombreuses en France que dans l'ensemble des pays de l'OCDE et pour renverser le faible niveau de qualification des travailleurs de cette tranche d'âge, les pouvoirs publics français ont encouragé le soutien à la formation et à la formation professionnelle. Voir OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 125. Voir aussi Studyrama Pro, *Accord national du 20 septembre 2003, Chapitre 2 : Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés*, http://www.studyrama.com/article.php3?id_article=12371

³¹⁰ Les quatre autres articles sont relatifs au « droit individuel à la formation », au « congé individuel de formation », aux « actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise » et à « l'utilisation du compte épargne-temps à la formation ».

³¹¹ En 2004, les nouvelles dispositions relatives à la formation continue prévoient trois modalités d'accès à la formation continue : à l'initiative de l'employeur (plan de formation), à l'initiative du salarié (congé CIF) et à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur (droit individuel à la formation). Voir OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 135.

³¹² À condition seulement qu'il dispose d'une ancienneté minimale d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie.

³¹³ Le compte épargne-temps permet à un salarié d'accumuler, pendant plusieurs années, des jours de congé rémunérés ou une épargne en argent. Il est mis en place par convention ou accord collectif et devait être utilisé dans les cinq ans à compter du jour où le salarié a acquis deux mois de congés rémunérés.

³¹⁴ OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillesse et politiques de l'emploi*, p. 134.

■ Inciter les travailleurs âgés au travail

L'un des objectifs de la réforme du système de retraite de 2003 était d'inciter les travailleurs âgés à rester actifs plus longtemps. L'instauration de la surcote fait partie des mesures visant à atteindre cet objectif (voir *supra*).

De plus, pour soutenir l'emploi des travailleurs âgés de 50 ans ou plus, le gouvernement a adopté plusieurs mesures récentes³¹⁵, dont le Contrat France 2005 qui comporte un volet spécifique aux personnes âgées.

□ Le Contrat France 2005³¹⁶

Par le Contrat France 2005, les pouvoirs publics invitent les partenaires sociaux à engager des négociations sur l'emploi des personnes âgées et sur la pénibilité des emplois, en vertu de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Ces négociations doivent aboutir, en substance, à la mise en place d'une série de programmes d'action visant à rallonger le temps de travail rémunéré (protection des salariés effectuant les heures supplémentaires) et à encourager l'emploi de salariés à domicile.

Le volet personnes âgées du Contrat France 2005 a pour objectifs:

- de mobiliser les services de l'emploi;
- d'assurer une collaboration avec les services de recrutement;
- d'ouvrir un dialogue sur l'adaptation des postes de travail;
- de renforcer les actions de conseil à la gestion des âges;
- d'adapter les règles de fonctionnement de l'assurance-chômage à l'objectif d'emploi des personnes âgées³¹⁷;
- de lancer une campagne de sensibilisation sur la place des aînés dans le monde du travail et la valorisation de l'expérience.

En dehors du Contrat France 2005, le gouvernement français a mis en place, en 2003, des aides dégressives à l'employeur. Les demandeurs d'emploi indemnisés de plus de 50 ans peuvent en bénéficier dès leur troisième mois de chômage. Une partie du salaire d'embauche est reversée mensuellement à l'employeur pendant une période maximale de trois ans. En 2003, 112 000 chômeurs indemnisés ont été embauchés grâce à l'aide dégressive à l'employeur, dont 28,5 % étaient des 50 ans ou plus³¹⁸.

³¹⁵ Contrat France 2005 a été privilégié par rapport à d'autres initiatives d'aide à l'embauche comme les contrats d'initiative emploi, les contrats emploi solidarité et les contrats emploi consolidé qui ne visent pas directement les personnes âgées. Pour des développements à cet égard, voir OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillissement et politiques de l'emploi*, p. 137-138.

³¹⁶ Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables, *Contrat France 2005*, http://www.experts-comptables.fr/Clubs/C_Social/documents/ContratFrance2005.pdf

³¹⁷ L'objectif est de revoir la dispense de recherche d'emploi et d'assouplir davantage les conditions du cumul emploi retraite.

³¹⁸ OCDE, *Ageing and Employment Policies : France / Vieillissement et politiques de l'emploi*, p. 140.

■ Supprimer les barrières liées à l'âge

En France, si l'on ne détecte pas de discrimination flagrante liée à l'âge, certaines pratiques en cours dans les milieux de travail (y compris le secteur public et le secteur privé) concourent à limiter le recours à la main-d'œuvre âgée. Dans le secteur privé, une sélection par l'âge dans les annonces d'offres d'emploi existe toujours même si elle est illégale³¹⁹. De même, dans le secteur public, il est fréquent de voir des limites d'âge pour les offres d'emploi dans des collectivités locales et pour les concours dans la fonction publique. Ces pratiques ne sont pas illégales, dans la mesure où elles sont fonction des statuts particuliers existant dans le secteur public. Cependant, elles ne permettent pas à l'administration publique de prêcher par l'exemple.

Pour lutter contre ces pratiques discriminantes, les mesures suivantes ont été prises :

- interdiction de mentionner dans une offre d'emploi une limite d'âge maximale, sauf pour les conditions d'âge imposées par les textes législatifs ou réglementaires³²⁰ (loi de 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance-chômage);
- assouplissement de l'accès à la fonction publique: à travers le dispositif « Pacte » (Parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État), il s'agit de créer une nouvelle voie d'accès à la fonction publique pour les jeunes mais aussi les chômeurs âgés de longue durée³²¹;
- création, en 2005, de la Haute autorité de lutte contre les discriminations, conformément aux directives européennes sur l'égalité (rôle d'étude, de recommandation et de prise en charge dans le débat public des problèmes de discriminations, ainsi que de lutte contre diverses formes de discriminations, y compris celles exercées à l'égard des travailleurs âgés)³²²;
- compensation de la durée de recherche d'emploi en cas de rupture du contrat de travail (contribution Delalande): les personnes visées sont les salariés de 50 ans ou plus (depuis août 2003, la contribution n'est plus exigée pour le licenciement d'un salarié qui était, lors de son embauche, âgé de 45 ans ou plus³²³).

³¹⁹ La discrimination fondée sur l'âge est interdite par la Loi relative à la discrimination en matière de travail et d'emploi de 2001. Le champ d'application de la Loi couvre tous les stades de la carrière du salarié : la procédure de recrutement, l'accès à un stage, la formation en entreprise, la promotion professionnelle, la mutation, la sanction disciplinaire ou le licenciement. Certaines discriminations sont sanctionnées pénalement.

³²⁰ C'est le cas des limites d'âge pour entrer dans la fonction publique imposées par des textes réglementaires. Ces limites d'âge ont été justifiées dans le passé par la difficulté de concilier une entrée tardive et un déroulement de carrière d'au moins 15 années, celui-ci étant nécessaire pour ouvrir un droit à une pension de retraite de la fonction publique.

³²¹ Ils pourront par exemple intégrer la fonction publique sans passer par les concours, pour les emplois peu qualifiés à l'issue d'une formation et d'un examen professionnels. Les enseignants pourront faire une seconde carrière dans la fonction publique dès 2005. Pour les enseignants voulant engager une deuxième carrière, tous les postes de la catégorie la plus qualifiée leur seront ouverts à l'hôpital, au sein des collectivités locales et de la fonction publique d'État. Ils pourront subir un bilan de compétences, passer des entretiens et suivre une formation éventuelle de deux à six mois. Ils seraient détachés dans un premier temps, éventuellement pour un an renouvelable, puis pourront être intégrés dans leur nouveau ministère, avec la possibilité de revenir dans leur corps d'origine.

³²² Toute personne discriminée pourra informer directement la Haute autorité de lutte contre les discriminations. La Haute autorité apportera une réponse au problème soumis qui ira de la proposition de médiation à la saisine du parquet.

³²³ Toute rupture d'un contrat de travail d'un salarié de 50 ans ou plus ouvrant droit aux allocations d'assurance-chômage entraîne l'obligation pour l'employeur de verser à l'assurance-chômage une cotisation dénommée

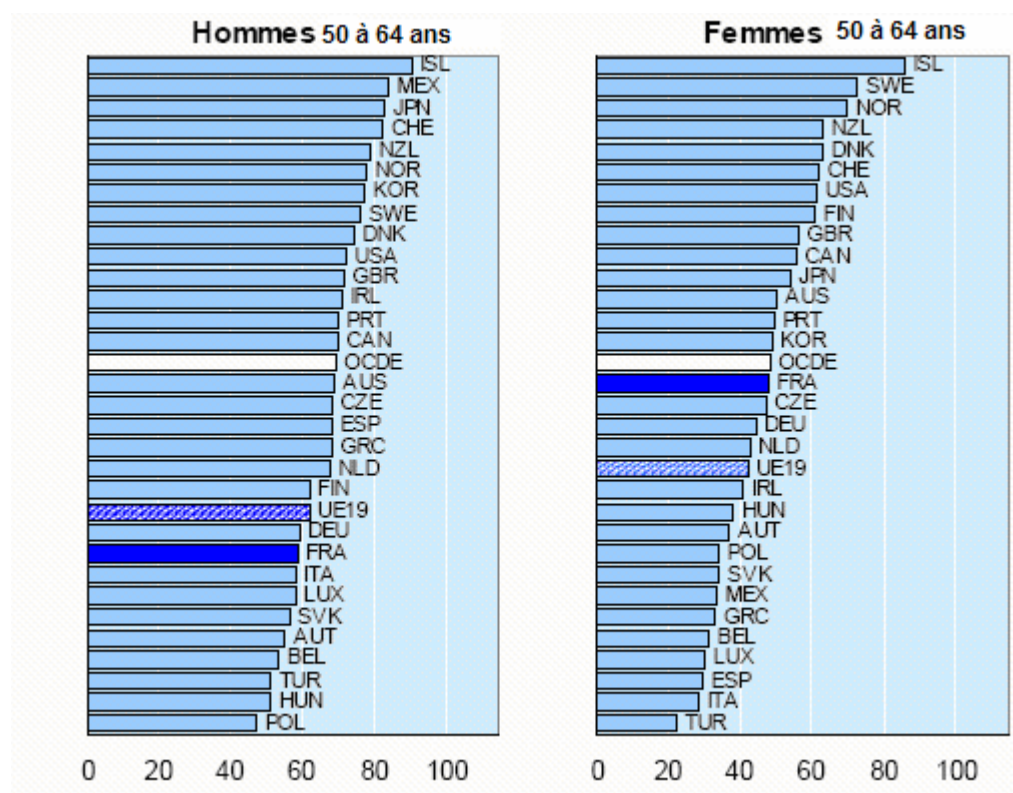
2.2 Principales formes de participation des aînés

■ Participation professionnelle, sociale et civique des aînés

□ Participation professionnelle

Dès le début de la cinquantaine, les travailleurs sont fragilisés sur le marché du travail et souvent écartés précocement de leur emploi. Les personnes âgées au chômage ont souvent bénéficié d'une indemnisation plus longue due à leur âge et habituellement d'une dispense de recherche d'emploi.

FIGURE 16 : TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES DE 50-64 ANS PAR SEXE, DANS LES PAYS DE L'OCDE (2003)



□ Participation sociale et civique

En France, les activités bénévoles des personnes âgées sont en baisse. Malgré qu'une enquête du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie réalisée à l'occasion des Assises nationales de la vie associative indiquait qu'en 1998, 44 % des personnes âgées de 60 ans ou plus étaient membres d'une association, la baisse est beaucoup plus observée sur le plan de leur investissement bénévole³²⁴. L'association « France Bénévolat » dénombrait 29 % de

« contribution Delalande » pour compenser la durée de recherche d'emploi généralement plus longue des salariés âgés.

³²⁴ Sénat français, *Rapports d'information*, <http://www.senat.fr/rap/r05-016/r05-0161.html>

bénévoles parmi la catégorie d'âge des 60 à 69 ans, et 19 % parmi les plus de 70 ans en août 2004³²⁵.

Alors que l'offre d'activités de loisirs, éducatives ou culturelles qui leur sont proposées ne cesse de se développer, les personnes âgées, notamment après deux ou trois ans de retraite, semblent s'intéresser de moins en moins aux activités « ludiques ».

En France, un nouveau dispositif permet l'implication des personnes âgées dans de nombreuses activités sociales. Ainsi, par exemple, elles interviennent dans le cadre du programme national « Bien vieillir ». Il s'agit d'un programme lancé en 2003 par l'ancien Secrétariat d'État aux personnes âgées. Programme pilote initialement lancé dans 14 villes françaises, il a pour objectif de favoriser, entre autres, le lien social par l'implication et la responsabilité associative et l'engagement citoyen ainsi que le lien intergénérationnel³²⁶. Dans ce cadre, les personnes âgées sont impliquées dans différentes activités comme les épiceries sociales, les ateliers cuisine, la couture.

L'analyse du développement du bénévolat chez les retraités en France amène un certain nombre de questions, tant du côté des bénévoles que du côté des associations:

- du côté des bénévoles, la plus grande probabilité pour les aînés d'accéder aux postes de responsabilité a été perçue comme pouvant constituer un véritable facteur de démotivation pour des « jeunes » qui voudraient progresser dans leur engagement;
- du côté des associations, la question du renouvellement des bénévoles, particulièrement dans les postes de responsabilité, est souvent évoquée comme un véritable enjeu. Elle pose un problème d'équilibre entre le recours à l'expérience des personnes âgées pour faire vivre les associations et la nécessité de responsabiliser les jeunes.

■ Autres formes de participation

En France, certaines villes ont mis en place un cadre où les personnes âgées offrent leur expérience et leur savoir. Ainsi, par exemple, la ville d'Issy-les-Moulineaux avait organisé un programme de manifestations visant à promouvoir la place et la contribution des personnes âgées dans la commune, notamment dans le cadre de rencontres intergénérationnelles.

Un comité des aînés, créé à cette fin en 1999, avait pour mission de servir de relais à l'Année internationale des personnes âgées. Des aînés de la ville participent, ainsi, à des échanges internationaux sur le thème de la place des personnes âgées dans la vie sociale locale avec les villes européennes jumelées et certaines autres villes à l'instar des communes d'Amérique latine partenaires. Les activités comprennent:

- l'organisation de voyages;
- l'organisation de Clubs Internet des aînés de la ville;
- la mise en place de programmes de coopération Europe/Amérique latine « URB-AL ».

³²⁵ Ce chiffre est en relation avec les 26 % de Français de plus de 15 ans impliqués dans le bénévolat.

³²⁶ République française, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, *Les rapports de la Commission des comptes de la Sécurité sociale*, p. 53-55, <http://www.social.gouv.fr/html/dossiers/ccss/index.htm>

Ces échanges ont débouché, depuis 2000, sur un séminaire inter villes sous le nom de « Les seniors sans frontières³²⁷ ».

Les autres formes d'intervention des aînés concernent:

- des initiatives comme l'Habitat intergénérationnel³²⁸ : les personnes âgées accueillent des étudiants en échange de menus services (voir section 3);
- des échanges entre les aînés et les milieux des enfants : certaines maisons de retraite organisent des activités en collaboration avec des crèches et les haltes-garderies;
- les activités de soutien scolaire, effectuées notamment par des retraités.

Les principales motivations avancées par les personnes âgées dans leur engagement à participer à des activités sont la volonté:

- d'organiser leur emploi du temps;
- de se lancer de nouveaux défis en s'occupant utilement;
- de continuer à exercer leur activité dans un cadre non professionnel;
- d'utiliser leurs compétences et leurs ressources;
- de contribuer au bien-être de la société;
- de rencontrer des gens, d'avoir une vie publique et de rester en contact avec les générations plus jeunes³²⁹.

3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT

Les recherches effectuées ne semblent pas indiquer que la France dispose d'une politique du vieillissement. Cependant, les pouvoirs publics ont mis en place différents dispositifs en direction des personnes âgées. Certains de ces dispositifs sont relatifs à l'accompagnement et au soutien durable des aînés; d'autres s'appliquent aux situations d'urgence.

■ Les dispositifs d'accompagnement des aînés

Les principaux dispositifs d'accompagnement des aînés comprennent principalement le programme « Bien Vieillir » et l'Habitat intergénérationnel.

□ Le programme « Bien Vieillir »

Le programme « Bien Vieillir » assure l'organisation d'actions de prévention en direction des personnes âgées, par la promotion d'une alimentation saine et de l'activité physique et sportive. Il est dirigé par un comité de pilotage sous la tutelle du ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille.

³²⁷ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Secrétariat d'État chargé de la Santé, *Année internationale des personnes âgées*, <http://www.social.gouv.fr/aipa/index.htm>

³²⁸ Initiative soutenue par l'ancien Secrétariat d'État aux personnes âgées.

³²⁹ Bénévolat et volontariat, août 2003. Sénat français, *Rapports d'information*, <http://www.senat.fr/rap/r05-016/r05-0161.html>

Le programme « Bien vieillir³³⁰ » vise à répondre à l'enjeu constitué par une plus grande longévité, en contribuant à améliorer la qualité de la vie, en prévenant le vieillissement ainsi que l'apparition des maladies et incapacités fonctionnelles liées à l'âge³³¹. Ses principaux axes d'intervention sont :

- la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives;
- une alimentation équilibrée;
- la lutte contre la sédentarité, la solitude et le risque de désocialisation.

Le programme « Bien Vieillir » répond aux objectifs de la loi de santé publique du 9 août 2004 et ses actions sont financées par la CNSA. Dans cet objectif, une « journée de solidarité » a été instituée pour créer des revenus permettant d'alimenter la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. Cette caisse a été créée le 30 juin 2004 pour les personnes âgées dépendantes et des handicapées. Elle gère le cinquième des crédits accordés par l'État et d'autres partenaires dédiés aux services aux personnes âgées³³².

□ L'Habitat intergénérationnel³³³

L'Habitat intergénérationnel vise à établir un pont entre les jeunes et les aînés. Il a été concrétisé en France par le programme « Un toit, deux générations ». Il s'agit de permettre aux personnes âgées de partager leur appartement avec des étudiants. Projet pilote, ses premiers partenaires sont les étudiants de sciences politiques et la Fondation Nationale de Gérontologie.

Encouragé par le ministre délégué en charge des personnes âgées, le projet « Un toit, deux générations » a pour mission de réduire la solitude des personnes âgées et de faciliter le logement des étudiants.

Les activités du projet consistent à permettre à des personnes âgées d'offrir gratuitement un logement à des étudiants partenaires. En contrepartie, les jeunes rendront quelques services concrets mais limités : faire quelques courses, partager les repas, discuter ou encore aider à des petites réparations.

Les objectifs du projet sont les suivants :

- améliorer la qualité de vie quotidienne des personnes âgées;
- sensibiliser les étudiants (futurs cadres) aux problèmes posés par le vieillissement;
- inciter les générations à mieux se connaître, à vivre au quotidien pour échanger leurs expériences et leurs visions du monde.

³³⁰ Cabinet de M. Philippe Bas, Ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes Âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille, *Communiqué*, www.personnes-agees.gouv.fr/point_presse/c_presse/050912.htm

³³¹ Les actions du programme visent ainsi à inciter les 55 ans ou plus à modifier leur comportement en favorisant un vieillissement en bonne santé.

³³² Catherine Vautrin, *La révolution de la longévité, un défi éthique, social et politique*, www.personnes-agees.gouv.fr/point_presse/discours/vautrin_050228.htm

³³³ Le concept de l'Habitat intergénérationnel est consacré par la Charte « Un toit, deux générations », adoptée par le ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille, qui a également adopté un code de bonne conduite. Cette charte définit les responsabilités respectives des partenaires du projet. Voir Ministère délégué aux Personnes âgées, *Page d'accueil*, <http://www.personnes-agees.gouv.fr/>

■ Les dispositifs de gestion des situations d'urgence

Le « Plan Vieillissement Solidarité 2004-2007³³⁴ » est le principal dispositif mis en place pour gérer les situations d'urgence³³⁵.

Il a été lancé en 2003. Il comprend trois volets : le volet personnes âgées (que le présent rapport privilégie), le volet personnes handicapées et le volet veille sanitaire³³⁶. Le volet personnes âgées prévoit des mesures spécifiques en faveur des personnes âgées dépendantes. Les mesures visées sont :

- la facilitation du maintien à domicile grâce à l'ouverture de 30 000 places d'aides supplémentaires d'ici à 2007;
- le renforcement de la médicalisation des maisons de retraite grâce à un meilleur encadrement et à de meilleures conditions de séjour.

Ce plan est financé à partir des journées de solidarité nationale (une journée de travail supplémentaire par an sans augmentation de salaire), au profit des personnes âgées et handicapées dépendantes.

Le gouvernement avait, par exemple, fait le choix de sacrifier le lundi de Pentecôte au profit de la solidarité avec les personnes âgées, selon le principe du « jour férié travaillé³³⁷ ». Ce principe veut que les entreprises reversent à l'État l'équivalent du produit de leur activité supplémentaire, sous la forme d'une cotisation nouvelle de 0,2 % à 0,3 % de la masse salariale. Les revenus générés par ce dispositif seraient complétés par une dotation budgétaire de la part de l'État.

Les fonds perçus seraient versés à une caisse dédiée à la dépendance : la CNSA.

■ Les mesures en préparation

Les mesures que le gouvernement envisage concernent notamment :

- le développement de la filière gériatrique universitaire : l'objectif du ministère délégué aux personnes âgées est de multiplier d'ici 2010 le nombre de professeurs de gériatrie et de valoriser cette discipline;
- la mise en place d'un plan de services aux personnes âgées : l'objectif est le renforcement et la professionnalisation du secteur de l'aide aux personnes âgées dépendantes, aide

³³⁴ Maire Info, *Page d'accueil*, <http://www.maire-info.com/>

³³⁵ Le *Plan Urgences Gériatrie 2004-2008* ne sera pas abordé dans ce rapport, celui-ci ne visant pas directement la problématique du vieillissement. Voir Ministère de la Santé et des Solidarités, *Plan Urgences*, <http://www.sante.gouv.fr/htm/actu/planurgences/sommaire.htm>

³³⁶ De ce point de vue, le plan prévoit le lancement du programme d'alerte dit « plan Vermeil » en cas de fortes chaleurs, dont le déclenchement et la gestion reviendraient aux préfets dans chaque département. Ce programme prévoit la mise en place d'une chaîne d'alerte qui associera les services météorologiques et sanitaires. Les personnes fragiles et isolées seront repérées et suivies à domicile.

³³⁷ Les entreprises et les collectivités locales ont cependant la possibilité de retenir un autre jour de travail supplémentaire, selon le principe de la libre administration.

axée sur la qualité de vie des personnes âgées (pour le gouvernement, l'amélioration de la qualité de vie des aînés est la condition de la valorisation du rôle social des aînés³³⁸).

³³⁸ Catherine Vautrin, *La révolution de la longévité, un défi éthique, social et politique*, www.personnes-agees.gouv.fr/point_presse/discours/vautrin_050228.htm

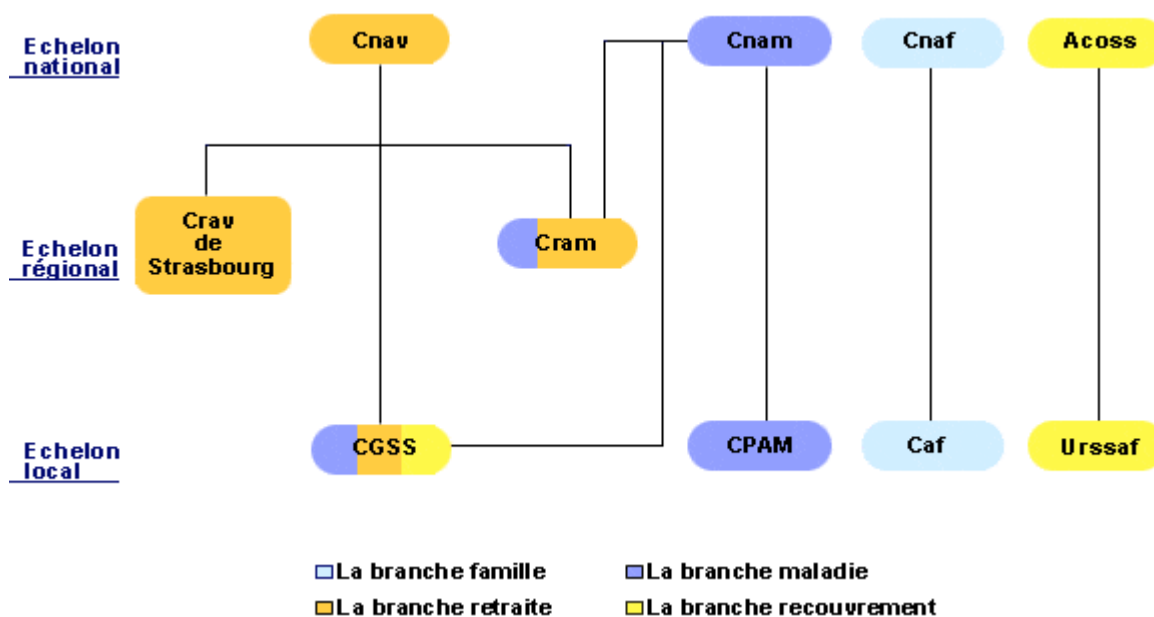
BIBLIOGRAPHIE

- ACCORDAGES (Page consultée le 15 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.accordages-intergeneration.com/v3/>
- AGE VILLAGE (Page consultée le 15 décembre 2005). *Qui sommes-nous?*, [en ligne], http://www.agevillage.com/Article/index.jsp?ARTICLE_ID=701
- AGE VILLAGE (Page consultée le 15 décembre 2005). *Circulaire 88-11 du 2 mai 1988*, [en ligne], http://www.agevillage.com/AgeNet/upload/CIRCULAIRE_88_11.pdf
- AGE VILLAGE (Page consultée le 15 décembre 2005). *Décret N° 82-697 du 4 août 1982, modifié par les décrets n° 88-160 du 17 février 1988, n° 95-524 du 4 mai 1995 et n° 98-645 du 22 juillet 1998*, p. 1-3, [en ligne], http://www.agevillage.com/AgeNet/upload/DECRET_82_697.pdf
- ASSOCIATION FRANÇAISE DE PROTECTION ET D'ASSISTANCE AUX PERSONNES ÂGÉES (Page consultée le 15 décembre 2005). *AFPAP et les médias*, [en ligne], <http://www.afpap.org/afpapmedias.htm>
- AGENCE CENTRALE DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (Page consultée le 15 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.acoss.fr/>
- ASSOCIATION GRANDS-PARRAINS ET PETITS-FILLEULS (Page consultée le 15 décembre 2005). *Références et témoignage*, [en ligne], <http://www.chez.com/grandsparrains/reftemoi.htm>
- ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE (Page consultée le 15 décembre 2005). *L'allocation spéciale de vieillesse*, [en ligne], http://www.apf.asso.fr/vivreauquotidien/droitsdemarches/dossier_retraites/partie2/allocation_vieillesse.php
- CABINET DE M. PHILIPPE BAS, MINISTRE DÉLÉGUÉ À LA SÉCURITÉ SOCIALE, AUX PERSONNES ÂGÉES, AUX PERSONNES HANDICAPÉES ET À LA FAMILLE (Page consultée le 15 décembre 2005). *Communiqué*, [en ligne], www.personnes-agees.gouv.fr/point_presse/c_presse/050912.htm
- CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE (Page consultée le 15 décembre 2005). *Qui sommes-nous?*, [en ligne], <http://www.cnav.fr/1qui/frameset.htm>
- CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE (Page consultée le 15 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.ccas-fecamp.fr/>
- CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (Page consultée le 15 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.cor-retraites.fr/index.php>

- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES (Page consultée le 15 décembre 2005). *Contrat France 2005*, [en ligne], http://www.cor-retraites.fr/index.phphttp://www.experts-comptables.fr/Clubs/C_Social/documents/ContratFrance2005.pdf
- FÉDÉRATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DE RETRAITÉS (Page consultée le 15 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.fnar.asso.fr/>
- FONDS DE RÉSERVE POUR LES RETRAITES (Page consultée le 15 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.retraite.gouv.fr/article51.html>
- FONDS DE SOLIDARITÉ VIEILLESSE (Page consultée le 15 décembre 2005) *Rapport annuel d'activité 2004, adopté le 21 juin 2005 par le conseil d'administration*, [en ligne], <http://www.fsv.fr/fsvoct03/rapportFSV2004site.pdf>
- MAIRE INFO (Page consultée le 15 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.maire-info.com/>
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, SECRÉTARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DE LA SANTÉ (Page consultée le 15 décembre 2005). *Année internationale des personnes âgées*, [en ligne], <http://www.social.gouv.fr/aipa/index.htm>
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PROTECTION SOCIALE (Page consultée le 15 décembre 2005). *Budget 2005*, [en ligne], http://www.retraite.gouv.fr/article51.htmlhttp://www.sante.gouv.fr/htm/actu/projetloi_2005/PLF_2005_V23.pdf
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS (Page consultée le 15 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.sante.gouv.fr/>
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS (Page consultée le 15 décembre 2005). *Plan Urgences*, [en ligne], <http://www.sante.gouv.fr/htm/actu/planurgences/sommaire.htm>
- MINISTÈRE DÉLÉGUÉ À LA SÉCURITÉ SOCIALE, AUX PERSONNES ÂGÉES, AUX PERSONNES HANDICAPÉES ET À LA FAMILLE (Page consultée le 15 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.personnes-agees.gouv.fr/>
- OCDE (Page consultée le 15 décembre 2005). *Statistiques de la population active*, <http://www.oecd.org/dataoecd/34/52/34713832.pdf>
- OCDE (2005). *Ageing and Employment Policies : France / Vieillissement et politiques de l'emploi*, France.
- RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (Page consultée le 15 décembre 2005). *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, [en ligne], <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/Publications/EtudesFranc.pdf>
- RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT (Page consultée le 15 décembre 2005). *Les rapports de la Commission des comptes de la Sécurité sociale*, [en ligne], <http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/ccss/index.htm>

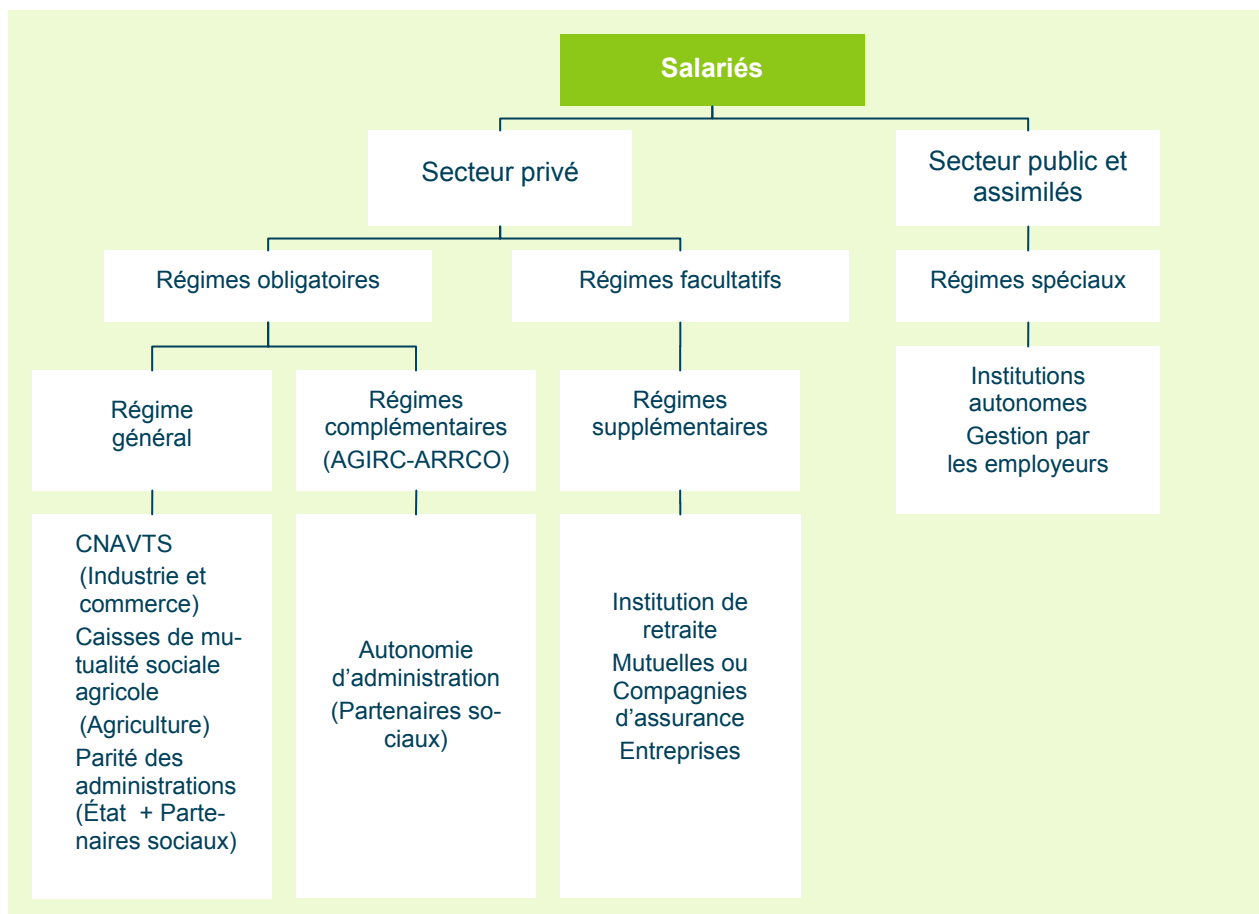
- RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT (Page consultée le 15 décembre 2005). *Présentation générale de l'assurance vieillesse en France*, [en ligne], <http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/retraite/presentation.pdf>
- SÉNAT FRANÇAIS (Page consultée le 15 décembre 2005). *Rapports d'information*, [en ligne], <http://www.senat.fr/rap/r05-016/r05-0161.html>
- MINISTÈRE DÉLÉGUÉ AUX PERSONNES ÂGÉES (Page consultée le 15 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.personnes-agees.gouv.fr/>
- STUDYRAMA PRO (Page consultée le 15 décembre 2005). *Accord national du 20 septembre 2003, Chapitre 2 : Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés*, [en ligne], http://www.studyrama.com/article.php?id_article=12371
- UNION FRANÇAISE DES RETRAITÉS (Page consultée le 15 décembre 2005). *Nos objectifs*, [en ligne], <http://www.retraites-ufr.com/objectifs.php>
- UNION NATIONALE DES RETRAITÉS ET DES PERSONNES ÂGÉES (Page consultée le 15 décembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.unrpa.fr/modules/news/>
- VAUTRIN, Catherine (Page consultée le 15 décembre 2005). *La révolution de la longévité, un défi éthique, social et politique*, [en ligne], www.personnes-agees.gouv.fr/point_presse/discours/vautrin_050228.htm

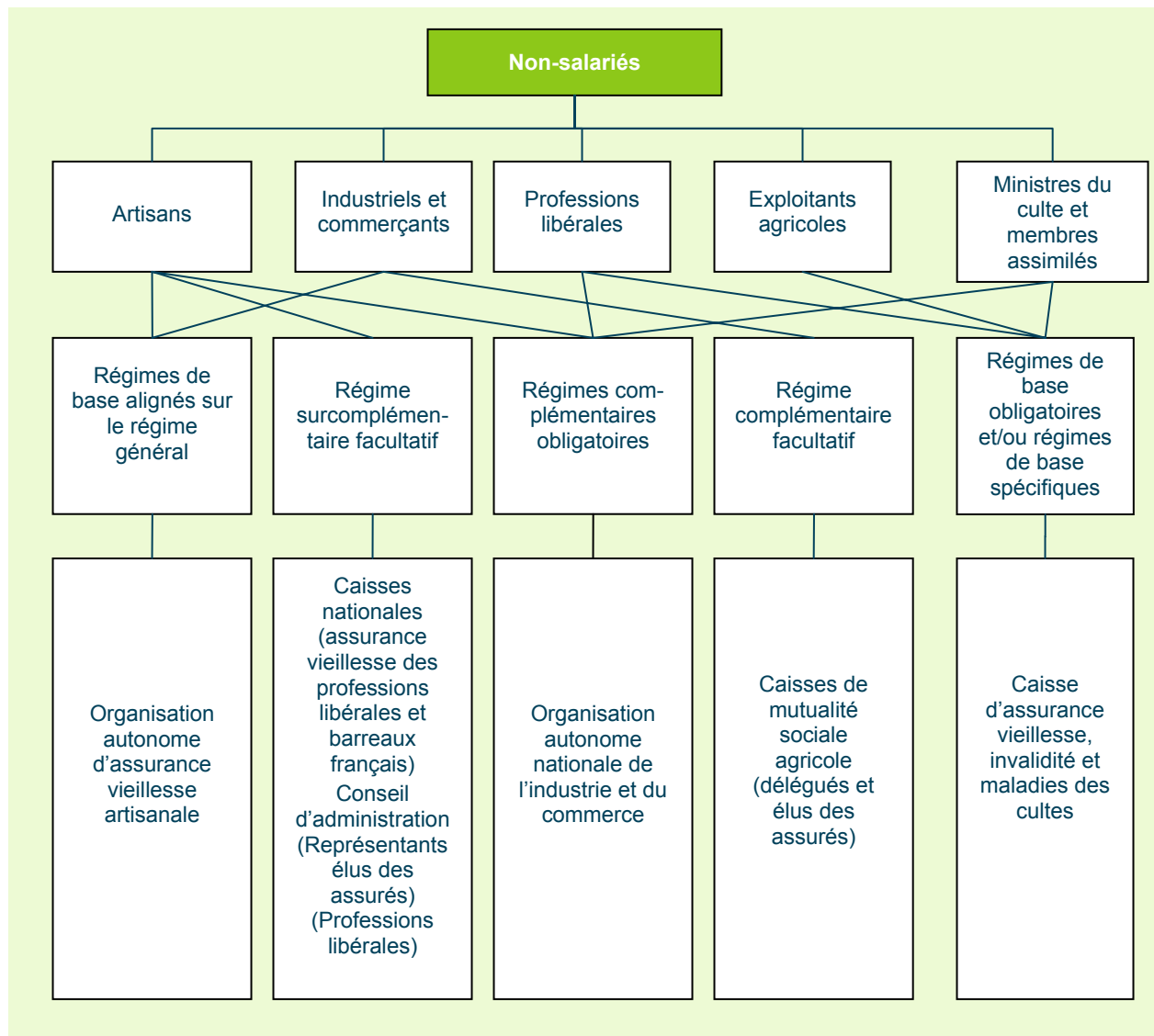
ANNEXE I : LE SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE EN FRANCE³³⁹



³³⁹ Caisse nationale d'assurance vieillesse, *Qui sommes-nous?*, <http://www.cnav.fr/1qui/frameset.htm>

ANNEXE II : ARCHITECTURE DES RÉGIMES DE RETRAITE EN FRANCE





ANNEXE III : SITUATION DE LA CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE, DU FONDS DE SOLIDARITÉ VIEILLESSE ET DU FONDS DE RÉSERVE POUR LES RETRAITÉS

■ Caisse nationale d'assurance vieillesse

La CNAV³⁴⁰ est un établissement public à caractère administratif. Elle remplit une double fonction :

- elle définit, en tant que caisse nationale, les orientations de la branche retraite en matière d'assurance vieillesse-veuvage et d'action sociale;
- elle gère directement, en Île-de-France³⁴¹, la retraite du régime général, en assurant la tenue des comptes des cotisants, le calcul et le paiement des retraites et des prestations d'action sociale.

Après avoir enregistré des excédents en 2002 et 2003, la CNAV a connu un déficit de 400 M € en 2004 (557,50 M\$ CA). Ses charges nettes progresseraient de 4,9 % alors que ses produits nets ne croîtraient que de 3 % en 2004.

■ Fonds de solidarité vieillesse

Le FSV³⁴² est un établissement public de l'État à caractère administratif placé sous la double tutelle du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget. Il a pour mission de financer, au moyen de recettes qui lui sont affectées³⁴³, divers avantages vieillesse à caractère non contributif³⁴⁴ relevant de la solidarité nationale et servis par les régimes de vieillesse de base de la sécurité sociale.

Les charges supportées par le FSV se répartissent en quatre catégories :

- le minimum vieillesse;
- certains avantages familiaux (majorations de pension pour enfants et conjoint à charge)³⁴⁵;
- les cotisations prises en charge au titre de périodes validées gratuitement par les régimes de base d'assurance vieillesse (à l'exemple des périodes non travaillées ou du service national);
- la prise en charge de cotisations de retraites complémentaires (AGIRC et ARRCO) au titre des périodes de préretraite et de chômage indemnisées par l'État³⁴⁶.

³⁴⁰ Caisse nationale d'assurance vieillesse, *Qui sommes-nous?*, <http://www.cnnav.fr/1qui/frameset.htm>

³⁴¹ Dans les autres régions de France, ce rôle est dévolu à 14 caisses régionales d'assurance maladie, à la Caisse Régionale d'Assurance Vieillesse, pour l'Alsace-Moselle, et aux caisses générales de sécurité sociale, pour les départements d'Outre-mer.

³⁴² Fonds de solidarité vieillesse, *Rapport annuel d'activité*, p. 3.

³⁴³ Il s'agit entre autres d'une fraction du produit de la Contribution sociale généralisée (1 %), d'une fraction de la contribution sociale des sociétés, des produits provenant des opérations de placement que le FSV est habilité à pratiquer.

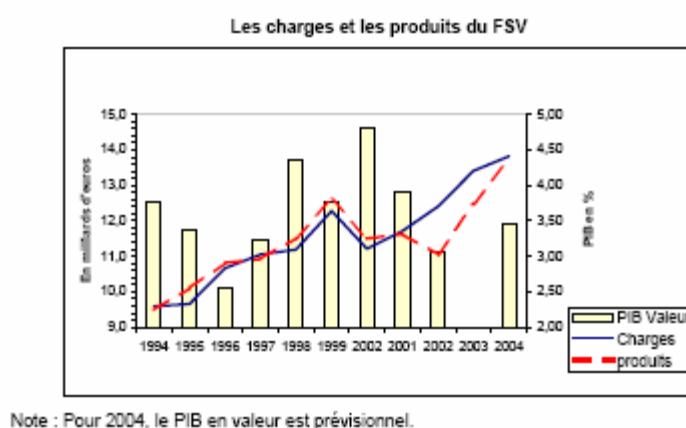
³⁴⁴ C'est-à-dire acquis sans contrepartie de cotisations ou non proportionnels aux cotisations acquittées.

³⁴⁵ Ces avantages sont non contributifs parce que accordés dans le cadre de la politique familiale de l'État.

À la clôture des comptes de l'exercice 2001, le FSV dégagait des excédents de 1,231 G € (1,720 G\$ CA). Ces excédents ont été absorbés par le déficit de dépenses relatives à la solidarité nationale de l'année 2002. Ainsi à la fin de 2002, un premier déficit cumulé de -122 M € (170,312 M\$ CA) était constaté. Ce déficit était de -1,056 G€ (1,47 G\$ CA) en 2003 et de -1,70 G€ (2,366 G\$ CA) en 2004.

Depuis 2003, le FSV n'est plus en mesure de financer, dans les délais, les dépenses mises à sa charge. Cette tendance est renforcée en 2004, année au cours de laquelle le FSV a connu une augmentation des charges (voir la figure 17 ci-après) due, notamment, aux cotisations relatives à la hausse du chômage non indemnisé³⁴⁷.

FIGURE 17 : SITUATION DU FSV³⁴⁸



■ Fonds de réserve pour les retraites

Le FRR³⁴⁹ est un établissement public de l'État à caractère administratif³⁵⁰. Il a été créé en 1999 pour répondre aux besoins de financement du système de retraite nés de l'arrivée à la retraite des générations du baby-boom et de l'allongement de la durée de la vie.

Le FRR a pour mission de gérer, dans une perspective de long terme, les sommes qui lui sont affectées, en les mettant en réserve jusqu'en 2020. Le FFR est chargé :

- de contribuer à la pérennité des régimes obligatoires d'assurance vieillesse, des régimes alignés des salariés agricoles et des artisans;

³⁴⁶ République française, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, *Les rapports de la Commission des comptes de la Sécurité sociale*, <http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/ccss/index.htm>

³⁴⁷ La prise en charge de ces prestations est indexée sur l'évolution moyenne du SMIG horaire, lui-même en hausse de 5,1 % en 2004.

³⁴⁸ République française, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, *Les rapports de la Commission des comptes de la Sécurité sociale*, <http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/ccss/index.htm>

³⁴⁹ Fonds de réserve pour les retraites, *Page d'accueil*, <http://www.retraite.gouv.fr/article51.html>

³⁵⁰ Avant de devenir un établissement public à caractère administratif, le FRR était géré par le FSV jusqu'en 2001.

- d'accompagner les adaptations des régimes du système de retraite français par répartition, afin de permettre de mieux répartir dans le temps, et entre générations, les efforts que risquent d'exiger les évolutions démographiques.

Ses sources de revenus sont variées. Elles proviennent :

- d'une partie du prélèvement social de 2 % sur les revenus du patrimoine et de placement;
- des excédents de la CNAV;
- du produit des cessions d'actifs.

Pour l'année 2004, les recettes du FRR étaient estimées à 2,6 G € (3,63 G\$ CA). Les réserves constituées au 31 mars 2004 s'élevaient à 16,5 G € (22,32 G\$ CA³⁵¹).

L'objectif initial était d'atteindre près de 150 G € (209,13 G\$ CA) en 2020. Si les comptes du FRR présentent un solde positif (voir la figure 18 ci-après), les prévisions indiquent, néanmoins, que le rythme des dépenses à moyen terme ne permettra pas de réaliser cet objectif³⁵².

FIGURE 18 : SITUATION DU FRR

FRR

En millions d'euros

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PRODUITS	306,4	2866,0	3862,0	5838,2	3714,4	2574,3
CSSS	304,9					
Excédent FSV (N-1)			286,6			
Excédent CNAV (N-1)		767,4	483,5	1518,2	1659,0	945,9
Prélèvement de 2% sur les revenus de capital		890,0	971,8	1115,5	1116,1	1128,4
Caisses d'épargne		718,2	718,2	718,2	432,5	0,0
Versement CDC		457,3				
UMTS			1238,5	619,2		
Recettes de privatisation (ouverture de capital ASF, crédit lyonnais...)				1600,0		
Contribution de 8,2% (PPESV)				0,1		
Réserves de la CPS de Mayotte					81,8	
Intérêts des placements	1,5	33,1	163,3	260,7	425,0	500,0
Produits sur cessions de titres			0,0	6,4		
CHARGES	0,2	3,4	21,9	3,6	12,6	50,8
frais de gestion administrative		0	0,0	0	12,6	50,8
fiscalité	0,2	3,4	15,7	0		
charges sur cessions de titres			6,2	3,6		
Résultat net	306,3	2862,7	3840,1	5834,6	3701,8	2523,5
Solde cumulé	306,3	3168,9	7009,0	12843,6	16545,4	19068,9

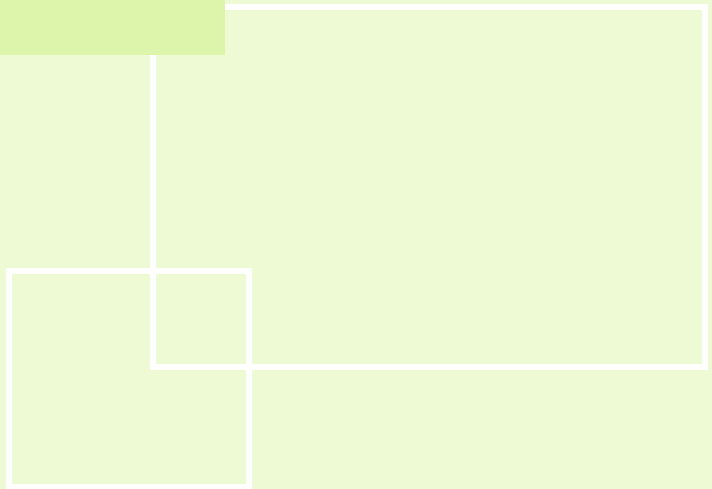
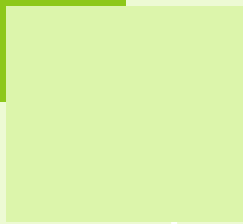
Source: DSS/5A (en italique: estimations)

³⁵¹ République française, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, *Les rapports de la Commission des comptes de la Sécurité sociale*, <http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/ccss/index.htm>

³⁵² Fonds de réserve pour les retraites, *Page d'accueil*, <http://www.retraite.gouv.fr/article51.html>



ONTARIO



VUE D'ENSEMBLE

1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES AÎNÉS

1.1 Données statistiques relatives au contexte démographique

L'Ontario était le lieu de résidence, en 2004, de 1 580 500 personnes âgées de 65 ans ou plus, ce qui représentait 12,8 % de sa population totale. Selon les projections démographiques, cette proportion devrait atteindre 21,8 % de la population de la province en 2030³⁵³. De plus, l'Ontario, en tant que province la plus peuplée du Canada, comptait à elle seule 38,2 % du nombre total de personnes âgées de 65 ans ou plus au plus en 2004.

TABLEAU 5 : POPULATION SELON LE GROUPE D'ÂGE, AU CANADA ET EN ONTARIO, 2004³⁵⁴

	2004			
	Tous les âges	0 à 14 ans	15 à 64 ans	65 ans ou plus
	Nombre d'hommes et de femmes (en milliers)			
Canada	31 946,3	5 728,2	22 077,1	4 141,0
Ontario	12 392,7	2 286,8	8 525,4	1 580,5

Toujours en 2004, la population active de l'Ontario était de 6 775 300 personnes. De ce nombre, 6 316 300 personnes occupaient un emploi³⁵⁵. La population active de l'Ontario a augmenté de 103 100 personnes (1,5 %) en 2004, ce qui représente 45 % de la croissance nette de la population active du Canada. L'augmentation du taux d'activité de la population active de l'Ontario a pu être attribuée en grande partie aux travailleurs plus âgés. Le taux d'activité des travailleurs âgés de 55 ans ou plus, qui grimpe depuis 1999, a atteint 32,1 % en 2004³⁵⁶.

³⁵³ Ministry of Finance, *Demographics*, <http://www.gov.on.ca/FIN/english/demographics/demog05et3.htm>

³⁵⁴ Statistique Canada, *Le Canada en statistiques : Population selon le sexe et le groupe d'âge, par provinces et territoires*, http://www40.statcan.ca/cgi-bin/getcans/sorth.cgi?lan=fr&dtype=fina&filename=demo31a_f.htm&sortact=2&sortf=5

³⁵⁵ Statistique Canada, *Le Canada en statistiques : Population active, occupée et en chômage, et taux d'activité et de chômage, provinces (Québec, Ontario, Manitoba)*, http://www40.statcan.ca/l02/cst01/labor07b_f.htm

³⁵⁶ Ministry of Training, Colleges and Universities, *Le marché du travail en Ontario en 2004*, p. 1, <http://www.gov.on.ca/MBS/french/LMI/documents/AnnualReport2004.pdf>

1.2 Âge et retraite

■ Limite d'âge pour le travail

Jusqu'à tout récemment, l'âge légal de la retraite en Ontario était de 65 ans. Cependant, le 8 décembre 2005, le gouvernement ontarien a adopté une loi pour mettre fin à l'obligation pour les travailleurs de prendre leur retraite à l'âge de 65 ans. En effet, le *Human Rights Code* (R.S.O. 1990, chapter H.19) ne protégeait pas les personnes âgées de 65 ans ou plus sur le plan de la discrimination fondée sur l'âge en emploi, ce qui obligeait celles-ci à prendre leur retraite. Or, l'*Ontario Human Rights Commission* a préparé, en juin 2001, un rapport intitulé *Time for Action: Advancing Human Rights for Older Ontarians*, dans lequel elle mettait en lumière la nécessité de modifier les termes de la loi afin que les personnes âgées de 65 ans ou plus puissent continuer d'occuper un emploi tout en étant protégées au même titre que les travailleurs moins âgés. À la suite de ce rapport, le gouvernement de l'Ontario a adopté le *Bill 211, An Act to amend the Human Rights Code and certain other Acts to end mandatory retirement*, lequel :

- modifie l'*Ontario Human Rights Code* de façon à ce que les personnes âgées de 65 ans ou plus ne soient plus obligées de prendre leur retraite;
- accorde une période transitoire d'une durée d'un an pour permettre aux employeurs de se préparer aux changements introduits dans la loi. Cette dernière prendrait donc effet un an après avoir reçu la sanction royale;
- empêche qu'un âge obligatoire de départ à la retraite soit déterminé par convention collective et enlèverait force de loi aux ententes signées préalablement à l'entrée en vigueur de la loi;
- maintient l'autorisation d'imposer la retraite obligatoire à une personne qui ne remplirait pas les exigences ou qui n'aurait plus les qualifications professionnelles nécessaires à l'accomplissement des tâches essentielles associées au poste qu'elle occupe;
- n'a pas d'effet sur les prestations de retraite déjà reçues;
- ne change pas l'âge auquel les personnes peuvent bénéficier du Régime de pensions du Canada (RPC);
- ne change pas les régimes d'avantages sociaux des travailleurs de tout âge qui bénéficient présentement de ceux-ci;
- maintient l'admissibilité des personnes âgées de 65 ans ou plus à l'*Ontario Drug Benefit Plan*;
- ne modifie pas les droits garantis par la *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* (S.O. 1997, chapter 16, Schedule A). Ainsi, les travailleurs blessés à l'âge de 63 ans ou plus continuent de recevoir une indemnité couvrant la perte de salaire jusqu'à un maximum de deux ans. Les travailleurs blessés à un âge inférieur à 63 ans continuent de recevoir une indemnité jusqu'à l'âge de 65 ans³⁵⁷.

³⁵⁷ Ministry of Labour, *Statement to the Legislature by the Honourable Christopher Bentley, Minister of Labour, Regarding: Ending Mandatory Retirement Statute Law Amendment Act, 2005*, <http://www.gov.on.ca/LAB/english/news/2005/05-71s.html>

■ Droit à la pension de l'État

1.3 Régime de retraite

Puisqu'elle est une province canadienne, l'Ontario fonctionne avec le système de revenu de retraite du Canada. Celui-ci comporte trois éléments, à savoir :

- la Sécurité de la vieillesse;
- le Régime de pensions du Canada (RPC);
- les pensions privées et les épargnes personnelles.

■ Sécurité de la vieillesse

L'élément de base du système de revenu de retraite du Canada est le programme de la Sécurité de la vieillesse. Il fournit une pension mensuelle à la plupart des personnes ayant atteint l'âge de 65 ans, même si celles-ci ne sont pas à la retraite. Ce programme est financé à partir des recettes fiscales générales du gouvernement fédéral. Le montant des prestations est déterminé par la durée de résidence au Canada. En général, une personne peut recevoir une pleine pension si elle a vécu au Canada pendant au moins 40 ans après l'âge de 18 ans. Au mois de juillet 2005, une pleine pension de la Sécurité de la vieillesse correspondait à 476,97 \$/mois³⁵⁸. Si une personne a vécu au Canada pendant une plus courte période, elle peut avoir droit à une pension partielle, qui équivaut au 1/40 de la pleine pension pour chaque année complète de résidence au Canada après l'âge de 18 ans³⁵⁹.

Les personnes à faible revenu bénéficiant du programme de la Sécurité de la vieillesse peuvent également recevoir une prestation mensuelle dans le cadre du programme Supplément de revenu garanti³⁶⁰. Le montant du Supplément de revenu garanti est déterminé par l'état civil et le revenu d'une personne. Au mois de mars 2005, les personnes célibataires recevaient une prestation mensuelle moyenne de 389,36 \$/mois. L'époux³⁶¹ d'un bénéficiaire recevait 237,72 \$/mois, l'époux d'un non bénéficiaire, 372,27 \$/mois, et l'époux d'un bénéficiaire de l'Allocation, 302,83 \$/mois³⁶².

De plus, afin que les personnes à faible revenu puissent recevoir un revenu au moins équivalent au seuil garanti en Ontario, le Régime de revenu annuel garanti, un programme provincial, assure un revenu minimum garanti aux aînés de l'Ontario en versant des prestations mensuelles aux personnes âgées de 65 ans ou plus qui reçoivent une pension complète ou partielle de la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti du gouvernement fédéral³⁶³.

³⁵⁸ Développement social Canada, *Taux des paiements de la Sécurité de la vieillesse*, <http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/sv/svtiaux.shtml>

³⁵⁹ Développement des ressources humaines Canada, *Le Système de revenu de retraite du Canada : Qu'est-ce que vous en retirez?*, p. 4-5, http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/commun/srr/srr_f.pdf

³⁶⁰ Développement social Canada, *Survol du Programme de la sécurité de la vieillesse*, <http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/sv/svsurvol.shtml>

³⁶¹ Le terme époux inclut l'épouse.

³⁶² Développement social Canada, *Taux des paiements de la Sécurité de la vieillesse*, <http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/sv/svtiaux.shtml>

³⁶³ Ministère des Finances, *Régime de revenu annuel garanti*, http://www.trd.fin.gov.on.ca/userfiles/HTML/cma_3_3626_2.html

Par ailleurs, l'Allocation permet aux couples qui dépendent de la prestation de la Sécurité de la vieillesse d'un seul des conjoints ou aux personnes dont le conjoint est décédé de recevoir une prestation mensuelle calculée en fonction du revenu. Dans le premier cas, la prestation mensuelle moyenne s'élevait, en mars 2005, à 320,53 \$/mois, alors que l'Allocation au survivant s'élevait à 513,93 \$/mois³⁶⁴.

■ Régime de pensions du Canada

Le deuxième élément du système de revenu de retraite du Canada est le RPC. Celui-ci permet aux personnes qui ont travaillé et cotisé au Régime de recevoir une pension de retraite mensuelle. Il s'agit également d'un régime d'assurance puisqu'il prévoit un revenu mensuel pour une personne et les enfants qui sont à sa charge si cette personne devient invalide au cours de ses années de travail. Il fournit aussi un revenu mensuel à l'époux ou au conjoint de fait et aux enfants à charge d'une personne lorsque celle-ci décède³⁶⁵. Le montant des cotisations au Régime est établi en fonction d'un maximum et d'un minimum de gains. Dans le cas d'un employé, l'employeur déduit ses cotisations de sa paye et verse une cotisation en contrepartie. Quant aux travailleurs autonomes, ils doivent payer eux-mêmes les deux parts, soit celles de l'employé et de l'employeur. Les cotisations sont recueillies par l'Agence du revenu du Canada pour le compte du RPC. Ces fonds sont conservés séparément du revenu fiscal général et ne servent qu'à payer des prestations, à faire des investissements et à couvrir les frais d'administration du programme. En 2005, la prestation mensuelle maximale dans le cas d'une pension de retraite était de 828,75 \$/mois³⁶⁶. De façon générale, la pension de retraite remplace environ 25,0 % du revenu en fonction duquel une personne a cotisé au Régime³⁶⁷.

■ Pensions privées et épargnes personnelles

Enfin, le troisième élément est constitué des pensions privées et des épargnes personnelles. Plusieurs régimes différents font partie de cette catégorie. D'une part, plusieurs entreprises ou sociétés offrent à leurs employés de cotiser dans des régimes de pension d'employeur. Lorsqu'une personne cotise à un tel régime, l'employeur déduit les cotisations directement du chèque de paye de l'employé.

Il existe deux types de régimes de pension d'employeur, soit les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées. Dans le premier cas, un revenu de pension mensuel est déterminé par une formule en fonction de critères préalablement établis, comme l'âge ou encore l'ancienneté. L'employeur doit alors s'assurer de la disponibilité des sommes nécessaires pour payer la pension lorsque l'employé prendra sa retraite. Dans le deuxième cas, le montant de la pension n'est pas établi à l'avance. L'employé et l'employeur versent plutôt un montant déterminé, habituellement par un pourcentage de gains. Un compte est ouvert au nom de l'employé pour accumuler les fonds jusqu'au moment de sa retraite et les cotisations sont investies par l'employeur.

³⁶⁴ Développement social Canada, *Taux des paiements de la Sécurité de la vieillesse*, <http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/sv/svtaux.shtml>

³⁶⁵ La forme féminine est ici incluse.

³⁶⁶ Développement social Canada, *Taux des paiements du Régime de pensions du Canada*, <http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/pub/feuillets/taux.shtml>

³⁶⁷ Développement des ressources humaines Canada, *Le Système de revenu de retraite du Canada : Qu'est-ce que vous en retirez?* p. 8-9, http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/commun/srr/srr_f.pdf

D'autre part, les régimes de pension enregistrés et les régimes enregistrés d'épargne-retraite permettent d'accumuler des épargnes personnelles en vue de la retraite au moyen d'un système de cotisations procurant des avantages fiscaux. Il s'agit de régimes d'épargne individuels gérés par les personnes elles-mêmes³⁶⁸.

1.4 Situation de la caisse de retraite de l'État

Il n'existe pas de caisse de retraite en Ontario. En fait, les Ontariens cotisent au RPC. Lorsqu'il a été inauguré en 1966, le RPC était un régime par répartition, c'est-à-dire que les prestations versées à une génération proviendraient, en grande partie, des cotisations des générations suivantes. Cette approche convenait bien puisque la période en question était caractérisée par une croissance rapide des salaires, de la participation au marché du travail et par les faibles rendements du capital investi. Dès le milieu des années 1970, les gouvernements fédéral et provinciaux ont décidé de laisser les taux de cotisation à un niveau raisonnable tout en commençant à payer des pleines prestations de retraite. Cela a permis à plusieurs personnes retraitées qui recevaient des prestations à ce moment-là, mais qui n'avaient pas pu accumuler des économies de retraite suffisantes, d'avoir un revenu décent.

Toutefois, les transformations démographiques et économiques et les changements apportés aux prestations dans les 30 ans qui ont suivi ont entraîné des coûts beaucoup plus élevés. En continuant à financer le RPC par répartition, un lourd fardeau financier aurait été imposé dans l'avenir aux Canadiens qui seraient sur le marché du travail. Ainsi, en 1997, les gouvernements fédéral et provinciaux ont convenu de modifier l'approche de financement du Régime pour un mode de financement par répartition et intégral. En vertu du financement intégral, chaque génération paie ses propres prestations.

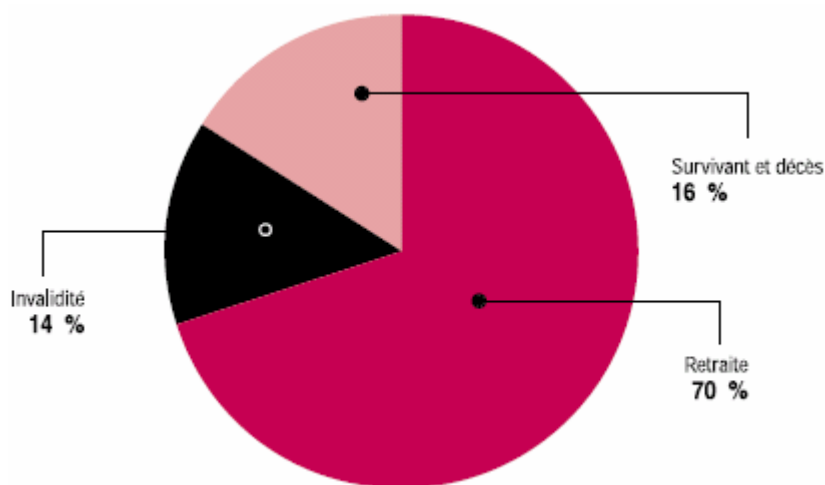
Afin de réduire le fardeau pour les générations futures, les gouvernements fédéral et provinciaux ont inauguré le financement au taux de régime permanent en 1998, et ce, afin d'assurer la stabilité financière à long terme du Régime sans avoir recours à d'autres augmentations des taux. Par conséquent, l'actif du Régime couvrira un nombre grandissant d'années de dépenses au cours de cette période. Avec le temps, cela permettra de créer une réserve suffisante pour aider à payer les coûts croissants prévus alors que de plus en plus de baby-boomers commenceront à recevoir leur pension de retraite³⁶⁹. Au 31 mars 2003, le total de l'actif du RPC était évalué à environ 53,8 G \$ et équivalait à 2,5 années de prestations³⁷⁰.

³⁶⁸ Développement des ressources humaines Canada, *Le Système de revenu de retraite du Canada : Qu'est-ce que vous en retirez?*, p. 13-19, http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/commun/srr/srr_f.pdf

³⁶⁹ Développement social Canada, *Rapport annuel du Régime de pensions du Canada 2002-2003*, p. 5-6, <http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/pub/rpc/rapport/2003/rprtann2003.pdf>

³⁷⁰ *Ibid.*, p. 1.

**FIGURE 19 : POURCENTAGE DES DOLLARS DE PRESTATIONS
VERSÉS EN 2002-2003³⁷¹**



1.5 Perception des aînés

En 1994, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des aînés, à l'exception de celui du Québec, ont décidé d'élaborer le *National Framework on Aging* (NFA). Celui-ci énonce une vision commune aux gouvernements et aux aînés à travers le Canada, de même que cinq principes de base. Il présente donc en quelque sorte une nouvelle perception des aînés par les différents gouvernements canadiens, dont celui de l'Ontario, et expose des valeurs à promouvoir. Dans ce document, les ministres proposent l'énoncé de vision que voici : « Le Canada, une société pour tous les âges, promeut le bien-être et la participation des aînés dans tous les aspects de la vie. Cet énoncé de vision est appuyé par cinq principes déterminés lors de consultations de groupes d'aînés et endossés par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, soit la dignité, l'autonomie, la participation, l'équité et la sécurité³⁷². »

Faisant suite, entre autres, à ce cadre national, l'*Ontario Human Rights Commission* a déposé son rapport *Time for Action: Advancing Human Rights for Older Ontarians* en 2001. Ce rapport est le fruit d'un travail de recherche et de consultation touchant les questions relatives aux droits humains des aînés ontariens. Il reprend tout d'abord les principes du cadre national, dont le reflet apparaît également dans l'*Ontario Human Rights Code*, et réclame que ces principes soient intégrés dans les politiques et les programmes des organismes des secteurs public et privé.

Le rapport expose aussi les observations de la commission concernant la discrimination en fonction de l'âge, l'employabilité des aînés, les soins de santé aux aînés, les mauvais traitements et la négligence à l'égard des personnes âgées, de même que les soins des personnes âgées. Selon la commission, l'âgisme peut amener des individus à poser des actes discriminatoires. Il peut

³⁷¹ Développement social Canada, *Rapport annuel du Régime de pensions du Canada 2002-2003*, p. 11, <http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/pub/rpc/rapport/2003/rprtann2003.pdf>

³⁷² Federal, Provincial and Territorial Ministers Responsible for Seniors, *Principles of the National Framework on Aging: A Policy Guide*, p. 6, http://www.hc-sc.gc.ca/seniors-aines/nfa-cnv/pdf/aging_e.pdf

aussi avoir un impact plus large sur les politiques, les programmes et les lois liés à différents secteurs de la société, de même que sur les structures mises en place.

Les personnes âgées sont souvent confrontées à des obstacles engendrés davantage par la réaction de la société au phénomène du vieillissement qu'au vieillissement lui-même, et c'est pourquoi la commission soutient qu'il est nécessaire d'évaluer ces politiques, programmes, lois et structures pour s'assurer qu'ils n'encouragent pas les stéréotypes et l'âgisme. De plus, la commission stipule qu'il faut amorcer un mouvement d'éducation populaire pour transformer la perception de l'ensemble de la société à l'égard des aînés³⁷³.

Le rapport de la commission met également en lumière les difficultés encore plus grandes que rencontrent les aînés appartenant à des catégories sociales particulières, comme les femmes, les gais et lesbiennes, les groupes ethniques, etc. De même, les personnes âgées, toutes catégories confondues, sont vulnérables et peuvent facilement être victimes d'abus, de mauvais traitements et de négligence. En ce sens, des mécanismes devraient être mis en place par les différents paliers de gouvernement pour aider les aînés. Par ailleurs, selon la commission, un des lieux où l'âgisme est le plus présent est le monde du travail. En plus d'être victimes de discrimination en fonction de l'âge dans leur milieu de travail, les aînés sont confrontés aux barrières engendrées par la retraite obligatoire. Enfin, la commission croit que beaucoup d'efforts restent à faire sur les plans du logement, des soins de santé et des soins des personnes âgées afin d'améliorer leur accessibilité. Des moyens doivent être pris par les gouvernements et la société en général afin d'améliorer la dignité, l'autonomie, la participation, l'équité et la sécurité des aînés en Ontario³⁷⁴.

1.6 Organismes principalement responsables des questions relatives aux aînés

■ Description des organismes

L'*Ontario Senior's Secretariat* (OSS) s'occupe des questions relatives aux aînés au sein de l'appareil gouvernemental. Bien sûr, l'OSS travaille en collaboration avec nombre d'autres ministères dont les plus importants sont le *Ministry of Health and Long-Term Care* et le *Ministry of Labour*. Certains organismes publics comme l'*Ontario Human Rights Commission* sont aussi amenés à intervenir. De plus, Anciens Combattants Canada, un ministère fédéral, fournit des services à plusieurs aînés ayant servi en temps de guerre. Enfin, plusieurs organismes à but non lucratif agissent en partenariat avec l'OSS dans les questions relatives aux aînés.

□ Ontario Senior's Secretariat

L'OSS influence l'élaboration des politiques gouvernementales et appuie celles-ci dans tous les domaines d'activité gouvernementale au nom des aînés de l'Ontario. Guidé par une approche pluriministérielle, il mène des activités précises en matière de politiques visant à améliorer la situation des personnes âgées de l'Ontario. Il collabore avec d'autres ministères et d'autres paliers gouvernementaux pour cerner les domaines où l'élaboration et la coordination de politiques peuvent mener à une amélioration des services offerts aux personnes âgées. L'OSS suit également

³⁷³ Ontario Human Rights Commission, *Time for Action: Advancing Human Rights for Older Ontarians*, p. 5, <http://www.ohrc.on.ca/english/consultations/age-consultation-report.pdf>

³⁷⁴ Ontario Human Rights Commission, *Time for Action: Advancing Human Rights for Older Ontarians*, p. 5, <http://www.ohrc.on.ca/english/consultations/age-consultation-report.pdf>

les enjeux et les tendances qui se dégagent chez les aînés de la province par des recherches d'information, des projections démographiques et un dialogue régulier avec les principaux groupes représentant les personnes âgées³⁷⁵.

□ Ministry of Health and Long-Term Care

Le *Ministry of Health and Long-Term Care* est chargé de l'administration du système de soins de santé et de la prestation de services à la population de l'Ontario par l'entremise de divers programmes³⁷⁶. Le ministère offre une gamme de services axés sur le maintien de la santé et de l'autonomie des personnes âgées. Ces services sont de deux types, à savoir les services de soutien à domicile et les services de soutien communautaire d'une part; les services et les soins en résidence ou en établissement d'autre part³⁷⁷.

□ Ministry of Labour

Le *Ministry of Labour* a pour mission de promouvoir des pratiques de travail sécuritaires, équitables et harmonieuses³⁷⁸. Le ministère s'occupe entre autres du dossier concernant la retraite obligatoire en Ontario et les changements associés à l'adoption du *Bill 211, An Act to amend the Human Rights Code and certain other Acts to end mandatory retirement* dont il a déjà été question à la section 1.2.

□ Ontario Human Rights Commission

L'*Ontario Human Rights Commission* administre l'*Ontario Human Rights Code*³⁷⁹. La commission s'occupe entre autres des questions relatives à l'âgeisme et à la discrimination fondée sur l'âge, plus particulièrement dans le domaine de l'emploi. Plusieurs organismes à but non lucratif interviennent sur les questions relatives aux aînés :

- le *Quarter Century Club* est un organisme à but non lucratif qui s'occupe de plus de 70 000 employés et personnes à la retraite de la fonction publique de l'Ontario;
- la *Canadian Pensioners Concerned – Ontario Division* est une organisation de défense apolitique regroupant des Canadiennes et des Canadiens d'âge mûr et dont l'objectif est de maintenir et d'améliorer la qualité de vie des citoyennes et des citoyens de tous les âges. Cet organisme se préoccupe principalement de la qualité de vie des personnes qui, dans notre société, sont particulièrement vulnérables en raison de leur âge, d'une maladie, d'une déficience physique ou psychologique ou de leur situation économique;
- le *Councils on Aging Network of Ontario* est un réseau regroupant des organismes et des organisations qui s'intéressent aux enjeux en matière de vieillissement et de besoins des personnes âgées en Ontario. Les activités de cet organisme comprennent entre autres la

³⁷⁵ Ontario Senior's Secretariat, *About the Ontario Senior's Secretariat*, <http://www.gov.on.ca/citizenship/seniors/english/about.htm>

³⁷⁶ Ministère de la Santé et des Soins de longue durée, *Au sujet du ministère de la Santé et des Soins de longue durée*, <http://www.health.gov.on.ca/french/publicf/ministryf/aboutf.html>

³⁷⁷ Ministère de la Santé et des Soins de longue durée, *Soins aux aînés : Services et soins à domicile, dans la collectivité et en établissement*, http://www.health.gov.on.ca/french/publicf/programf/lcfc/lcfc_mnf.html

³⁷⁸ Ministère du Travail, *À propos du ministère*, <http://www.gov.on.ca/lab/french/about/>

³⁷⁹ Commission ontarienne des droits de la personne, *La Commission : renseignements importants*, <http://www.ohrc.on.ca/french/guides/commission.shtml>

coordination, la sensibilisation, la défense et la recherche et elles visent à améliorer la qualité de vie des personnes âgées;

- la Fédération des aînés et des retraités francophones de l'Ontario promeut les intérêts de tous les aînés et retraités francophones de l'Ontario. Pour ce faire, elle assure une présence dynamique des aînés et des retraités francophones en les regroupant comme individus, comme membres de clubs, de groupes et d'associations; elle offre des services, des programmes, des activités et des avantages personnels qui répondent aux intérêts et aux besoins de toutes les catégories de membres; elle amène ses membres à contribuer au bien-être de leur communauté; elle représente les aînés et les retraités francophones de l'Ontario auprès des instances gouvernementales et autres; elle promeut l'épanouissement de la culture francophone auprès de ses membres;
- l'*Older Women's Network (Ontario)* est un organisme d'entraide qui assure la promotion des droits, de la dignité et du bien-être des femmes plus âgées dans de nombreux secteurs qui touchent leur vie;
- l'*Ontario Coalition of Seniors Citizens' Organizations* a pour objectif d'améliorer la qualité de vie des personnes âgées de l'Ontario en offrant des programmes éducatifs, des ressources en matière de politiques et de recherche, de l'information, des références, des conseils, du matériel de recherche ainsi que des programmes de soutien, d'entraide et de bénévolat;
- l'*United Senior Citizens of Ontario* représente plus de 300 000 personnes âgées et compte plus de 1 200 clubs dans l'ensemble de la province. Il s'agit d'une organisation qui milite en faveur des intérêts des personnes du troisième âge. Elle s'implique dans le domaine de l'éducation et assure la promotion du bien-être, de la santé, de la forme physique, de la sécurité et des loisirs auprès de ses membres et de ses partenaires en plus de fournir aux personnes âgées les moyens nécessaires pour unir leurs efforts et faire entendre leur voix relativement aux sujets qui les concernent³⁸⁰;
- l'*Ontario Network for the Prevention of Elder Abuse* est un organisme à but non lucratif dont le mandat consiste à prévenir les mauvais traitements à l'égard des personnes âgées et les actes de négligence. Il effectue des recherches, parraine des conférences et prépare des campagnes d'éducation du public³⁸¹, des projets et des ressources sur la prévention des mauvais traitements infligés aux personnes âgées. Il est affilié à l'*Institute for Human Development, Life Course and Aging* de l'Université de Toronto³⁸².

2 PARTICIPATION DES AÎNÉS

2.1 Cadre mis en place pour soutenir la participation des aînés au développement de la société (législatif, administratif, politique, stratégique ou autres)

À la lumière des sources d'information consultées, il ne semble pas y avoir encore de véritable cadre en Ontario visant à soutenir la participation des aînés au développement de la société. Seul

³⁸⁰ Secrétariat aux affaires des personnes âgées de l'Ontario, *À propos du Secrétariat aux affaires des personnes âgées de l'Ontario*, <http://www.gov.on.ca/citizenship/seniors/french/about.htm#3>

³⁸¹ Site Internet de l'organisme, <http://www.onpea.org/index.htm>

³⁸² Secrétariat aux affaires des personnes âgées de l'Ontario, *Ontario Network for the Prevention of Elder Abuse (ONPEA)*, <http://www.gov.on.ca/citizenship/seniors/french/onpea.htm>

le *Bill 211, An Act to amend the Human Rights Code and certain other Acts to end mandatory retirement*, dont il est question à la section 1.2, agit comme cadre législatif permettant aux aînés de continuer à travailler après l'âge de 65 ans.

2.2 Principales formes de participation des aînés

■ Participation professionnelle

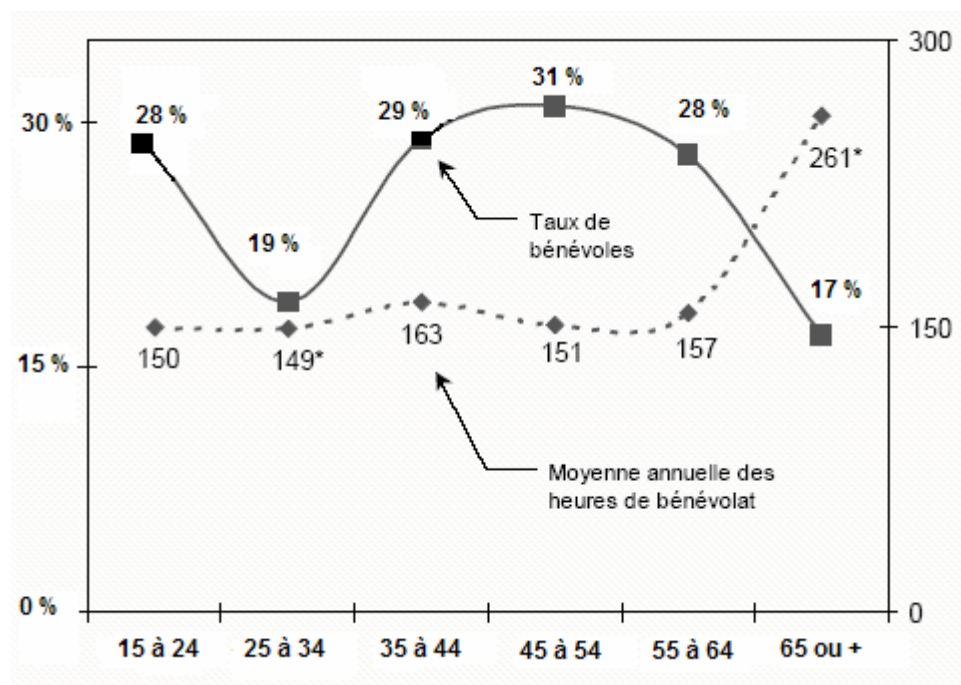
Jusqu'à l'adoption du *Bill 211, An Act to amend the Human Rights Code and certain other Acts to end mandatory retirement*, le 8 décembre 2005, les personnes âgées de 65 ans ou plus ne pouvaient pas, dans la majorité des cas, continuer à participer aux activités professionnelles auxquelles elles prenaient part auparavant. De plus, à la lumière des sources d'information consultées, l'Ontario ne semble pas avoir mis en place de programme de soutien pour le maintien au travail des personnes âgées.

■ Participation sociale

Selon l'Enquête nationale sur les dons, le bénévolat et la participation effectuée en 2000, 17 % des personnes âgées de 65 ans ou plus ont fait du bénévolat en 2000. Par contre, les Ontariens appartenant à cette tranche d'âge sont ceux qui ont offert le plus d'heures en moyenne, soit 261 heures, comparé à la moyenne de la province qui est de 165 heures. Le groupe de 65 ans ou plus ne représente que 10 % de l'ensemble des bénévoles, mais il a donné 16 % des heures totales de bénévolat³⁸³.

³⁸³ Centre canadien de philanthropie, *Qui sont les bénévoles en Ontario?*, p. 1, http://www.donetbenevolat.ca/pdf/Qui_sont_les_benevoles/Qui_sont_les_benevoles_en_Ontario.pdf

FIGURE 20 : POURCENTAGE DE BÉNÉVOLES ET HEURES CONTRIBUÉES EN MOYENNE ANNUELLEMENT SELON LA TRANCHE D'ÂGE³⁸⁴



3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT

L'Ontario n'a pas préparé ni adopté de véritable politique du vieillissement. Seul le NFA, dont il a été question à la section 1.5, agit comme cadre provincial puisqu'il a été entériné par le gouvernement de l'Ontario, à l'instar de ceux des autres provinces, territoires et du Canada, à l'exception du Québec. Lors de leur réunion en novembre 1994, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des aînés ont indiqué qu'un cadre national contribuerait à assurer une approche commune en ce qui a trait au suivi et à l'examen des modifications apportées aux programmes et services offerts aux aînés dans l'ensemble des juridictions, et ce, en plus de faciliter l'étude de l'effet cumulatif sur les aînés canadiens des changements apportés aux politiques.

Le NFA est un outil conceptuel servant à orienter l'élaboration des politiques et des programmes actuels et futurs. Conçu pour aborder les priorités définies par les aînés et pour aider les responsables de l'élaboration des politiques à examiner les changements de politiques proposés, le NFA reflète les changements démographiques qui s'opèrent dans une société canadienne vieillissante. Les éléments clés du NFA sont constitués d'un énoncé de vision et de cinq principes. L'énoncé de vision selon lequel « Le Canada, une société pour tous les âges, promeut le bien-être et la participation des aînés dans tous les aspects de la vie » jette les bases auxquelles viennent s'intégrer les cinq principes suivants :

³⁸⁴ Ibid.

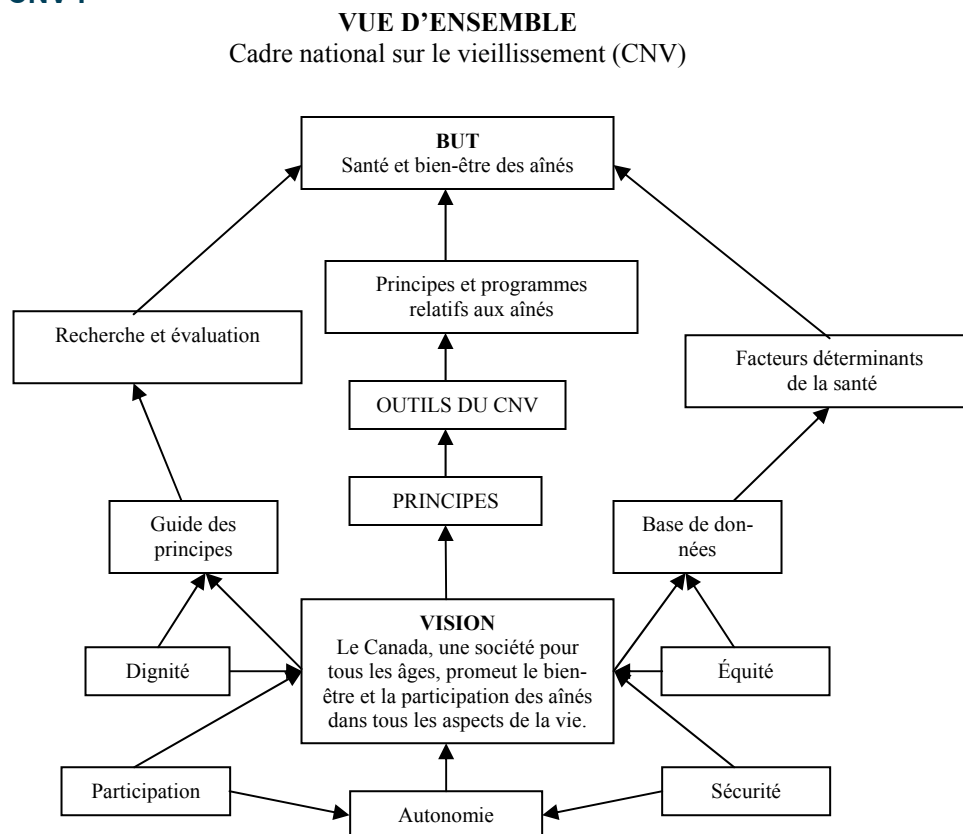
- la dignité,
- l'autonomie,
- la participation,
- l'équité,
- la sécurité.

Ces principes servent à orienter les mesures qui permettront de réaliser les objectifs énoncés dans la vision. De plus, le NFA est accompagné de deux outils importants qui guident les activités liées à l'élaboration des politiques et des programmes :

- le *Principles of the National Framework on Aging: a Policy Guide*, qui expose *grosso modo* les mêmes éléments qui viennent d'être décrits, soit l'énoncé de vision et les cinq principes du NFA, en les détaillant davantage;
- le *Canadian Seniors Policies and Programs Database*³⁸⁵.

Le diagramme de la page suivante présente les principaux éléments et composantes du NFA.

FIGURE 21 : INTERRELATION DES DIFFÉRENTES COMPOSANTES DU CNV :



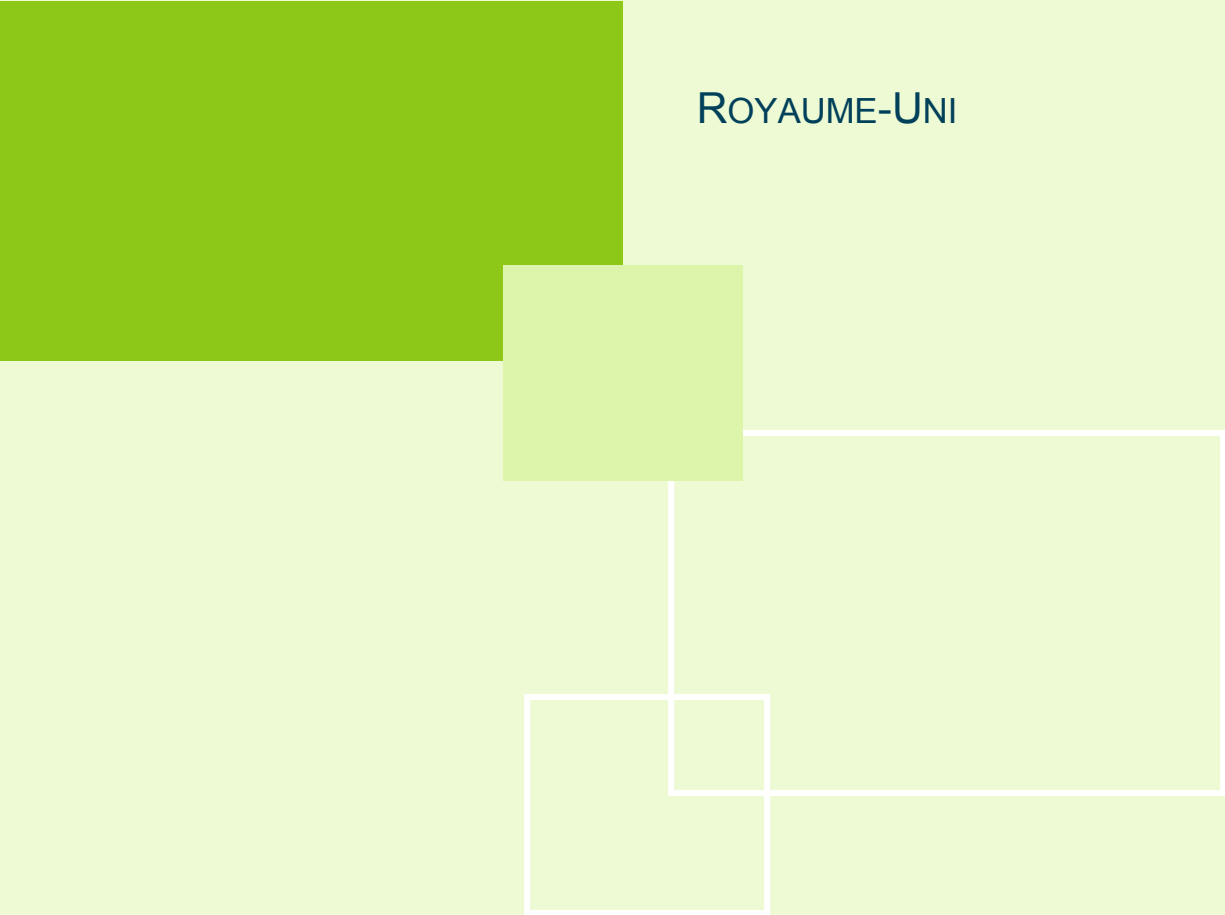
³⁸⁵ Agence de santé publique du Canada, *Cadre national sur le vieillissement*, http://www.hc-sc.gc.ca/seniors-aines/nfa-cnv/index_f.htm

BIBLIOGRAPHIE

- AGENCE DE SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA (Page consultée le 15 août 2005). *Cadre national sur le vieillissement*, [en ligne], http://www.hc-sc.gc.ca/seniors-aines/nfa-cnv/index_f.htm
- ANCIENS COMBATTANTS CANADA (Page consultée le 12 août 2005). *ACC Clients*, [en ligne], http://www.vac-acc.gc.ca/clients_f/
- ANCIENS COMBATTANTS CANADA (Page consultée le 12 août 2005). *ACC Ministère*, [en ligne], http://www.vac-acc.gc.ca/general_f/sub.cfm?source=department/mandate
- CENTRE CANADIEN DE PHILANTHROPIE (Page consultée le 22 août 2005). *Qui sont les bénévoles en Ontario?*, [en ligne], http://www.donetbenevolat.ca/pdf/Qui_sont_les_benevoles/Qui_sont_les_benevoles_e_n_Ontario.pdf
- COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE (Page consultée le 12 août 2005). *La Commission : renseignements importants*, [en ligne], <http://www.ohrc.on.ca/french/guides/commission.shtml>
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (Page consultée le 8 août 2005). *Le Système de revenu de retraite du Canada : Qu'est-ce que vous en retirez?*, [en ligne], http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/commun/srr/srr_f.pdf
- DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (Page consultée le 16 août 2005). *Rapport annuel du Régime de pensions du Canada 2002-2003*, [en ligne], <http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/pub/rpc/rapport/2003/rprtann2003.pdf>
- DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (Page consultée le 9 août 2005). *Survol du Programme de la sécurité de la vieillesse*, [en ligne], <http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/sv/svsurvol.shtml>
- DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (Page consultée le 9 juillet 2005). *Taux des paiements du Régime de pensions du Canada*, [en ligne], <http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/pub/feuilles/taux.shtml>
- DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (Page consultée le 9 août 2005). *Taux des paiements de la Sécurité de la vieillesse*, [en ligne], <http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/sv/svtaux.shtml>
- FEDERAL, PROVINCIAL AND TERRITORIAL MINISTERS RESPONSIBLE FOR SENIORS (Page consultée le 9 août 2005). *Principles of the National Framework on Aging : A Policy Guide*, [en ligne], http://www.hc-sc.gc.ca/seniors-aines/nfa-cnv/pdf/aging_e.pdf
- LEGISLATIVE ASSEMBLY OF ONTARIO (Page consultée le 8 août 2005). *Bill 211 : An Act to amend the Human Rights Code and certain other Acts to end mandatory retirement*, [en ligne], http://www.ontla.on.ca/documents/Bills/38_Parliament/Session1/b211.pdf
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (Page consultée le 10 août 2005). *Le Ministère*, [en ligne], <http://www.edu.gov.on.ca/fre/about/>

- MINISTÈRE DES FINANCES (Page consultée le 9 août 2005). *Régime de revenu annuel garanti*, [en ligne], http://www.trd.fin.gov.on.ca/userfiles/HTML/cma_3_3626_2.html
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SOINS DE LONGUE DURÉE (Page consultée le 10 août 2005). *Au sujet du ministère de la Santé et des Soins de longue durée*, [en ligne], <http://www.health.gov.on.ca/french/publicf/ministryf/aboutf.html>
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SOINS DE LONGUE DURÉE (Page consultée le 10 août 2005). *Soins aux aînés : Services et soins à domicile, dans la collectivité et en établissement*, [en ligne], http://www.health.gov.on.ca/french/publicf/programf/ltcf/ltc_mnf.html
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (Page consultée le 11 août 2005). *À propos du ministère*, [en ligne], <http://www.gov.on.ca/lab/french/about/>
- MINISTRY OF FINANCE (Page consultée le 8 août 2005). *Demographics*, [en ligne], <http://www.gov.on.ca/FIN/english/demographics/demog05et3.htm>
- MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 8 août 2005). *Statement to the Legislature by the Honourable Christopher Bentley, Minister of Labour, Regarding : Ending Mandatory Retirement Statute Law Amendment Act, 2005*, [en ligne], <http://www.gov.on.ca/LAB/english/news/2005/05-71s.html>
- MINISTRY OF TRAINING, COLLEGES AND UNIVERSITIES (Page consultée le 22 août 2005). *Le marché du travail en Ontario en 2004*, [en ligne], <http://www.gov.on.ca/MBS/french/LMI/documents/AnnualReport2004.pdf>
- ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION (Page consultée le 8 août 2005). *Time for Action : Advancing Human Rights for Older Ontarians*, [en ligne], <http://www.ohrc.on.ca/english/consultations/age-consultation-report.pdf>
- ONTARIO NETWORK FOR THE PREVENTION OF ELDER ABUSE (Page consultée le 7 septembre 2005). *Site de l'Ontario Network for the Prevention of Elder Abuse*, [en ligne], <http://www.onpea.org/index.htm>
- ONTARIO SENIOR'S SECRETARIAT (Page consultée le 10 août 2005). *About the Ontario Senior's Secretariat*, [en ligne], <http://www.gov.on.ca/citizenship/seniors/english/about.htm>
- SECRÉTARIAT AUX AFFAIRES DES PERSONNES ÂGÉES DE L'ONTARIO (Page consultée le 15 août 2005). *À propos du Secrétariat aux affaires des personnes âgées de l'Ontario*, [en ligne], <http://www.gov.on.ca/citizenship/seniors/french/about.htm#3>
- SECRÉTARIAT AUX AFFAIRES DES PERSONNES ÂGÉES DE L'ONTARIO (Page consultée le 10 août 2005). *Emploi, éducation continue et bénévolat*, [en ligne], <http://www.gov.on.ca/citizenship/seniors/french/guide-employment.htm>
- SECRÉTARIAT AUX AFFAIRES DES PERSONNES ÂGÉES DE L'ONTARIO (Page consultée le 15 août 2005). *Ontario Network for the Prevention of Elder Abuse*, [en ligne], <http://www.gov.on.ca/citizenship/seniors/french/onpea.htm>

- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 8 août 2005). *Le Canada en statistiques : Population selon le sexe et le groupe d'âge, par provinces et territoires*, [en ligne], http://www40.statcan.ca/cgi-bin/getcans/sorth.cgi?lan=fr&dtype=fina&filename=demo31a_f.htm&sortact=2&sortf=5
- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 19 août 2005). *Le Canada en statistiques : Population active, occupée et en chômage, et taux d'activité et de chômage, provinces (Québec, Ontario, Manitoba)*, [en ligne], http://www40.statcan.ca/l02/cst01/labor07b_f.htm
- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 22 août 2005). *Points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*, [en ligne], <http://www.donetbenevolat.ca/pdf/n-2000-hrf.pdf>



ROYAUME-UNI

VUE D'ENSEMBLE

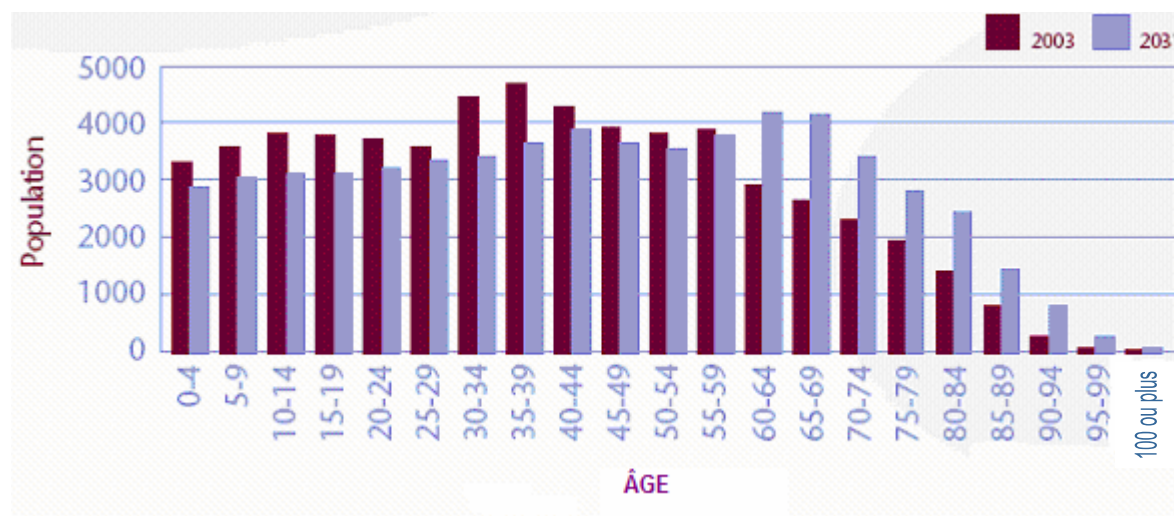
1 PORTRAIT GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES ÂÎNÉS

1.1 Données statistiques relatives au contexte démographique

Au Royaume-Uni, à l'instar d'autres administrations, l'augmentation de l'espérance de vie, doublée d'un taux de fécondité très bas, amène le gouvernement à affronter un certain nombre de défis socio-économiques liés au vieillissement de la population.

D'ici 2050, le nombre de personnes âgées de 65 ans ou plus représentera au Royaume-Uni plus de 47 % du nombre des personnes d'âge actif (20 à 65 ans), contre 27 % en 2003.

TABEAU 6 : PERSONNES ÂGÉES ET VIE ACTIVE³⁸⁶



L'âge moyen de sortie du marché de l'emploi est de 63,1 ans pour les hommes et de 61 ans pour les femmes. En tout, 55 % des hommes et un tiers des femmes prennent une pension anticipée. Aussi, 10 % des retraites anticipées s'effectuent dans le contexte d'une pension professionnelle, 30 % en raison d'une maladie et 14 % à la demande de l'employeur. Si le régime public ne permet pas encore la retraite anticipée, le revenu minimum garanti peut être demandé à partir de l'âge de 60 ans, tant pour les hommes que pour les femmes. Les hommes âgés de 60 à 64 ans qui sollicitent le revenu minimum garanti ne sont pas censés chercher du travail. Les régimes professionnels de pension prévoient souvent des formules de retraite anticipée.

³⁸⁶ Tiré du *Government Actuaries Department (2003)*.

1.2 Âge et retraite

■ Limite d'âge pour le travail

Au Royaume-Uni, l'âge légal actuel de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. L'âge pour les femmes passera de 60 à 65 ans entre 2010 et 2020³⁸⁷. Cela étant, il n'existe pas d'obligation de prendre sa retraite à un âge donné.

■ Droit à la pension de l'État

Au Royaume-Uni, il est impossible de percevoir sa pension d'État avant l'âge légal de la retraite³⁸⁸. Cependant, il est possible de bénéficier du *Minimum Income Guarantee* (MIG) [revenu minimum garanti³⁸⁹] à partir de 60 ans³⁹⁰.

En février 2003, 191 000 hommes âgés de 60 à 64 ans bénéficiaient du MIG. Par ailleurs, un nombre important d'hommes inactifs (1,7 million en février 2003) dont l'âge est compris entre 50 ans et l'âge légal de la retraite publique bénéficient de prestations sociales. La principale prestation dont bénéficient les hommes inactifs avant l'âge légal de la retraite publique est l'indemnité d'incapacité³⁹¹. En 2003, 9,4 % des hommes inactifs de 50 à 54 ans et 14,8 % des 55 à 59 ans bénéficiaient de cette indemnité qui concerne également 22,8 % des hommes de 60 à 64 ans.

1.3 Régime de retraite

En 1997, lorsque les travaillistes sont arrivés au pouvoir, le système de retraite a connu plusieurs problèmes. D'une part, les retraites publiques ont été réduites par le gouvernement conservateur qui a parallèlement favorisé les retraites privées, ce qui a résulté en une augmentation des inégalités parmi les retraités. D'autre part, les systèmes privés ont fait l'objet de plusieurs scandales qui ont contribué à les discréditer auprès de l'opinion publique. Pour pallier ces problèmes, le gouvernement travailliste a entrepris une réforme du régime de retraite.

Au Royaume-Uni, le régime de retraite actuel repose sur trois paliers complémentaires :

- premier palier : le revenu minimum garanti;
- deuxième palier : le régime de pension de l'État;
- troisième palier : les régimes de retraite complémentaires;

³⁸⁷ Legislation UK, *Pension Act 1995*, <http://sharingpensions.co.uk/legislation4.htm>

³⁸⁸ 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes.

³⁸⁹ Depuis octobre 2003, le MIG est devenu le *Pension Credit*.

³⁹⁰ Pension Service, *Pension Credit*, <http://www.thepensionsservice.gov.uk/pensioncredit/home.asp>

³⁹¹ La pension d'incapacité est une prestation contributive destinée aux personnes ayant un handicap ou une maladie de longue durée. À partir de l'âge légal de la retraite publique, elle est remplacée par la pension de base. Elle est versée par le *National Insurance Fund* à presque 2,4 millions de personnes, parmi lesquelles 1,2 million ont plus de 50 ans. Elle représente actuellement 72,15 £ par semaine, montant auquel s'ajoutent des suppléments d'âge et des majorations pour personnes à charge.

■ Premier palier : revenu minimum garanti

Jusqu'en avril 1999, les retraités britanniques qui étaient pauvres pouvaient bénéficier de l'aide sociale, dénommée *Income Support*. En 1999, ce dernier a été remplacé par le MIG³⁹² qui offrait une aide sous condition de ressources aux personnes de plus de 60 ans. Il s'agissait d'une prestation différentielle qui valait 102,10 £ par semaine pour un célibataire et 155,80 £ par semaine pour un couple. Contrairement aux plus jeunes, les bénéficiaires de l'aide sociale de plus de 60 ans n'ont pas l'obligation de chercher un emploi. Le MIG était financé par les impôts. L'intérêt de la création du MIG était d'en faire une prestation plus élevée que l'*Income Support* et indexée sur la rémunération moyenne de la population active. Les conditions de détention d'épargne sont moins restrictives que dans le cas de l'*Income Support* : le plafond d'épargne pour bénéficier de l'*Income Support* était de 8 000 £ contre 12 000 £ pour le MIG.

Cependant, dans sa forme originelle, le MIG décourageait la participation à des régimes de retraite. En effet, il ne reconnaissait pas les efforts d'épargne individuelle puisque les personnes à faible revenu voyaient leur MIG réduit d'une livre sterling pour chaque livre sterling de revenu en excédent de la *Basic State Pension* (deuxième palier du régime de retraite britannique³⁹³).

Le MIG a été lui-même remplacé par le *Pension Credit* (crédit de retraite³⁹⁴) en octobre 2003. L'objectif du *Pension Credit* est double :

- améliorer la situation des personnes qui ont fait l'effort d'épargner;
- réduire le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale qui ne la réclament pas, ce que n'avait pas réussi à faire le MIG³⁹⁵.

Le *Pension Credit* continue à assurer, sous la forme d'une prestation différentielle, un revenu de 102,10 £ par semaine aux célibataires et de 155,80 £ par semaine aux couples de plus de 60 ans. À cette garantie s'ajoute, pour les seules personnes de 65 ans ou plus, un *Pension Credit Savings Credit*, versé aux personnes ayant des revenus modestes au-delà de la pension de base. Pour chaque livre de revenu d'épargne, alors que le MIG était réduit d'une livre en tant que prestation différentielle, le *Pension Credit* n'est réduit que de 40 pences. Autrement dit, 60 % des revenus d'épargne ne sont pas pris en compte dans l'évaluation du *Pension Credit*. Pour les retraités sans ressources autres que la pension de base, la création du *Pension Credit* ne modifie rien : ils bénéficient d'un complément de revenu leur permettant d'atteindre un niveau de revenu garanti équivalent au MIG. Pour les autres ayant des revenus d'épargne, le montant de leur revenu global, y compris les prestations, sera majoré.

Le coût du *Pension Credit* est estimé à 2 G£ par an et devrait concerner presque la moitié des ménages retraités.

³⁹² Tameside MBC, *The Minimum Income Guarantee*, <http://www.tameside.gov.uk/tmbc/mig.html>

³⁹³ Régie des rentes du Québec, Direction de l'évaluation et de la révision, *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, p. 35.

³⁹⁴ The Pension Service, *Pension Credit Application Form*, <http://www.thepensionservice.gov.uk/pensioncredit/form.asp>

³⁹⁵ Le nombre de bénéficiaires potentiels ne réclamant pas le MIG se situait entre 24 % et 32 %.

■ Deuxième palier : régime de pension d'État

Instaurée en 1946, la *Basic State Pension* (BSP³⁹⁶) est proportionnelle à la durée de cotisation. Elle est versée à taux plein à toute personne ayant cotisé pendant au moins 90 % de la carrière normale, soit une durée de 44 ans pour un homme et de 39 ans pour une femme. Elle n'est pas versée lorsque la durée de la carrière est inférieure à 25 % de la durée normale. Son montant moyen représente 15 % du salaire moyen. La pension de base à taux plein vaut actuellement 77,45 £ par semaine pour un célibataire et 123,80 £ pour un couple.

La BSP est financée par les cotisations des salariés et des employeurs sur les salaires. Elle est indexée sur les prix, mais peut être revalorisée, au-delà de l'inflation, à la discrétion du gouvernement britannique.

■ Troisième palier : régimes de retraite complémentaires

Au Royaume-Uni, il existe un régime public de retraite complémentaire, la *State Second Pension* (S2P), et trois types de régime privé de retraite complémentaire.

□ *State Second Pension* : une pension publique complémentaire³⁹⁷

La particularité de la S2P (pension publique complémentaire britannique) réside dans la possibilité qui est donnée aux entreprises de ne pas cotiser à ce système, à condition qu'elles procurent un fonds de pension au moins équivalent à leurs salariés (*Occupational Pension Scheme*³⁹⁸).

La S2P remplace le *State Earnings-Related Pension Scheme*, qui avait été créé en 1978 par le Parti travailliste dans le but d'améliorer la vie des retraités qui ne bénéficiaient pas d'une pension d'entreprise. Le *State Earnings-Related Pension Scheme* était un régime complémentaire public de retraites réservé aux salariés. Ce régime versait une pension proportionnelle au salaire.

En avril 2002, la pension *State Earnings-Related Pension Scheme* a été remplacée par la S2P, plus généreuse pour les bas revenus et pour les personnes qui ne travaillent pas pour raison de santé ou parce qu'elles ont la garde d'enfants ou de personnes dépendantes.

La réforme de la pension complémentaire d'État ne remet pas en cause les mesures prises en 1986, en particulier la baisse progressive du taux de remplacement jusqu'à 20 % du salaire moyen de l'ensemble de la carrière.

Pour les salariés gagnant plus de 25 600 £ par an, la S2P est égale à la pension *State Earnings-Related Pension Scheme*, mais elle est nettement supérieure pour les salariés dont le revenu est inférieur à un certain seuil, soit le *Lower Earnings Threshold* valant 11 200 £ en 2003-2004.

Deux mécanismes interviennent alors : le taux de remplacement est doublé à 40 % et la pension est calculée sur la base du *Lower Earnings Threshold*, et non du salaire lui-même. Cela signifie

³⁹⁶ The Pension Service, Part of the Department for Work and Pensions, *I am retired*, <http://www.thepensionsservice.gov.uk/retired/money-tax/home.asp>

³⁹⁷ The Pension Service, Part of the Department for Work and Pensions, *Additional State Pension*, <http://www.thepensionsservice.gov.uk/atoz/atozdetailed/addstatepen.asp>

³⁹⁸ The Pension Service, Part of the Department for Work and Pensions, *Occupational Pensions*, p. 2 et suivantes, <http://www.thepensionsservice.gov.uk/pdf/pm/pm3apr04.pdf>

par exemple qu'un salarié gagnant 1,25 fois le salaire minimum sur la base de 40 heures par semaine, soit l'équivalent du *Lower Earnings Threshold*, bénéficiera d'un taux de remplacement de 40 %, et qu'un salarié travaillant 25 heures par semaine au salaire minimum bénéficiera d'un taux de remplacement de 80 %. Cette mesure favorisera donc particulièrement les travailleurs précaires et à temps partiel, pour peu qu'ils gagnent suffisamment pour avoir une rémunération supérieure à la *Lower Earnings Limit*, 4 004 £ en 2003-2004, c'est-à-dire qu'ils travaillent au moins 18 heures par semaine en moyenne pendant l'année.

Dans une tranche intermédiaire de salaire, le taux de remplacement décroît avec le salaire, passant de 40 % pour un salaire annuel de 11 200 £ à 20 % pour un salaire annuel de 25 600 £.

Les salariés à bas revenu voient donc le niveau de leur retraite future nettement amélioré. En revanche, le taux de remplacement assuré aux salariés à revenu moyen et élevé décroîtra.

Avec une hypothèse de croissance du revenu moyen de 2 % par an en termes réels, le plafond de sécurité sociale, qui représente aujourd'hui 1,2 fois le revenu moyen d'activité, ne représenterait plus que 60 % de ce dernier dans 35 ans. Qu'ils restent affiliés au régime complémentaire public ou non, les salariés à revenu moyen seront donc dans l'obligation de se constituer une épargne-retraite importante. L'objectif du gouvernement est bien d'augmenter le niveau des pensions publiques pour les bas revenus et d'inciter les autres à opter pour des dispositifs d'épargne privée. Dans son livre vert de 1998, le gouvernement envisageait même de transformer la S2P en une pension forfaitaire à partir de 2006-2007, une fois les *stakeholder pensions* bien établies. Il paraît beaucoup plus prudent sur le sujet aujourd'hui.

□ Régimes privés complémentaires

Une entreprise peut sortir (*contract out*) de la S2P en faveur :

- D'un régime de retraite d'entreprise à prestations définies ou à cotisations définies

En général, dans les régimes à cotisations définies, les entreprises et les salariés cotisent. Dans les régimes à prestations définies du secteur privé, les entreprises ont l'obligation légale d'épargner dans un fonds de pension séparé de l'entreprise à hauteur de leurs engagements. Les règles du régime de retraite fixent le taux de cotisation à la charge des salariés et l'entreprise doit compléter par une contribution propre afin que l'actif du fonds de pension soit de la même ampleur que les engagements (promesses de retraites).

En 2003, le gouvernement a publié un document intitulé *Simplicity, security and choice: Working and saving for retirement: Action on occupational pensions*³⁹⁹. Ce document présente un ensemble de propositions en vue de répondre à un double objectif : d'une part, améliorer la protection des salariés membres de régimes professionnels et d'autre part, réduire le coût de ces régimes pour les entreprises. Il s'agit de garantir la sécurité des droits des futurs retraités et de mettre fin au désengagement des entreprises. Différentes mesures ont été prises en vue d'améliorer la protection des salariés, telle la création d'un fonds de protection des pensions (*Pensions Protection Fund*) destiné à garantir un niveau minimum de pensions quand l'employeur devient insolvable.

³⁹⁹ Department for Work and Pensions, *Simplicity, Security and Choice: Working and saving for retirement: Action on occupational pensions*, <http://www.dwp.gov.uk/consultations/consult/2002/pensions/actionplanfull.pdf>

- D'une pension de retraite individuelle

En 1988, les plans de retraite individuels (*Personal Pension Scheme*) ont été introduits pour permettre aux personnes ne bénéficiant pas de retraites professionnelles d'épargner.

Les plans de retraite individuels sont des produits financiers distribués pour la plupart par des compagnies d'assurance. Les revenus d'épargne sont exonérés d'impôt. Actuellement, 10 millions de personnes contribuent à des régimes de retraite individuels. Les plans de retraite personnels sont proches des régimes d'entreprises à cotisations définies. La pension est incertaine, car elle dépend de l'épargne constituée et des rendements financiers. L'épargnant a jusqu'à 75 ans pour transformer son capital accumulé en rente viagère. Au moment de l'achat d'une rente viagère, il a le choix de rester dans la société dans laquelle il a accumulé son épargne ou de faire jouer la concurrence. Depuis leur création, les plans de retraite individuels agréés peuvent se substituer au S2P. Contrairement aux régimes professionnels, les plans individuels substitués au S2P ne donnent pas directement lieu à un rabais de cotisations sociales, mais l'équivalent du rabais est versé par l'administration dans le fonds de pension. La sortie du S2P en faveur des plans de retraite individuels privés a fait l'objet de fortes incitations fiscales à partir de 1988.

- D'une *Stakeholder Pension* depuis 2001

Pour faciliter l'épargne-retraite, le gouvernement a créé un nouveau produit en avril 2001, les *Stakeholder Pensions*. Il s'agit de fonds de pension individuels à cotisations définies, peu coûteux et fort réglementés. Même s'il n'y a pas de condition d'admissibilité, l'objectif est que les salariés rémunérés en deçà du revenu moyen puissent épargner facilement dans un dispositif simple et flexible. La création des *Stakeholder Pensions* avait pour but premier de redonner confiance dans les dispositifs d'épargne-retraite après les différents scandales.

Les *Stakeholder Pensions* remplissent un certain nombre de critères : les charges sont limitées à 1 % de la valeur des fonds accumulés et leur structure est strictement encadrée; le niveau de contribution minimum ne peut être supérieur à 20 £ par mois; aucune pénalité ne peut être donnée pour des interruptions de cotisations et pour le transfert des droits d'un régime à l'autre. Comme pour les régimes de retraite individuels, les contributions aux *Stakeholder Pensions* sont exonérées jusqu'à un plafond proportionnel au revenu (de 17,5 % jusqu'à 35 ans à 40 % au-dessus de 61 ans). Le *contracting out* est étendu aux *Stakeholder Pensions*. Celles-ci peuvent être proposées par les employeurs, les sociétés financières, les associations ou les syndicats. Elles sont gérées par des tiers au profit exclusif des bénéficiaires, ce qui renforce le pouvoir de négociation des épargnants par rapport à de simples fonds de pension individualisés. Depuis le 8 octobre 2001, les entreprises de plus de 5 salariés ne proposant pas de retraite d'entreprise doivent donner accès à un régime de *Stakeholder Pensions* à leurs salariés.

Lorsque le salarié opte pour la sortie du régime complémentaire public en faveur d'un fonds de pension professionnel ou individuel, les cotisations de sécurité sociale sont réduites dans la mesure où le salarié renonce à sa pension S2P. Dans le cas des fonds de pension individuels, les cotisations sociales correspondant à la pension S2P sont directement versées par l'État dans le fonds de pension. Jusqu'en 1996-1997, le rabais était le même pour les trois types de régimes privés, à part un supplément de 2 points versé dans le fonds de pension des salariés de plus de 30 ans ayant opté pour un fonds de pension individuel. En

avril 1997, des rabais liés à l'âge ont été introduits pour les systèmes à cotisations définies. À partir d'avril 2002, les règles de rabais changent pour les régimes individuels : la contribution de l'État devient plus importante pour les bas revenus.

1.4 Situation de la caisse de retraite de l'État

Assurer un revenu adéquat pour les retraités constitue un objectif important des réformes récentes. Ces réformes devraient permettre de garantir aux retraités un revenu de base, à condition qu'ils soient nombreux à demander de bénéficier du nouveau complément de retraite sous condition de ressources (*Pension Credit*), qui joue un rôle de plus en plus important. Ce complément de retraite profite aussi aux personnes de plus de 65 ans qui ont constitué une épargne ou un revenu pour leur retraite et il représente donc, de ce point de vue, un progrès par rapport à la garantie de revenu minimum. Toutefois, ce régime créera pour certaines personnes une contre-incitation à épargner et travailler à la marge. Le gouvernement considère qu'il appartient à chacun de choisir comment et combien épargner pour la retraite et de décider de poursuivre ou non son activité au-delà de l'âge d'ouverture des droits.

Dans cette optique, si l'adéquation du revenu à la retraite reste un problème, les autorités pourraient devoir envisager d'augmenter le niveau de la pension publique de base, encore qu'une telle décision doive être prise en tenant compte de ses effets sur les finances publiques. Le Royaume-Uni a beaucoup progressé pour résoudre les difficultés liées à l'adéquation, mais il reste à voir dans quelle mesure il pourra maintenir et étendre l'accès à l'offre de pensions professionnelles et personnelles, et encourager les individus à économiser suffisamment pour répondre à leurs besoins futurs de retraités.

Le gouvernement reconnaît l'importance d'accroître l'épargne privée et de simplifier l'offre de pensions pour atteindre cet objectif. Pour ceux qui atteindront l'âge de la retraite dans un avenir proche, travailler plus longtemps demeurera la façon la plus efficace pour augmenter leur niveau de vie; les réformes récentes ont considérablement amélioré les incitatifs qui permettent de le faire. La viabilité financière semble assurée, mais dépend davantage que dans d'autres pays des performances des régimes de pension privés.

1.5 Perception des aînés

La documentation consultée n'évoque que la perception des aînés par les employeurs.

■ Perception des travailleurs âgés par les employeurs

Au Royaume-Uni, les travailleurs âgés sont perçus négativement par les employeurs. Les principaux stéréotypes peuvent être présentés comme suit : les travailleurs âgés sont moins productifs, peu flexibles, sujets à des problèmes de santé, peu réceptifs aux formations et enfin manquent d'habileté avec les nouvelles technologies de l'information et des communications. Certains employeurs évoquent, en outre, la difficulté qu'ont les travailleurs âgés à s'intégrer au sein d'un milieu de travail multiculturel, tandis que d'autres soulignent que le retour sur investissement lors de formations suivies par les travailleurs est faible, voire quasi inexistant.

De manière générale, les employeurs estiment que les travailleurs âgés ne peuvent travailler qu'au sein de postes à faibles responsabilités et peu exigeants physiquement.

Ces perceptions négatives qu'ont les employeurs vis-à-vis des travailleurs âgés peuvent conduire à des pratiques discriminatoires et compliquer l'embauche de ceux-ci⁴⁰⁰.

1.6 Organismes principalement responsables des questions relatives aux aînés

Au Royaume-Uni, plusieurs organismes sont responsables des questions relatives aux aînés. Les principaux organismes gouvernementaux sont le *Cabinet Sub-Committee on Older People*, le *Department of Work and Pensions*, l'*Age Positive*, l'*Active Community Unit*, le *Government Actuary's Department* et la *Pension Commission*.

D'autres organismes publics ou à but non lucratif interviennent, tels le *Third Employment Network*, l'*Age Concern*, la *Volunteering England*, le *National Centre for Volunteering* (NCV) et l'*Institut for Volunteering Research*.

1.6.1 Organismes gouvernementaux

■ Cabinet Sub-Committee on Older People

Au Royaume-Uni, plusieurs ministères ont des responsabilités envers les personnes âgées. C'est pourquoi, en 1988, un comité interministériel sur les personnes âgées (*Interministerial Group on Older People*) a été établi afin de coordonner les activités du gouvernement. Ce groupe était financé par le *Better Government for older people network* pour informer les ministères des différents problèmes touchant les personnes âgées et de répandre les pratiques exemplaires au niveau local.

En 2001, le comité interministériel sur les personnes âgées a été remplacé par un sous-comité du conseil exécutif (*Cabinet Sub-Committee on Older People*). Bien que la stratégie vise l'ensemble du gouvernement (*cross government*), le *Department of Work and Pensions & Pension Service* (DWP) joue un rôle de leader et tente de faire avancer la mise en place de la stratégie. Le secrétaire d'État du DWP a été désigné champion du gouvernement pour les personnes âgées et le ministre des Pensions le soutient.

■ Department of Work and Pensions & Pension Service⁴⁰¹

Le ministère du Travail et des Pensions a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et l'autonomie de tous les citoyens par des services modernes et orientés vers le client.

Les objectifs relatifs aux personnes âgées poursuivis par le DWP sont les suivants⁴⁰² :

- augmenter le nombre de personnes actives et assurer la sécurité d'existence des individus qui sont dans l'incapacité de travailler;
- lutter contre la pauvreté et favoriser la sécurité et l'indépendance en matière de retraite pour les pensionnés d'aujourd'hui et de demain;

⁴⁰⁰ OCDE, *Ageing and Employment Policies*, p. 97.

⁴⁰¹ Department for Work and Pensions, *Page d'accueil*, www.dwp.gov.uk

⁴⁰² Department for Work and Pensions, *About Us*, <http://www.dwp.gov.uk/aboutus/#aims>

- moderniser les services de protection sociale en vue d'améliorer l'accessibilité, la précision et l'efficacité des services aux clients.

Deux agences et une unité relevant du Ministère se chargent de la mise en œuvre de ces objectifs, à savoir :

- le *Jobcentre Plus* (Agence pour l'emploi),
- le Service des pensions (*Pension Service*),
- la *Age Concern*.

□ Le Jobcentre Plus

Avant la création du *Jobcentre Plus* en avril 2001, le système de protection et d'allocations sociales était administré par différents organismes. Les centres pour l'emploi (*Jobcentres*) ne s'occupaient que des demandeurs d'emplois tandis que le Bureau de la sécurité sociale (également connu sous le nom de Bureau des prestations ou *Benefits Agency*) encadrait tous les autres demandeurs d'allocations. Toutefois, les centres pour l'emploi et les bureaux de la sécurité sociale ont progressivement fermé leurs portes pour laisser la place à une structure plus intégrée dénommée *Jobcentre Plus*.

L'objectif premier du *Jobcentre Plus*⁴⁰³ est d'offrir « un service intégré et efficace en matière d'emploi et de prestations aux personnes en âge de travailler ».

Selon la vision du *Jobcentre Plus*, le service offert doit permettre :

- de privilégier l'emploi tout en cherchant à apporter plus de soutien par l'entremise du système des prestations, et ce, pour tous les bénéficiaires;
- aux employeurs, de trouver rapidement des candidats pour combler leurs postes vacants;
- à ceux qui ont le droit de toucher des allocations, d'en bénéficier rapidement et en toute légalité;
- de mieux soutenir ceux qui ont besoin d'aide;
- d'aider les individus à décrocher et à conserver un emploi avec le concours actif de conseillers personnels.

□ Le Service des pensions

Le Service des pensions dispose d'un réseau de « centres de pensions » (*Pensions Centres*) réparti dans tout le Royaume-Uni. Les fonctions du Service des pensions sont :

- calcul du montant de la pension de l'État et du *Pension Credit* auxquels les retraités ont droit;
- organisation d'entretiens personnels avec les retraités dans l'un des centres régionaux, à domicile ou par téléphone;
- versement d'indemnités dues au retraité et réponses aux questions éventuelles par téléphone, par courrier ou par courrier électronique;

⁴⁰³ Department for Work and Pensions, *Opportunity for all – making progress 2001*, <http://www.dwp.gov.uk/ofa/background/>

- conseil des retraités ou futurs retraités sur leurs droits à la pension et sur les services de retraite en général;
- coopération avec d'autres organismes locaux dans la mise en œuvre des services liés aux pensions.

■ **Age positive**⁴⁰⁴

Age Positive est une équipe de travail au sein du *Department of Work and Pensions*. Elle a pour principale mission de mettre en valeur les avantages liés à une main-d'œuvre diversifiée comprenant des travailleurs âgés et jeunes. Son principal levier d'action est la mise en place de campagnes de sensibilisation.

■ **Active Community Unit**

L'Active Community Unit (ACU) est une organisation interministérielle qui dépend directement du ministère de l'Intérieur. Sa fonction principale est la promotion et le développement du bénévolat et du volontariat. Elle coordonne les mesures prises par les différents départements ministériels en faveur du secteur bénévole et joue un rôle consultatif auprès du premier ministre. L'ACU finance des structures chargées de la promotion du bénévolat et facilite les relations entre le gouvernement et les organisations de bénévolat en veillant au respect d'une charte nommée *Compact* qui reconnaît l'indépendance du secteur bénévole et le droit des bénévoles/volontaires de participer au changement. Son but est aussi de promouvoir l'initiative bénévole dans les zones les plus défavorisées⁴⁰⁵.

■ **Government Actuary's Department**

Le *Government Actuary's Department* est une agence gouvernementale qui a pour mission l'évaluation de l'équilibre à long terme de la sécurité sociale ainsi que la supervision de certains régimes de retraite professionnels, notamment l'ensemble des régimes du secteur public, mais aussi certains régimes de grandes entreprises privées.

■ **Pension Commission**

La *Pension Commission* est une commission indépendante créée par le gouvernement Blair à la suite de la publication du livre vert sur les retraites de décembre 2002. Elle a pour mission de suivre l'évolution des retraites privées et d'analyser les résultats de l'approche volontariste privilégiée par le gouvernement.

1.6.2 Organismes publics ou à but non lucratif soutenant les personnes âgées

■ **Third Age Employment Network**⁴⁰⁶

Le *Third Age Employment Network* est une organisation qui a pour principale mission de s'assurer que les travailleurs âgés aient la possibilité de continuer d'apprendre et de travailler. Elle a été fondée en 1998 et comprenait une trentaine de membres provenant principalement de

⁴⁰⁴ Age Positive, *Page d'accueil*, <http://www.agepositive.gov.uk>

⁴⁰⁵ Home Office, *Community Active Unit*,
<http://www.homeoffice.gov.uk/inside/org/dob/direct/acomu.html>

⁴⁰⁶ The Third Age Employment Network, *Page d'accueil*, <http://www.taen.org.uk/home.htm>

la communauté, d'organisations de bénévoles et d'institutions d'éducation pour adultes. Aujourd'hui, elle compte 240 membres.

Ses principaux objectifs sont :

- rendre le marché du travail meilleur pour les personnes âgées (45 ans ou plus);
- supprimer les barrières à l'apprentissage et au travail des personnes âgées.

■ Age Concern⁴⁰⁷

Age Concern est une organisation de bénévoles qui a des bureaux nationaux, régionaux et locaux. Elle est impliquée dans plusieurs problèmes relatifs au vieillissement, tels que la pauvreté, la santé et l'exclusion⁴⁰⁸.

■ Volunteering England

Le *Volunteering England* agit en tant qu'agence nationale de développement du bénévolat en Angleterre. Implanté à Londres et à Birmingham, il est né le 1^{er} avril 2004 de la fusion de trois organisations : le *Consortium on Opportunities for Volunteering*, le NCV et le *Volunteering Development England*.

Il a pour but de promouvoir le bénévolat dans tous les secteurs d'activités, formels et informels, comme levier de changement pour les bénévoles et plus largement pour la communauté. Organisation indépendante, il vise un développement qualitatif et quantitatif du bénévolat; il vise aussi l'accès au bénévolat dans toute l'Angleterre. Il défend l'image du bénévolat auprès des médias, du public et des responsables politiques.

Les repères du *Volunteering England* sont :

- le bénévolat est une activité librement consentie sans intérêt financier;
- le bénévolat est au centre de la citoyenneté active, de l'intégration et de la démocratie;
- le bénévolat peut aider les gens à acquérir de nouvelles compétences et peut servir de tremplin pour un emploi rémunéré;
- la valeur économique du bénévolat est importante au Royaume-Uni (selon les estimations, environ 40 G£).

Le *Volunteering England* est placé sous la responsabilité d'un conseil d'administration et est structuré en services et groupes de travail. Il est financé par les pouvoirs publics (*Home Office's Active Community Directorate, Department of Health*), des structures telles que *Barclays Bank, British Telecom, Price Water House Coopers, Marks and Spencer, Zurich Financial Services*. Il reçoit des fonds d'organisations charitables. Certaines de ses activités spécifiques sont commanditées. Les cotisations de ses membres (individuels, organisations publiques et privées, etc.) génèrent aussi des rentrées.

⁴⁰⁷ Age concern, *History of Age Concern*, http://www.ageconcern.org.uk/AgeConcern/about_29.htm

⁴⁰⁸ Les principaux objectifs de cette organisation sont : *influencing policy and practice, enabling older people, influencing markets and supporting Age Concerns and other organisations*. Age concern, *Report of the Trustees and financial statements 2004-2005*, http://www.ageconcern.org.uk/AgeConcern/about_4878.htm

■ National Centre for Volunteering

Le NCV est un organisme privé. Il fait la promotion du volontariat en tant que force importante de changement, et ce, auprès des volontaires, mais également auprès du grand public. Il s'agit d'une organisation de volontariat indépendante.

Les objectifs poursuivis par le NCV sont :

- soutenir le développement du volontariat par la mise sur pied d'évènements nationaux et de réseaux, par l'organisation de campagnes de sensibilisation, et ce, en fournissant des publications et en offrant des services d'information et de formation;
- promouvoir les bonnes pratiques et l'innovation;
- fournir des recherches actualisées sur des thèmes liés au volontariat;
- maintenir le volontariat dans les programmes politiques en travaillant avec le gouvernement afin de promouvoir les possibilités de développement du volontariat et d'abaisser les barrières institutionnelles au volontariat.

Le centre est financé à 70 % par des subventions du *Home Office*. Son budget pour l'année 2000 s'élevait à 2,623 M\$ CA.

Le NCV compte une cellule qui se nomme la *Policy team*. Cette dernière interpelle les parlementaires, les ministres et les organes publics chargés d'élaborer des politiques ayant un impact sur le volontariat. Cette équipe fait campagne pour réduire les obstacles au volontariat et pour promouvoir de nouvelles idées en matière de volontariat. Elle produit mensuellement des *Policy updates* qui présentent les nouveaux développements politiques ainsi que des *Policy Briefings*, documents plus détaillés sur des problématiques diverses liées au bénévolat.

■ Institut for Volunteering Research

L'*Institut for Volunteering Research*⁴⁰⁹ a été créé en 1997. Comme il est une branche d'activité du NCV, sa gestion est assurée par le conseil d'administration du NCV. Il se trouve sous l'égide de *Volunteering England* et du Centre d'études de l'Université de l'Est de Londres.

Ses missions sont :

- réaliser ou faire réaliser des recherches sur différents aspects du volontariat;
- diffuser les résultats des recherches afin d'en maximiser l'impact dans les politiques et les pratiques sur le terrain;
- être le point central des recherches sur le volontariat;
- développer des relations avec les organismes impliqués dans la recherche sur le volontariat en Angleterre, au sein du Royaume-Uni et dans les autres pays;
- stimuler l'éducation et la formation sur le volontariat et y contribuer.

L'*Institut for Volunteering Research* vit en grande partie des ressources qu'il génère. Le poste du directeur est financé par des subventions en provenance du *Home Office*, les autres postes le sont par les ressources propres dégagées par l'*Institut for Volunteering Research* (réalisation

⁴⁰⁹ Institute for Volunteering Research, Page d'accueil, <http://www.ivr.org.uk/>

d'études commandées par différentes parties du gouvernement). Le travail de l'*Institut for Volunteering Research* jouit d'une grande reconnaissance de la part des autorités publiques qui commandent d'ailleurs fréquemment des recherches.

2 LA PARTICIPATION DES AÎNÉS

La participation des aînés sera analysée en prenant tout d'abord en considération les stratégies mises en place par le gouvernement britannique pour soutenir la participation des aînés au développement de la société (2.1). Ensuite, seront décrites les principales formes de participation des aînés (2.2).

2.1 Cadre mis en place pour soutenir la participation des aînés au développement de la société (législatif, administratif, politique, stratégique ou autres)

Dès les années 1980, le gouvernement britannique s'est intéressé à la mise en place d'une politique globale et intégrée visant à élever le niveau d'emploi des travailleurs âgés. Le principal levier d'action auquel le gouvernement conservateur a eu recours pour promouvoir l'allongement de la durée de vie professionnelle des 50 ans ou plus a été celui de la politique de l'emploi.

Dès l'arrivée du Parti travailliste au pouvoir, le gouvernement de Tony Blair, conscient des défis associés au vieillissement de la population, a annoncé, dès décembre 1998, à la Chambre des communes, que la *Performance and Innovation Unit* du *Cabinet Office* était chargée de mettre en place un projet sur le vieillissement actif (*Active Ageing*⁴¹⁰). Ce projet a donné lieu à un rapport qui avait pour titre *Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity*. Ce rapport a été suivi de la mise en place d'une série d'initiatives. En mars 2005, le secrétaire d'État pour le travail et les pensions présentait au Parlement la stratégie intitulée *Opportunity Age: Meeting the Challenges of Ageing in the 21st century*⁴¹¹. Cette stratégie fait le point sur les progrès que le gouvernement britannique a faits au cours des dernières années. Elle examine, en outre, les actions futures que le gouvernement pourrait entreprendre afin de relever les défis posés par le vieillissement de la population.

■ **Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity**⁴¹²

Le *Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity* est un rapport du *Cabinet Office* qui date de 2000. Ce dernier s'y interroge sur les différentes façons d'améliorer la participation des personnes âgées de 50 ans ou plus au développement sociétal et économique.

L'avant-propos du rapport, rédigé par le premier ministre Tony Blair, rappelle que pour le XXI^e siècle, l'un des principaux devoirs du gouvernement britannique sera de révéler les talents et le po-

⁴¹⁰ Cabinet Office, *Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity*, p. 9, <http://www.number-10.gov.uk/su/winning/active/contents.htm>

⁴¹¹ HM Government, *Opportunity Age: Meeting the Challenges of Ageing in the 21st century*, <http://agepositive.gov.uk/complogos/Opportunity%20Age%20-%20Main%20Report.pdf>

⁴¹² Cabinet Office, *Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity*, <http://www.number-10.gov.uk/su/winning/active/contents.htm>

tentiel des travailleurs âgés. Selon le premier ministre, il est important de ne pas rater l'importance de l'expérience et de l'engagement social des personnes âgées.

Le rapport intitulé *Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity* part du constat suivant : un tiers des personnes ayant entre 50 ans et l'âge de la pension d'État⁴¹³, soit 2,8 millions d'individus en tout, ne travaillent pas. Seule une minorité de ces 2,8 millions de personnes choisissent librement de se retirer de la vie active. Selon le gouvernement, cette situation est source de pauvreté et d'exclusion et contribue à réduire le PIB d'environ 16 G£ et est responsable d'une augmentation des dépenses publiques de 3 G£ à 5 G£ par année. Le vieillissement de la population augmentera ces coûts pendant les vingt prochaines années si rien n'est fait⁴¹⁴.

Le rapport estime que le gouvernement doit faire plus pour aider et encourager les personnes âgées à rester actives et impliquées dans la communauté. À cette fin, le rapport suggère les solutions suivantes sous quatre rubriques :

- changer la culture : selon le gouvernement, il est nécessaire de mettre fin aux stéréotypes négatifs dont sont victimes les personnes âgées et de mettre davantage en valeur leur potentiel à contribuer au développement économique et social;
- permettre et encourager les personnes de 50 ans ou plus à rester en activité : le gouvernement doit encourager les employeurs à créer des conditions de travail adéquates pour ce groupe de personnes. Les employeurs doivent aussi être encouragés à favoriser la formation et le développement des compétences pour les travailleurs âgés;
- encourager les travailleurs âgés sans emploi à retourner sur le marché du travail : le gouvernement souhaite aider davantage les travailleurs âgés à trouver plus facilement un autre travail;
- aider les travailleurs âgés à utiliser leurs habiletés et leur expérience pour le bénéfice de la société : le gouvernement souhaite développer les possibilités de bénévolat et encourager les personnes âgées à s'impliquer dans celles-ci.

Les principales conclusions issues du rapport sont que le gouvernement devrait⁴¹⁵ :

- développer une stratégie exposant la vision du gouvernement ainsi que le rôle que les personnes âgées peuvent jouer dans la société;
- élaborer une loi contre la discrimination fondée sur l'âge;
- fournir des renseignements sur les possibilités de carrière offertes aux travailleurs âgés sans emploi;
- mettre en place un projet national pour rendre plus attrayant le bénévolat pour les personnes âgées;
- mettre en place des projets pilotes pour explorer de nouvelles façons de reconnaître et de récompenser les activités de bénévolat.

⁴¹³ 60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes.

⁴¹⁴ Cabinet Office, *Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity*, p. 8, <http://www.number-10.gov.uk/su/winning/active/contents.htm>

⁴¹⁵ Cabinet Office, *Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity*, p. 7 et suivantes, <http://www.number-10.gov.uk/su/winning/active/contents.htm>

■ Opportunity Age : Meeting the Challenges of Ageing in the 21st Century

Cette stratégie date de mars 2005. Elle fournit un cadre de travail pour le développement des futures initiatives en lien avec les défis posés par le vieillissement de la population. S'inscrivant dans la continuité logique du rapport intitulé *Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity*, la nouvelle stratégie a pour principal objectif de s'assurer que les personnes âgées vivent une retraite pleine et entière et qu'elles jouent un rôle actif dans la société.

Dans l'avant-propos de la stratégie, le premier ministre Tony Blair rappelle que la révolution démographique offre des défis et possibilités pour tous :

- pour le gouvernement : il s'agit de changer les attitudes et les présupposés à propos du vieillissement de la population. Selon le gouvernement, il est impératif de faire éclater le mythe selon lequel le vieillissement est un obstacle à la contribution économique et sociale;
- pour les entreprises : les travailleurs âgés deviendront dans les années à venir des acteurs importants du succès des entreprises;
- pour tous : la population doit se défaire des stéréotypes négatifs qui caractérisent les personnes âgées.

Il ajoute que désormais, les politiques en matière de vieillesse devraient comprendre les valeurs suivantes : l'indépendance active (*active independence*), qualité et choix⁴¹⁶. En harmonie avec ces valeurs, le premier ministre souhaite reconnaître le potentiel des personnes âgées et aider ces dernières à être indépendantes, et développer des services et politiques qui répondent à leurs besoins plutôt que d'être fonction de l'âge de la personne.

La stratégie comprend cinq chapitres. Le chapitre 1, intitulé *The Changes ahead and our approach to them*, fournit une vue d'ensemble des tendances démographiques.

Les chapitres 2, 3 et 4, intitulés respectivement *Age and Workforce*, *Active ageing* et *Services that promote well-being and independence*, exposent des positions dans trois domaines :

- augmenter le taux d'emploi des personnes âgées de 50 ans ou plus et rendre plus flexibles leurs conditions de travail (chapitre 2);
- permettre aux personnes âgées de jouer un rôle actif au sein de la société (chapitre 3);
- permettre à tous de conserver une indépendance et un contrôle sur leur vie (chapitre 4).

Le chapitre 5, intitulé *Organising ourselves to deliver*, illustre comment le gouvernement devrait s'organiser pour gérer le changement.

Deux chapitres méritent une attention particulière, à savoir les chapitres 2 et 3.

■ Age and Workforce (chapitre 2 de la stratégie)

Le chapitre 2 débute en rappelant qu'une proportion importante de personnes âgées de 50 ans ne travaille plus et que la société britannique ne peut se permettre de perdre ce potentiel. Par

⁴¹⁶ Age Positive, *Being positive about Age Diversity at Work, a Practical Guide for Business*, p. IV, http://www.agepositive.gov.uk/complogos/Age_Positive_guide.pdf

conséquent, l'un des objectifs fixés est d'augmenter le taux d'emploi à 80 %, incluant un million de travailleurs âgés⁴¹⁷.

Les actions que le gouvernement souhaite adopter pour augmenter le taux d'emploi au sein des travailleurs âgés de 50 ans ou plus sont décrites ci-dessous.

□ L'adoption d'une loi interdisant la discrimination fondée sur l'âge

La loi interdisant la discrimination fondée sur l'âge devrait entrer en vigueur en octobre 2006. Cette loi devrait octroyer de nouveaux droits à 6,7 millions de personnes âgées de 50 à 64 ans, c'est-à-dire aux travailleurs âgés avant l'âge de la retraite.

□ Travailler avec les employeurs

Le gouvernement souhaite encourager les employeurs à prendre conscience du rôle que peuvent jouer les travailleurs âgés au sein de l'entreprise. Pour ce faire, le gouvernement continuera de sensibiliser ces derniers par des campagnes. Il rappelle que durant l'année 2005, une *national guidance campaign* (campagne nationale d'information) a été lancée afin d'outiller les employeurs à gérer les défis d'une main-d'œuvre vieillissante. Le *Department of Trade and Industry* fournit aux employeurs, par l'intermédiaire de son site Internet, de l'information à propos de l'emploi des travailleurs âgés et de leurs droits.

En 2006, le gouvernement devrait organiser une conférence sur les défis démographiques et le marché du travail.

□ Encourager les personnes âgées à planifier leur retraite

Le gouvernement souhaite encourager les personnes âgées à prendre des décisions éclairées en ce qui concerne leur retraite et les inciter à la planifier. Pour l'été 2006, un site Web devrait être mis en place et permettrait aux personnes âgées de visualiser leur revenu de retraite. Le gouvernement souhaite en outre développer un nouveau service qui permettrait de connaître les personnes qui n'ont pas réclamé leur pension.

□ Aider les personnes âgées à améliorer leurs compétences

Selon le gouvernement, l'amélioration des sites Web devrait aider les personnes âgées à améliorer leurs compétences. Ainsi, le portail *Directgov* fournit de l'information spécifiquement destinée aux personnes âgées de 50 ans ou plus. Cette information couvre :

- le choix de rester plus longtemps sur le marché du travail;
- les options pour travailler après l'âge de 65 ans;
- les possibilités relatives aux loisirs et au bénévolat;
- les produits et services offerts aux personnes âgées.

Par ailleurs, le gouvernement devrait prochainement lancer un nouveau service, le *Skills Coaching Service*, qui devrait aider les travailleurs bénéficiant de l'*Income Support* à améliorer leurs compétences et les inciter à rester plus longtemps actifs.

⁴¹⁷ Une des cibles du *Public Service Agreement* est d'augmenter le taux d'emploi des personnes âgées de 50 à 69 ans.

■ Actives ageing (chapitre 3 de la stratégie) : Encourager les partenariats avec le niveau local

Le chapitre 3, intitulé *Actives ageing*, débute en rappelant que les personnes âgées ont longtemps été perçues comme des personnes dépendantes et constituant un fardeau pour la société. Il faut, selon le gouvernement, mettre fin à cette perception et polariser davantage son attention sur le potentiel économique et social que représentent les personnes âgées.

Afin d'aider les personnes âgées à révéler leur grand potentiel, le gouvernement central et les autorités locales doivent travailler ensemble pour :

- s'assurer que les personnes âgées puissent être activement engagées au sein de la communauté locale et participer à la prise de décisions qui affectent leur vie;
- s'assurer que les personnes âgées aient accès aux possibilités locales comme l'apprentissage, les loisirs et le bénévolat;
- promouvoir la santé à tous les âges.

□ Éléments d'une vieillesse active⁴¹⁸

Le gouvernement a entrepris des consultations avec les personnes âgées, consultations qui lui ont permis de cerner les domaines importants pour promouvoir une vieillesse active et les domaines dans lesquels le gouvernement central et les autorités locales pourraient agir. Ces domaines sont :

- la discrimination fondée sur l'âge : construire une société où chaque individu est capable de se réaliser, libre de tout préjudice et de discrimination;
- l'influence des décisions locales : s'assurer que les personnes âgées soient impliquées dans la prise de décisions qui les concernent;
- l'apprentissage : s'assurer que les personnes âgées aient un accès équitable aux occasions d'apprentissage;
- les loisirs : s'assurer que les personnes âgées soient encouragées à s'engager dans des activités récréatives;
- le bénévolat : maximiser les occasions que les personnes âgées peuvent rencontrer pour s'impliquer dans le bénévolat.

□ Influencer la prise de décisions locales

Le gouvernement souhaite habiliter les personnes âgées à influencer les décisions relatives aux services ayant un impact sur eux. La stratégie donne pour exemple le cas du Conseil pour les personnes âgées de Brighton. Ce conseil, composé de personnes âgées, s'assure que :

- la contribution que les personnes âgées peuvent apporter à leurs familles, à la société et à la communauté doit être reconnue et valorisée;
- les personnes âgées soient capables d'influencer les politiques et services qui les touchent.

⁴¹⁸ HM Government, *Opportunity Age: Meeting the Challenges of Ageing in the 21st century*, p 32, <http://agepositive.gov.uk/complogos/Opportunity%20Age%20-%20Main%20Report.pdf>

□ Le bénévolat

L'objectif recherché est d'encourager davantage les personnes âgées à s'engager dans des activités de bénévolat. La stratégie rappelle à cet effet que la campagne « expérience Corps⁴¹⁹ » qui avait été lancée en novembre 2001 a permis d'encourager les personnes de 50 ans ou plus à mettre leurs compétences et expériences au profit de la communauté locale⁴²⁰. Cette campagne avait été financée par la *Home Office Active Communities Unit*.

Le gouvernement réitère son engagement à soutenir le bénévolat chez les personnes âgées et rappelle qu'un budget de 4 M£ a été affecté à cet effet pour 2004-2005. Par ailleurs, le gouvernement a demandé au *Women's Royal Voluntary Service* de créer un nouvel organisme de coordination national, et ce, pour promouvoir la valeur économique et sociale que représente le travail bénévole des personnes âgées⁴²¹.

2.2 Principales formes de participation des aînés

■ Participation à des activités de bénévolat

Au Royaume-Uni, la mise en valeur des capacités des travailleurs âgés s'est traduite par des mesures visant à encourager ceux-ci à s'impliquer davantage dans des activités de bénévolat.

□ Mise en place de « compacts » nationaux et locaux

En 1996, un rapport de la *Commission Deakin* intitulé *The Future of Voluntary Sector* recommandait la mise en place d'un partenariat entre le gouvernement et le secteur du bénévolat pour fixer les principes de base de leurs relations futures. En 1997, le Parti travailliste publiait un rapport sur le secteur du bénévolat intitulé *Bulding the Future Together*. À la suite de ce rapport, le gouvernement a mis en place un *Working Group on Government Relations* dont les travaux ont conduit au lancement en 1998 du document final sur les « compacts » nationaux.

Les compacts nationaux⁴²² sont des accords-cadres entre le gouvernement et les secteurs bénévole et communautaire. Par ces accords, le gouvernement reconnaît explicitement l'importance de ce secteur pour la société. L'objectif des compacts est de fournir un cadre de travail pour guider les rapports et la compréhension mutuelle entre les deux parties. Le compact sur les relations entre le secteur associatif et le gouvernement est un document de base qui définit des engagements réciproques du gouvernement et du secteur associatif, par exemple, respecter l'indépendance du secteur. Les compacts nationaux comprennent un code de bonne pratique sur le volontariat qui a comme objectif de mieux reconnaître le travail bénévole et volontaire. Le code de bonnes pratiques repose sur les thèmes suivants : financement, bénévolat, égalité et diversité, travail avec les groupes communautaires et consultation.

⁴¹⁹ Justin Davis Smith et Pat Gay, *Active ageing in active communities, Volunteering and the transition to retirement*, p. 4, <http://www.jrf.org.uk/bookshop/eBooks/1861347626.pdf>

⁴²⁰ La campagne avait pour objectif de recruter 250 000 bénévoles âgés de 50 ans ou plus sur trois ans.

⁴²¹ HM Government, *Opportunity Age: Meeting the Challenges of Ageing in the 21st century*, p. 39, <http://agepositive.gov.uk/comptoglos/Opportunity%20Age%20-%20Main%20Report.pdf>

⁴²² The Compact, *The Compact on relations between government and the voluntary and community sector*, http://www.thecompact.org.uk/C2B/document_tree/ViewACategory.asp?CategoryID=49

À la suite de la mise en place des compacts nationaux, le *Compact Working Group*, qui a remplacé le *Working Group on Government Relations*, s'est penché sur la mise en place de *local compacts* (compacts locaux). Ces derniers visent à appliquer les principes encadrant les compacts nationaux, mais au niveau local entre le secteur du bénévolat, les conseils et autres organismes publics locaux⁴²³.

□ Rural Volunteer Point

En avril 2005, le *Volunteering England* a lancé un projet financé au montant d'un million de livres par le *Home Office*⁴²⁴. Ce projet est le *Rural Volunteer Point* (point pour le bénévolat rural). Il facilite l'accès à l'information sur le bénévolat dans les zones rurales. Chaque point est situé dans un espace public accessible⁴²⁵.

■ Participation professionnelle

Au Royaume-Uni, plusieurs mesures ont été mises en place en vue d'encourager les travailleurs âgés à rester plus longtemps actifs dans la vie professionnelle ou encore pour les inciter à rechercher activement du travail. Ces mesures sont :

□ Programme New Deal 50 ans ou plus⁴²⁶

Lancé en 2000 par le *Department of Work and Pensions*, le programme New Deal 50 plus a pour objectif de faciliter l'intégration sur le marché du travail des personnes âgées de 50 ans ou plus.

Ce programme est ouvert aux chômeurs de 50 ans ou plus, sans limite d'âge supérieur, percevant des allocations de chômage depuis au moins 6 mois.

Le programme reconnaît que les personnes de 50 ans ou plus rencontrent des obstacles spécifiques sur le marché du travail et ne bénéficient pas des mêmes possibilités que les demandeurs d'emploi plus jeunes.

Le *New Deal 50 plus* se compose de plusieurs phases d'appui et de conseils individualisés visant à la construction d'un plan de retour à l'emploi personnalisé. Plus précisément, il comprend les formes de soutien suivantes :

- formation et amélioration des compétences professionnelles;
- aide/conseil pour la recherche d'emploi et mise en concordance des possibilités d'emploi et des aptitudes et intérêts personnels;
- stages pratiques et emploi subventionné.

La participation au programme *New Deal 50 plus* se fait sur une base volontaire. Les participants continuent à recevoir des allocations, sauf s'ils reçoivent un salaire grâce à un emploi obtenu à l'aide de cette mesure.

⁴²³ The Compacts, *Local Compacts Latest & Information Bank*, http://www.thecompact.org.uk/C2B/document_tree/ViewACategory.asp?CategoryID=125

⁴²⁴ Volunteering England, *Rural Volunteer Point*, <http://www.volunteering.org.uk/missions.php?id=1066>

⁴²⁵ *Ibid.*

⁴²⁶ The Department for Work and Pensions, *New Deal 50 plus: Sustainability of Employment*, p. 5, http://www.dwp.gov.uk/jad/2003/142_rep.pdf.

Ce programme est financé à partir du budget du gouvernement central. Le *New Deal 50 plus* introduit une prime à l'emploi (*employment credit*). Cette prime vise à encourager les personnes à accepter un emploi qu'elles n'auraient autrement pas accepté, et ce, en modifiant leur technique de recherche d'emploi. Cette prime est accessible aux personnes de plus de 49 ans sans travail percevant des allocations sociales depuis plus de 6 mois. Elle est de 60 £ par semaine pour un temps plein et de 40 £ par semaine pour un temps partiel. Elle est versée pour une durée maximale d'un an aux personnes retournant sur le marché du travail comme salariés ou se lançant dans la création d'une activité autonome. Elle est financée par le budget du gouvernement central.

En avril 2003, la prime à l'emploi a été remplacée par un crédit d'impôt pour les personnes âgées retournant sur le marché du travail⁴²⁷. L'administration du *Working Tax Credit* relève de la responsabilité de l'*Inland Revenue*.

Le programme *New Deal 50 plus* offre aussi des avantages à l'employeur qui embauche une personne admissible au programme *New Deal 50 plus*. Ainsi, par exemple, l'employeur pourra avoir accès à une subvention gouvernementale de 1 500 £ pour la formation du travailleur âgé⁴²⁸.

□ New Deal for skills

Introduit en 2004 par le *Department for Education and Skills*, le *New Deal for skills*⁴²⁹ est un ensemble de mesures destiné à aider les individus de 50 ans ou plus à développer les compétences dont ils ont besoin pour trouver et conserver un emploi durable, ou encore, s'ils sont peu qualifiés, à progresser vers un emploi plus qualifié. Il vise également à soutenir le développement des compétences professionnelles ou sectorielles. À compter d'avril 2005, le *New Deal for skills* devait être complété par de nouvelles mesures, notamment des services de tutorat pour le développement des compétences et un « passeport de compétences » (répertoire validé des compétences acquises).

□ Programme Ransackers⁴³⁰

Ransackers est un programme de deux ans destiné aux personnes de plus de 55 ans. Ce programme vise à aider ces personnes à développer leur côté créatif et entrepreneurial, grâce au soutien des collèges résidentiels pour adultes spécialisés dans la formation de courte durée. Grâce à l'aide de leurs tuteurs, les « étudiants » *Ransackers* devront mettre en place, assumer et gérer l'ensemble de leur projet. Ils pourront bénéficier, en outre, d'une expérience intergénérationnelle en compagnie des autres étudiants présents sur les campus. L'idée de *Ransackers* est née de la conviction que les seniors doivent être considérés par la société comme une ressource à part entière. L'âge et l'expérience doivent être perçus comme un avantage. Cette initiative souhaite offrir aux personnes âgées l'occasion de développer leurs talents alors qu'elles se croient peut-être déjà à la retraite.

⁴²⁷ *The Return Element of Working Tax Credit.*

⁴²⁸ Age Positive, *Employers*, <http://www.agepositive.gov.uk/template2.cfm?recid=80>

⁴²⁹ HM Government, *Opportunity Age: Meeting the Challenges of Ageing in the 21st century*, p. 27, <http://agepositive.gov.uk/comproglogos/Opportunity%20Age%20-%20Main%20Report.pdf>

⁴³⁰ Swindon, *Education and Learning*, <http://www.swindon.gov.uk/educationandlearning/lifelonglearning-ransackers.htm>

□ Création de Jobcentre Plus

La création de ce centre en avril 2002 s'inscrit dans la vision du gouvernement britannique qui est de promouvoir le travail comme meilleure forme de sécurité sociale (*Wealfare to work*). Le *Jobcentre Plus* est une agence du *Department of Work and Pensions*. Il doit permettre de renforcer la politique active de l'emploi en direction non plus des seuls chômeurs, mais aussi des bénéficiaires d'allocation d'invalidité, dont une proportion importante est âgée de plus de 50 ans.

□ Individual Learning Account⁴³¹

Le *Department for Education and Skills*⁴³² a mis en place un compte individuel de compétences subventionné par le gouvernement afin de stimuler la formation des travailleurs âgés dans les entreprises⁴³³. La phase de démarrage s'est déroulée sur une période de deux ans, soit de 2000 à 2002, avant d'être généralisée. L'objectif est de lever les barrières à l'emploi des salariés vieillissants et de multiplier les incitations auprès des employeurs afin que ces derniers conservent ou recrutent une main-d'œuvre âgée. Le gouvernement accorde aux personnes une subvention de 150 £ versée directement dans un compte « virtuel » auprès d'un dispensateur de formation, qui s'ajoute au montant minimum de 25 £ versé par l'intéressé. Dit autrement, pour un compte de départ, en échange d'une contribution de 25 £, un individu recevra 150 £ à investir dans son propre apprentissage ou sa propre formation.

Pour encourager les individus à investir dans l'apprentissage, certains incitatifs d'ordre fiscal sont mis en place. Ainsi, dès 2000, les adultes disposant d'un Individual Learning Account pourront demander une réduction sur les possibilités d'apprentissage⁴³⁴ et les employeurs⁴³⁵ pourront demander un allègement fiscal sur les contributions qu'ils effectuent pour les Individual Learning Account de leurs salariés.

La subvention varie selon le type de formation. Ainsi, par exemple, la déduction pour les cours d'informatique est plus importante (80 %).

■ Autres mesures

□ Code of Practice

À la suite de consultations avec les partenaires publics et sociaux sur la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi, le gouvernement a publié un recueil de règles intitulé *Code of Practice* (*Department of Education and Employment*, 1999) qui vise à encourager les employeurs à lutter contre la discrimination fondée sur l'âge sur les plans du recrutement, de la sélection, de la pro-

⁴³¹ Department for Education and Skills, *Page d'accueil*, <http://www.dfes.gov.uk/ila/>

⁴³² Un budget de 150 M£ était prévu pour ouvrir un million de comptes d'ici 2002.

⁴³³ J. Kodz, B. Kersley et P. Bates, « The Fifties Revival », *Brighton: Institute for Employment Studies*. On trouve au Royaume-Uni des indices probants que les travailleurs âgés sont moins susceptibles de suivre une formation liée au travail que leurs collègues plus jeunes. Plus de la moitié des employeurs du secteur privé font état du « manque de compétence appropriée » comme facteur limitant le recrutement et l'avancement des travailleurs âgés, mais seulement 16 % des mêmes employeurs leur dispensent une formation. Par ailleurs, selon M. Thompson, 40 % des cadres de plus de 55 ans n'ont bénéficié d'aucune formation au cours des 12 mois précédents, contre 18 % pour les cadres de moins de 35 ans. M. Thompson, « Last in the Queue? Corporate Employment Policies and the Older Worker », *Brighton: Institute for Manpower Studies*.

⁴³⁴ 20 % sur la plupart des formations jusqu'à un maximum de 500 £ par an.

⁴³⁵ Déduction des cotisations patronales des bénéfices imposables.

motion, de la formation et du développement, du licenciement et de la retraite. L'absence de toute sanction législative à l'encontre des employeurs qui font preuve de discrimination a suscité des critiques dans le débat public.

□ Mise en place de campagnes de sensibilisation auprès des employeurs

Partant du constat qu'une grande majorité de travailleurs âgés de 50 ans ou plus ne choisissent pas volontairement de quitter le marché du travail, la stratégie intitulée *Opportunity Age: Meeting the Challenges of Ageing in the 21st Century* recommandait de poursuivre la mise en place de campagnes auprès des entreprises et du grand public pour les sensibiliser aux aspects positifs du vieillissement, à l'intérêt du maintien de la capacité de travail, tant pour l'individu que pour l'entreprise et le bien-être collectif.

Dans cette optique, l'unité de travail *Age Positive* du DWP a entrepris, sur le thème âge et travail, des campagnes de sensibilisation auprès des entreprises. Ces campagnes ont consisté à diffuser des guides pratiques qui mettent l'accent sur le recrutement et la formation des travailleurs âgés auprès de 68 000 entreprises. Par exemple, dans le guide intitulé *Being positive about age diversity at work, a practical guide for business*⁴³⁶, les différents thèmes abordés sont : le recrutement, la sélection, la promotion, la formation et le développement des compétences, le licenciement et la retraite.

Le secrétaire d'État du DWP rappelle que l'utilisation de ces guides par les entreprises est volontaire et que leur principal objectif est d'aider les employeurs à changer leurs pratiques d'emploi. En vue d'encourager le changement, le DWP récompense les bonnes pratiques des entreprises grâce au label *Age Positive Champion*.

□ Aménagement du temps de travail des travailleurs âgés

Le *Department for Work and Pensions* a introduit pour les personnes de 50 ans ou plus la possibilité de travailler à temps partiel ou à un poste de moindre responsabilité ou moindre charge de travail, tout en préservant la garantie des droits de pension équivalents à ceux qui auraient été accumulés en restant dans le même poste. À partir de 60 ans, les salariés peuvent puiser dans leur fonds de pension professionnel pour compenser la perte de salaire induite par la réduction du nombre d'heures travaillées ou par le déclassement.

□ Better Government for older people⁴³⁷

*Better Government for older people*⁴³⁸ est un partenariat qui a été établi en 1998 et qui est toujours en vigueur aujourd'hui. Il regroupe les groupes de bénévolat, les autorités locales et le gouvernement central. Ce partenariat vise à améliorer la qualité des services publics et locaux aux personnes âgées, notamment :

- en prenant en considération leur point de vue et en les impliquant dans les décisions relatives aux services locaux;

⁴³⁶ Age Positive, *Being positive about Age Diversity at Work, a Practical Guide for Business*, http://www.agepositive.gov.uk/comprologos/Age_Positive_guide.pdf

⁴³⁷ Hammersmith et Fulham, *Page d'accueil*, <http://www.bgop.org.uk/home.aspx>

⁴³⁸ *Ibid.*

- en développant des services qui répondent davantage à leurs besoins;
- en reconnaissant la valeur de leur expérience et leur connaissance du milieu local et en les impliquant dans la vie de la communauté.

3 PRÉPARATION OU ADOPTION D'UNE POLITIQUE DU VIEILLISSEMENT

Le gouvernement britannique n'a pas adopté de politique du vieillissement. Un *National Service Framework for Older People*⁴³⁹ a été adopté en mai 2002, mais il cible principalement la santé des personnes âgées.

Par ailleurs, si le Royaume-Uni n'a pas adopté de politique du vieillissement, la stratégie pour les personnes âgées (*Strategy for older people*⁴⁴⁰) élaborée par le gouvernement du pays de Galles semble très intéressante. Elle a été adoptée en janvier 2003 à la suite d'une vaste consultation publique impliquant les personnes âgées. La stratégie s'appuie sur une structure gouvernementale intégrée à tous les niveaux afin d'aborder les conséquences du vieillissement de la population et d'améliorer les services pour cette population.

La stratégie met la citoyenneté des personnes âgées au centre de sa vision, et ce, afin d'écarter le modèle qui voit la vieillesse comme un problème et un fardeau au profit d'un modèle d'engagement et de participation des personnes âgées au développement de la société.

Les objectifs visés sont :

- prendre en considération les Principes des Nations Unies pour les personnes âgées, mettre fin à la discrimination fondée sur l'âge, promouvoir une image positive du vieillissement et donner une voix plus forte aux personnes âgées dans la société;
- promouvoir et développer la capacité des personnes âgées afin qu'elles continuent à travailler et à apprendre, et les encourager, une fois à la retraite, à participer bénévolement au développement de la société;
- mettre en place des services de haute qualité et répondant aux besoins des personnes âgées afin de leur permettre de vivre de façon indépendante.

Un financement de 10 M£ a été octroyé par le gouvernement du pays de Galles pour la période 2006-2007 afin d'assurer la mise en œuvre de la stratégie.

⁴³⁹ Department of Health, *National Service Framework for Older People*, <http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/07/12/83/04071283.pdf>

⁴⁴⁰ Welsh Assembly Government, *Strategy for older people in Wales*, <http://www.wales.gov.uk/subisocialpolicy/content/older/older-people-final-e.pdf>

BIBLIOGRAPHIE

- AGE CONCERN (Page consultée le 22 septembre 2005). *History of Age Concern*, [en ligne], http://www.ageconcern.org.uk/AgeConcern/about_29.htm
- AGE CONCERN (Page consultée le 5 octobre 2005). *Report of the Trustees and financial statements 2004-2005*, [en ligne], http://www.ageconcern.org.uk/AgeConcern/about_4878.htm
- AGE POSITIVE (Page consultée le 28 septembre 2005). *Being positive about Age Diversity at Work, a Practical Guide for Business*, [en ligne], http://www.agepositive.gov.uk/complogos/Age_Positive_guide.pdf
- AGE POSITIVE (Page consultée le 26 septembre 2005). *Employers*, [en ligne], <http://www.agepositive.gov.uk/template2.cfm?recid=80>
- AGE POSITIVE (Page consultée le 5 octobre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.agepositive.gov.uk>
- CABINET OFFICE (Page consultée le 19 septembre 2005). *Winning the Generation Game : improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity*, [en ligne], <http://www.number-10.gov.uk/su/winning/active/contents.htm>
- DAVIS SMITH, Justin and Pat GAY (Page consultée le 26 septembre 2005). *Active ageing in active communities, Volunteering and the transition to retirement*, [en ligne], <http://www.jrf.org.uk/bookshop/eBooks/1861347626.pdf>
- HAMMERSMITH & FULHAM (Page consultée le 20 septembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.bqop.org.uk/home.apsx>
- HM GOUVERNEMENT (Page consultée le 28 septembre 2005). *Opportunity Age : Meeting the Challenges of Ageing in the 21st century*, [en ligne], <http://agepositive.gov.uk/complogos/Opportunity%20Age%20-%20Main%20Report.pdf>
- HOME OFFICE (Page consultée le 28 septembre 2005). *Community Active Unit*, [en ligne], <http://www.homeoffice.gov.uk/inside/org/dob/direct/acomu.html>
- INSTITUTE FOR VOLUNTEERING RESEARCH (Page consultée le 22 septembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.ivr.org.uk/>
- KODZ, J., B. KERSLEY and P. BATES (1999). « The Fifties Revival », *Brighton : Institute for Employment Studies*, IES Report, n° 359.
- LEGISLATION UK (Page consultée le 2 décembre 2005). *Pension Act 1995*, [en ligne], <http://sharingpensions.co.uk/legislation4.htm>
- OCDE (2005). *Ageing and Employment Policies*, United Kingdom.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, DIRECTION DE L'ÉVALUATION ET DE LA RÉVISION, *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, Québec.

SWINDON (Page consultée le 22 septembre 2005). *Education and Learning*, [en ligne], <http://www.swindon.gov.uk/educationandlearning/lifelonglearning-ransackers.htm>

TAMESIDE MBC (Page consultée le 2 décembre 2005). *The Minimum Income Guarantee*, [en ligne], <http://www.tameside.gov.uk/tmbc/mig.html>

THE COMPACT (Page consultée le 26 septembre 2005). *Local Compacts Latest & Information Bank*, [en ligne], http://www.thecompact.org.uk/C2B/document_tree/ViewACategory.asp?CategoryID=125

THE COMPACT (Page consultée le 25 septembre 2005). *The Compact on relations between government and the voluntary and community sector*, [en ligne], http://www.thecompact.org.uk/C2B/document_tree/ViewACategory.asp?CategoryID=49

THE DEPARTMENT FOR EDUCATION AND SKILLS (Page consultée le 22 septembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.dfes.gov.uk/ila/>

THE DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS (Page consultée le 26 septembre 2005). *Simplicity, Security and Choice : Working and saving for retirement : Action on occupational pensions*, [en ligne], <http://www.dwp.gov.uk/consultations/consult/2002/pensions/actionplanfull.pdf>

THE DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS (Page consultée le 22 septembre 2005). *Opportunity for all – making progress 2001*, [en ligne], <http://www.dwp.gov.uk/ofa/background/>

THE DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS (Page consultée le 20 septembre 2005). *New Deal 50 plus : Sustainability of Employment*, Report January 2003, [en ligne], http://www.dwp.gov.uk/jad/2003/142_rep.pdf

THE DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS (Page consultée le 15 septembre 2005). *About Us*, [en ligne], <http://www.dwp.gov.uk/aboutus/#aims>

THE DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS (Page consultée le 15 septembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], www.dwp.gov.uk

THE DEPARTMENT OF HEALTH (Page consultée le 6 octobre 2005). *National Service Framework for Older People*, [en ligne], <http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/07/12/83/04071283.pdf>

THE PENSION SERVICE (Page consultée le 2 décembre 2005). *Pension Credit Application Form*, [en ligne], <http://www.thepensionsservice.gov.uk/pensioncredit/form.asp>

THE PENSION SERVICE (Page consultée le 5 octobre 2005). *Pension Credit*, [en ligne], <http://www.thepensionsservice.gov.uk/pensioncredit/home.asp>

- THE PENSION SERVICE (Page consultée le 15 septembre 2005). *Part of the Department for work and Pensions, I am retired*, [en ligne], <http://www.thepensionservice.gov.uk/retired/money-tax/home.asp>
- THE PENSION SERVICE, PART OF THE DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS (Page consultée le 15 septembre 2005). Additional State Pension, [en ligne], <http://www.thepensionservice.gov.uk/atoz/atozdetailed/addstatepen.asp>
- THE PENSION SERVICE, PART OF THE DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS (Page consultée le 15 septembre 2005). Occupational Pensions, [en ligne], <http://www.thepensionservice.gov.uk/pdf/pm/pm3apr04.pdf>
- THE THIRD AGE EMPLOYMENT NETWORK (Page consultée le 22 septembre 2005). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.taen.org.uk/home.htm>
- THOMPSON, M. (1991). « Last in the Queue? Corporate Employment Policies and the Older Worker », *Brighton : Institute for Manpower Studies*, IMS Report, n° 129.
- VOLUNTEERING ENGLAND (Page consultée le 26 septembre 2005). *Rural Volunteer Point*, [en ligne], <http://www.volunteering.org.uk/missions.php?id=1066>
- WELSH ASSEMBLY GOVERNMENT (Page consultée le 6 octobre 2005). *Strategy for older people in Wales*, [en ligne], <http://www.wales.gov.uk/subisocialpolicy/content/older/older-people-final-e.pdf>

TABLEAU SYNTHÈSE

TABLEAU SYNTHÈSE

	Régime de retraite	Perception des aînés	Cadre pour soutenir la participation des aînés à la société	Préparation ou adoption d'une politique du vieillissement
Australie	▪ Régime de sécurité vieillesse; ▪ Régime de pension de l'État; ▪ Régimes de retraite complémentaires.	Aucune information spécifique à l'exception de la mise en place de campagnes de sensibilisation.	<i>Mature Age Employment Workplace Strategy (2004)</i> ▪ Promouvoir et encourager la recherche d'un emploi chez les travailleurs âgés; ▪ Faciliter l'emploi des travailleurs âgés; ▪ augmenter leur participation pour compenser l'impact économique et social du vieillissement.	<i>National Strategy for an Ageing Australia (2004).</i>
Autriche	▪ Supplément de revenu garanti. ▪ Régimes de pension de l'État : – Régimes particuliers; – Régime général de pension du secteur privé; – Assurance retraite de la sécurité sociale; ▪ Régimes de retraite complémentaires.	Par l'opinion publique : ▪ tolérance à l'égard des aînés inactifs. Par les employeurs : ▪ inflexibles; ▪ adaptation difficile aux nouvelles technologies de l'information; ▪ peu productifs; ▪ absentéisme élevé.	Aucune stratégie globale ou politique. Mesures législatives pour : ▪ constitutionnaliser la protection des personnes âgées; ▪ promouvoir l'emploi et le recrutement des personnes âgées; ▪ pénaliser les employeurs qui licencient des travailleurs âgés; ▪ mettre en place un système de quotas de 4 %.	Aucune politique du vieillissement.

	Régime de retraite	Perception des aînés	Cadre pour soutenir la participation des aînés à la société	Préparation ou adoption d'une politique du vieillissement
Danemark	▪ Régime universel et obligatoire de pension de vieillesse; ▪ Régime de pension complémentaire; ▪ Régimes complémentaires d'entreprises.	Par les employeurs : ▪ fiables; ▪ responsables.	Aucune stratégie globale ou politique.	Aucune politique du vieillissement. Dispositifs mis en place : ▪ contrats mairie-entreprises privées; ▪ abandon de l'hébergement en maison de retraite; ▪ système gratuit d'aide et de soins à domicile.
États-Unis	▪ Supplément de revenu garanti; ▪ Régime de pension de l'État; ▪ Régimes de retraite complémentaires.	Par les employeurs : ▪ qualités sur les plans de la loyauté, de la motivation et des compétences de base; ▪ manque de flexibilité; ▪ peu réceptifs aux formations; ▪ adaptation difficile aux nouvelles technologies de l'information; ▪ moins productifs; ▪ sujets à des absences pour cause de maladie.	Aucune stratégie globale ou politique. Mesures législatives pour : ▪ inciter les travailleurs âgés à rester sur le marché du travail; ▪ supprimer les barrières à l'emploi; ▪ améliorer l'employabilité des personnes âgées.	Aucune politique du vieillissement. Préparation d'une politique du vieillissement par : ▪ le White House Conference on Ageing; ▪ l'<i>Older Worker Taskforce</i>.
Finlande	▪ Revenu minimum; ▪ Régimes professionnels obligatoires; ▪ Dispositifs d'épargne-retraite facultatifs.	Par le gouvernement : ▪ réserve d'expérience, de jugement et de prudence. Par les entreprises : ▪ adaptation difficile aux nouvelles technologies de l'information.	Aucune stratégie globale ou politique. Programmes pour : ▪ augmenter le bien-être des travailleurs âgés; ▪ augmenter la qualité de vie au travail; ▪ maintenir les personnes âgées dans la vie active.	Aucune politique du vieillissement. Rapport du gouvernement : <i>Finland for people of all ages (2004)</i>

	Régime de retraite	Perception des aînés	Cadre pour soutenir la participation des aînés à la société	Préparation ou adoption d'une politique du vieillissement
France	- Minimum vieillesse; - Assurance vieillesse; - Régimes volontaires et supplémentaires privés.	Par l'opinion publique : - ne sont pas considérés comme un fardeau social. Par les employeurs : - transmission des savoir-faire spécifiques, entretien de la mémoire d'entreprises, grande conscience professionnelle; - adaptation difficile aux nouvelles technologies de l'information; - réticence aux changements organisationnels.	Aucune stratégie globale ou politique. Initiatives pour : - améliorer l'employabilité des personnes âgées; - inciter les travailleurs âgés à rester sur le marché du travail; - supprimer les barrières liées à l'âge.	Aucune politique du vieillissement. Dispositifs mis en place : - Programme « Bien vieillir »; - L'Habitat intergénérationnel.
Ontario	Régime de pensions du Canada.	Selon l'<i>Ontario Human Rights Commission</i> : - l'âgisme peut amener des individus à poser des actes discriminatoires; - les personnes âgées sont vulnérables et peuvent facilement être victimes d'abus, de mauvais traitements et de négligence; - les aînés sont confrontés aux barrières engendrées par la retraite obligatoire.	Aucune stratégie globale ou politique. Mesure législative, le <i>Bill 211</i>, pour permettre aux personnes âgées de travailler après l'âge de 65 ans.	Utilisation du <i>National Framework on Aging</i>.

	Régime de retraite	Perception des aînés	Cadre pour soutenir la participation des aînés à la société	Préparation ou adoption d'une politique du vieillissement
Royaume-Uni	▪ Revenu minimum; ▪ Régime de pension; ▪ Régimes de retraite complémentaires.	Par les employeurs : ▪ moins productifs; ▪ peu réceptifs aux formations; ▪ adaptation difficile aux nouvelles technologies de l'information; ▪ sujets à des problèmes de santé.	Rapport du <i>Cabinet Office</i> (2000) : <i>Winning the Generation Game : Improving Opportunities for People Aged 50-65 in Work and Community Activity</i>. Stratégie (mars 2005) : <i>Opportunity Age : Meeting the Challenges of Ageing in the 21st Century</i>. Initiatives pour : ▪ encourager les personnes âgées à s'impliquer davantage dans des activités de bénévolat; ▪ encourager les travailleurs âgés à rester plus longtemps actifs dans la vie professionnelle.	Aucune politique du vieillissement; <i>National Service Framework for Older People</i>.