

65

**Le vieillissement de la
population et de la
main-d'œuvre : comprendre
les impacts chez nos membres**

***Rapport présenté à la Centrale
des syndicats du Québec***



Le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre : comprendre les impacts chez nos membres

Rapport présenté à
la Centrale des syndicats du Québec

Par Marianne Jobin

Stage réalisé à l'été 2012 sous la supervision de
France Bernier, conseillère à la recherche CSQ.

Table des matières

Introduction	1
1. Le vieillissement de la population	2
1.1 Les facteurs qui déterminent la vieillesse	2
1.2 Les prévisions démographiques	3
1.3 Les indicateurs du vieillissement	5
1.3.1 Pyramide des âges	6
1.3.2 Répartition de la population	7
1.3.3 Le rapport de dépendance	10
1.3.4 Durée de vie	13
2. Croissance économique	18
2.1 Les solutions pour atténuer les effets démographiques	21
2.1.1 Stimuler le taux de natalité	21
2.1.2 Meilleure intégration des personnes immigrantes	22
2.1.3 Aider les groupes de travailleuses et de travailleurs sous-représentés	24
2.1.4 Revoir l'organisation du travail	27
2.2 Les solutions pour stimuler le marché du travail	28
2.2.1 Propositions du gouvernement provincial de 2003 à 2012	28
2.2.2 Propositions de la CSQ à la suite du rapport Demers	29
2.3 La retraite	31
2.3.1 Régimes de retraite	31
2.3.2 Montant à la retraite	34
3. Santé et vieillissement	35
4. Portrait de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	40
4.1 Bref historique des fédérations	41

4.2	Statistiques des membres de la CSQ	44
4.2.1	Portrait de 1987-1988	46
4.2.2	Les fédérations les plus âgées par moyenne d'âge	46
4.2.3	Écart entre les femmes et les hommes dans les commissions scolaires	47
4.2.4	Fédérations les plus jeunes par moyenne d'âge	48
4.3	Portrait de 2007	49
4.3.1	Les fédérations les plus âgées par moyenne d'âge	50
4.3.2	Les fédérations les plus jeunes par moyenne d'âge	51
4.4	Portrait de 2012	52
4.4.1	Les fédérations les plus âgées par moyenne d'âge	52
4.4.2	Les fédérations les plus jeunes par moyenne d'âge	53
4.5	Les membres de la CSQ et la pénurie de main-d'œuvre	55
5.	Discussion	60
	Conclusion	62
	Bibliographie	64

Liste des tableaux

Tableau 1	Configuration des scénarios de projection, pour l'ensemble du Québec, 2006-2056, édition 2009	4
Tableau 2	Proportion des grands groupes d'âge, rapport de dépendance démographique et âge médian, Québec, 1901-2056	8
Tableau 3	Données et projections démographiques par pays	14
Tableau 4	Âge moyen de départ à la retraite et ratios de passivité actuels (2007*)	16
Tableau 5	Croissance économique par période	19
Tableau 6	Taux du PIB réel en fonction des années	20
Tableau 7	Taux d'emploi selon l'âge et les années – Québec – Hommes	24
Tableau 8	Taux d'emploi selon l'âge et les années – Québec – Femmes	24
Tableau 9	Évolution du taux de cotisation du Régime de rentes du Québec	33
Tableau 10	Répartition par groupes d'âge des membres de la CSQ pour les années 1987-1988, 2007 et 2012	45
Tableau 11	Regroupements sectoriels les plus âgés par moyenne d'âge pour l'année 1987-1988	47
Tableau 12	Regroupements sectoriels les plus jeunes pour l'année 1987-1988 par moyenne d'âge	49
Tableau 13	Regroupements sectoriels les plus âgés par moyenne d'âge en 2007	50
Tableau 14	Regroupements sectoriels les plus jeunes par moyenne d'âge en 2007	51
Tableau 15	Regroupements sectoriels les plus âgés par moyenne d'âge en 2012	53
Tableau 16	Regroupements sectoriels les plus jeunes par moyenne d'âge en 2012	54
Tableau 17	Effectifs scolaires à temps plein et à temps partiel, selon l'ordre d'enseignement et le secteur pour les années 2001 à 2010	57

Liste des figures

Figure 1	Pyramide des âges de 2006 à 2056	6
Figure 2	Variation annuelle de la population entre 2010 et 2020	9
Figure 3	Rapport de dépendance démographique observé et projeté, scénario A – Référence, Québec, 1971-2056	11
Figure 4	Durée annuelle du travail par habitant, 1970 et 2002	12
Figure 5	Taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans en 2010 selon le pays	13
Figure 6	Nombre d'années nécessaires pour que la population âgée de 65 ans ou plus passe de 12 % à 24 % de la population totale	15
Figure 7	Équation du niveau de vie	18
Figure 8	Évolution de l'indice synthétique de fécondité, 1965 à 2025	22
Figure 9	Taux de croissance annuel moyen des dépenses provinciales et territoriales par groupe d'âge, 1998 à 2008	36
Figure 10	Dépenses par habitant des gouvernements provinciaux et territoriaux consacrées aux hôpitaux, selon l'âge et le sexe, Canada, 2009	37
Figure 11	Croissance annuelle moyenne de 1998 à 2008	39
Figure 12	Répartition des groupes d'âge par année	46
Figure 13	Répartition proportionnelle du nombre de femmes et d'hommes selon les années à la CSQ	55
Figure 14	Effectifs scolaires à temps plein et à temps partiel, selon l'ordre d'enseignement et le secteur pour les années 2001 à 2010	58
Figure 15	Répartition des groupes d'âge par année pour la Fédération des syndicats de l'enseignement du Québec	59

Introduction

La plupart des pays industrialisés vivent des changements démographiques importants depuis plusieurs années. Le vieillissement de la main-d'œuvre et le ralentissement de la croissance de la population entraînent des bouleversements dans la structure sociétale. Le Québec n'échappera pas à la tendance, la génération des *baby-boomers* quittera massivement le marché du travail d'ici 2020. Les entreprises devront effectuer des ajustements pour inclure les travailleuses et les travailleurs vieillissants et s'assurer le maintien de la main-d'œuvre qualifiée. La viabilité des régimes de retraite constitue aussi une préoccupation de nombreux futurs retraités et retraitées. L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) prédit que les effets du vieillissement se produiront plus rapidement au Québec que dans le reste du Canada et qu'aux États-Unis. Les scénarios sur cette question sont alarmistes et prédisent des tendances lourdes pour l'avenir de la province. Des travaux menés à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et à l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec (AREQ) ont révélé qu'il n'y avait pas péril en la demeure, car les changements démographiques devraient nous permettre de trouver les moyens pour faire face aux conséquences appréhendées du vieillissement de la population et de la main-d'œuvre. Les études et les avis sur cet enjeu sont donc partagés.

Est-ce que le Québec a les outils pour affronter une telle perturbation démographique ? Dans quelle mesure le vieillissement de la population constitue-t-il une problématique ou non pour les milieux de travail ? Est-ce que les régimes de retraite sont ou seront affectés ? Ces questions sont complexes et épineuses. Cette recherche examinera divers groupes de salariés en emploi, soit les travailleuses et les travailleurs de la CSQ dans le domaine de l'éducation, des soins et services sociaux, du communautaire, des loisirs et des communications. En premier lieu, nous ferons un bref historique démographique du Québec, puis un survol des caractéristiques du problème et des diverses composantes de la transition démographique au Québec. En deuxième lieu, nous aborderons la croissance économique du Québec et les solutions pour atténuer les effets démographiques. La stratégie du gouvernement Charest ainsi que les propositions de la CSQ seront aussi étudiées. Nous verrons les sources de revenus des travailleuses et des travailleurs et des membres de la CSQ à la retraite. En troisième lieu, nous dresserons un portrait statistique, à travers les années, des membres de la CSQ et des fédérations quant au vieillissement.

La situation démographique du Québec est décrite comme sombre et inquiétante. Le gouvernement du Québec, en 2009, dans sa publication *Favoriser le vieillissement actif au Québec*, mentionne que « cette transformation démographique est d'une telle importance que notre société se trouve devant un défi collectif sans précédent. Des changements majeurs sont à prévoir dans tous les secteurs d'activité si nous voulons nous adapter à cette nouvelle réalité ». Pourtant, le phénomène de la rupture démographique a été étudié en 2000 dans le livre *The Overselling of Population Aging ; Apocalyptic Demography ; Intergenerational Challenges and Social Policy*. Gee, Ellen et ses collaborateurs affirment que : « La peur que le vieillissement de la population [ait]

des conséquences sociales et économiques affreuses nous est parvenue des États-Unis pour devenir un phénomène mondial et le Canada n'a pas été à l'abri de la mondialisation de la démographie apocalyptique. » Les interventions des gouvernements sont généralement axées sur la réduction des investissements des programmes sociaux à la population et des services aux personnes âgées pour pallier la crise démographique. Les conséquences du vieillissement de la population sont recensées, mais les mesures actives qui maintiennent un niveau de vie acceptable pour toutes et tous sont rarissimes.

Cette revue de littérature s'inscrit dans la continuité des recherches effectuées à la CSQ sur le vieillissement. Les travaux *Les membres de la CEQ et le vieillissement : quelques données statistiques* (1990), *Le « choc » démographique : réalité ou prétexte ?* (2004), *Le vieillissement de la population : ne cédon pas à la panique* (2004) et *Maintien au travail et retraite : quels enjeux autour du vieillissement de la main-d'œuvre ?* (2012) ont servi de base pour cette note de recherche.

1. Le vieillissement de la population

Il ne fait aucun doute que la population du Québec vieillit. Pour déterminer quels sont les impacts démographiques, les statisticiennes et les statisticiens se servent des indicateurs classiques du vieillissement comme la pyramide des âges et le rapport de dépendance. Nous verrons ainsi les prévisions démographiques pour le Québec du vieillissement et leurs effets sur la population. Tout d'abord, il est pertinent de définir ce qu'est la vieillesse.

1.1 Les facteurs qui déterminent la vieillesse

L'âge est souvent relatif ; il est donc difficile de définir quand une personne est vieille. La Régie des rentes du Québec établit l'âge normal de la retraite à 65 ans, âge auquel le Programme de la sécurité de la vieillesse est admissible au fédéral. La prise de la retraite est-elle un indicateur de vieillesse ? Les expériences de vie, les antécédents d'une personne et les caractéristiques sociales individuelles influencent le vieillissement. Les trois composantes sociales du vieillissement évaluent si une personne est vieille : l'âge chronologique, l'âge fonctionnel et les étapes de vie (Grenier et Ferrer, 2010, p. 36).

- **L'âge chronologique** correspond à l'âge numérique d'une personne en fonction de sa date de naissance. Il permet de recenser une nation, de diviser les individus par groupes d'âge et ainsi de fournir un indicatif aux institutions des personnes qui composent la population pour un endroit donné (Bytheway et Johnson, 1990). Souvent critiquée, cette classification ne considère pas les capacités physiques et mentales des personnes.

- **L'âge fonctionnel** repose sur les perceptions sociales qu'on associe à la vieillesse, comme la présence de rides et de cheveux gris ou la difficulté de marcher avec aisance. Ces marqueurs sociaux établissent un lien entre les changements corporels, l'inaptitude physique et la vieillesse et renvoient une image idéologique et positive de la jeunesse (Grenier et Ferrer, 2010, p. 37).
- **Les étapes de vie** renvoient aux phases qu'une personne traverse au cours de son existence : la naissance, l'enfance, l'adolescence, l'âge adulte, l'âge mûr. Elles correspondent aux normes que chaque individu franchit à un âge chronologique semblable. Chaque phase est associée à des rôles sociaux. L'âge mûr est une période de recueillement où la personne âgée fait un retour sur sa vie tout en incorporant les nouveaux rôles de grands-parents et de retraités. Elle est souvent associée à une perte graduelle d'autonomie physique et intellectuelle (Grenier et Ferrer, 2010, p. 38).

Rares sont les personnes qui aiment vieillir même s'il s'agit d'un passage inévitable de vie. Avoir une conception positive du vieillissement est ardu, le désir de demeurer jeune est souvent un objectif à atteindre dans notre société. La sociologue Céline Lafontaine¹ le confirme : « Il faut vivre vieux, mais en suivant un modèle de jeunesse éternelle. D'où la dévalorisation systématique des personnes âgées, qui sont associées à la mort. » Tout comme les rôles accessibles des femmes se sont redéfinis au cours des dernières décennies, il est possible de réviser le rôle des personnes âgées (Rapport Sénat, 2009, p. 16). Avec une valorisation accrue de la contribution des seniors, les mentalités pourront changer et ainsi évolueront les composantes sociales du vieillissement. Les perceptions des *baby-boomers* par rapport à la vieillesse se sont transformées, car malgré leur âge, ceux-ci ne se considèrent pas comme vieux. Ignace Olazabal est chercheur au Centre de recherche et d'expertise en gérontologie sociale et il constate ce phénomène : « Pour eux, être vieux, c'est vivre malade, appauvri, au sein d'un réseau social diminué. Tant qu'ils sont en santé et actifs socialement, ils ne se considèrent pas vieux. » (INM, 2010, p. 18).

1.2 Les prévisions démographiques

L'Institut de la statistique du Québec utilise divers scénarios de projection pour évaluer les tendances démographiques de la province de 2006-2056. Les principaux indicateurs de la croissance d'une population sont l'espérance de vie, le taux de mortalité, l'indice synthétique de fécondité, le nombre de personnes immigrantes entrantes et sortantes, le solde interprovincial et les ménages. Les scénarios sont conçus selon les hypothèses favorables (scénario E – Fort) ou défavorables (scénario D – Faible). Le scénario A est celui de référence, puisqu'il se base sur les composantes actuelles pour prévoir les tendances futures.

¹ INSTITUT DU NOUVEAU MONDE (2010). *Le Québec vieillit : une chance ou un problème ?*, cahier spécial, Québec (octobre).

À noter que l'ISQ a publié un document sur les perspectives démographiques 2001-2051 et que le scénario de référence de l'édition 2003 a sous-évalué le développement démographique. Le scénario fort décrivait mieux les tendances de l'évolution de la population. L'édition 2009 des perspectives démographiques 2006-2056 prévoit un scénario de référence plus optimiste que le scénario fort de l'édition 2003. On prédisait en 2003 que la population du Québec allait décroître à partir de 2031 à cause du faible taux de natalité et d'immigration des années 2000. En 2009, cette tendance a été révisée, la croissance de la population sera lente, mais constante jusqu'en 2056. Il s'agit d'hypothèses ; il faut comprendre que si des changements surviennent dans les composantes de la population, les scénarios se modifient.

Tableau 1

Configuration des scénarios de projection, ensemble du Québec, 2006-2056, édition 2009

Composante	Scénarios principaux		
	D Faible	A Référence	E Fort
Population de départ (2006)	7 631 552	7 631 552	7 631 552
Mortalité			
e0 hommes / femmes en 2051	83,0 / 86,5	85,5 / 89,0	88,0 / 90,5
Fécondité (en 2013)			
Indice synthétique de fécondité	1,50	1,65	1,85
Migration externe (en 2015)	14 000	30 000	46 000
Solde international (en 2015)	30 000	40 000	50 000
Immigration	35 000	47 500	60 000
Émigration nette	-5 000	-7 500	-10 000
Départs d'immigrants (effectif et taux)	-3 500 (10 %)	-6 175 (13 %)	-9 000 (15 %)
Émigrants	-5 000	-4 825	-4 500
Émigrants de retour	+3 500	+3 500	+3 500
Solde interprovincial (en 2013)	-16 000	-10 000	-4 000
Résidents non permanents (effectif)	80 000	80 000	80 000
Migration régionale	FIPA	FIPA	FIPA
Probabilité de migrer (période de référence)	1998-2008 en 2013	Moyenne 98-08 et 03-08 en 2013	2003-2008 en 2006
Ménages			
Taux de soutien par âge	Recensement 2006	Recensement 2006	Recensement 2006
Variation des taux (période de référence)	1991-2006	1991-2006	Demi-tendance

Source : Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec et des régions – 2006-2056*, édition 2009.

1.3 Les indicateurs du vieillissement

La situation du Québec

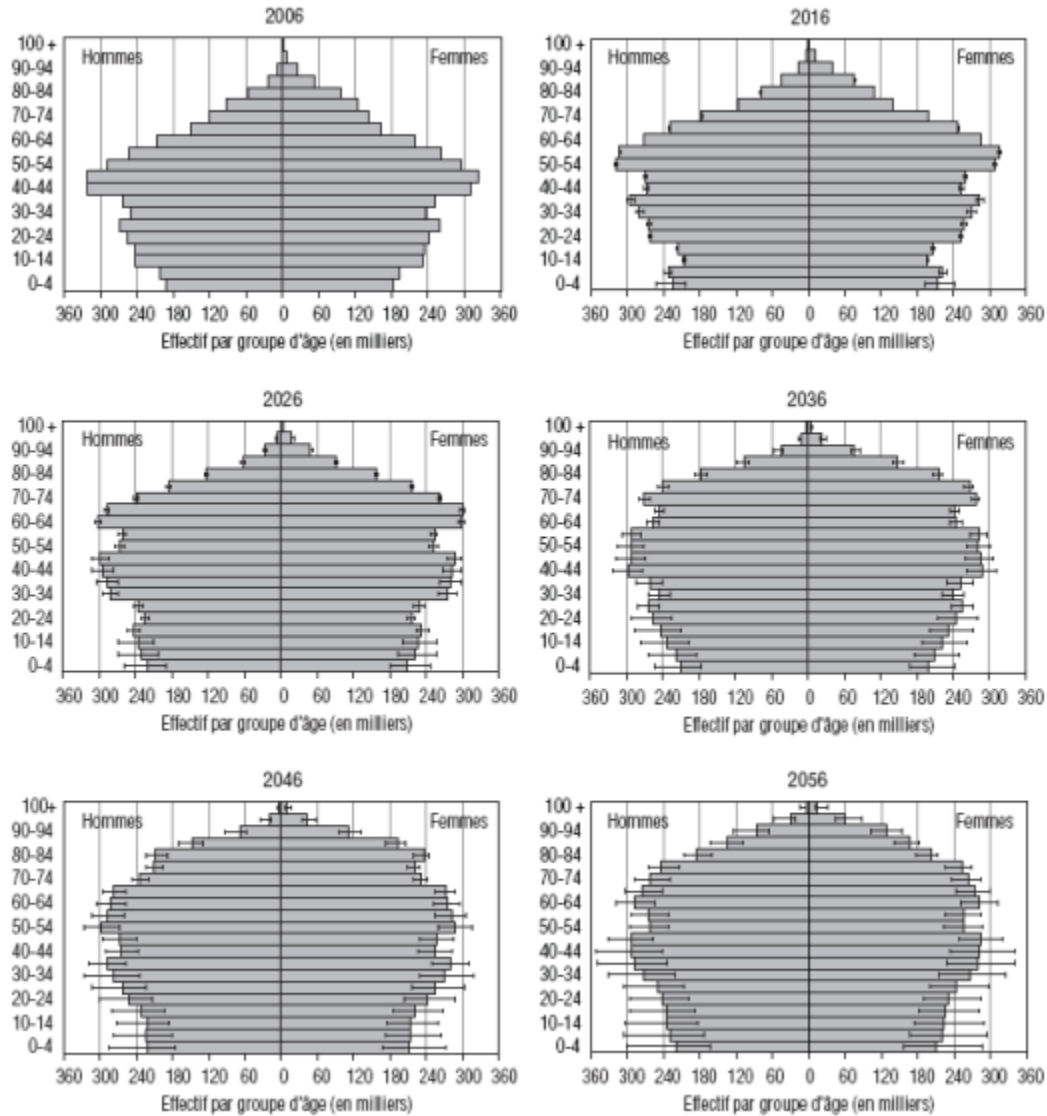
La transition démographique au Québec est causée par deux changements : une fécondité inférieure au seuil de renouvellement des générations et une durée de vie plus longue. Pour le démographe Gilles Pinson (2009), « l'humanité passe d'un régime démographique caractérisé par une fécondité et une mortalité élevées à un nouveau régime ayant une fécondité et une mortalité faibles ». Il s'agit d'une phase inévitable dans l'évolution d'une société. Dans quelques décennies, la population mondiale serait répartie ainsi : un quart de la population aurait 20 ans et moins, la moitié de la population serait âgée de 20 à 64 ans et le dernier quart de la population aurait 65 ans et plus. Le vieillissement de la population est amorcé au Québec et au Canada ainsi que dans la plupart des pays industrialisés. Après le *baby-boom* des années 1946-1965, une chute importante de la natalité à la fin des années 1960 a été observée, pour se stabiliser par la suite. Ce phénomène a engendré des modifications dans la pyramide des âges. Le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus est en croissance depuis 60 ans et leur poids démographique sera important d'ici 2020.

1.3.1 Pyramide des âges

La pyramide des âges répartit la population du Québec en fonction de l'âge et du sexe.

Figure 1

Pyramide des âges de 2006 à 2056



Source : Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec et des régions – 2006-2056*.

Note : Les bandes présentent la population annoncée par le scénario A – Référence. Les extrémités des barres flottantes présentent la population du scénario faible et celle du scénario fort.

Critique de la pyramide des âges

Lorsque nous observons les mutations de la pyramide des âges de 2006 à 2056, nous constatons que les personnes âgées de 65 ans et plus progressent plus rapidement que les autres groupes d'âge. Cette plus grande proportion de personnes âgées a des conséquences sur les dépenses publiques, notamment sur les régimes de retraite. Il ne faut pas oublier qu'il y a 50 ans, la génération des *baby-boomers* a elle aussi modifié la pyramide des âges dans les années 1960 et, ainsi, la demande pour les ressources en éducation a augmenté. L'État s'est ajusté pour offrir des biens et des services en lien avec ce secteur d'activité.

L'économiste français Pierre Concialdi (1997) souligne que l'accroissement des dépenses liées aux régimes de retraite pourrait être compensé en transférant les économies engendrées par une diminution des dépenses en éducation. Les niveaux de vie des personnes âgées et des personnes actives ne seraient pas affectés par la transition démographique. Il n'est pas question de créer des dépenses additionnelles dans l'économie, mais bien de mieux répartir les coûts en fonction des besoins de la population. Il s'agit du principe des vases communicants : la diminution du nombre de jeunes entraîne des sommes d'argent supplémentaires qui peuvent être réaffectées aux personnes âgées. Pour appliquer la théorie de Concialdi, le gouvernement du Québec devra faire preuve de rigueur et les dollars économisés en éducation devront uniquement être transférés aux personnes âgées. Ce scénario a peu de chances de se concrétiser, car si le gouvernement provincial économise en éducation, il aura tendance à réinvestir dans ce secteur.

1.3.2 Répartition de la population

La population active comprend les personnes de 15 à 64 ans en âge de travailler. Ce groupe d'âge définit généralement la main-d'œuvre en emploi disponible. Les jeunes (0-14 ans) et les personnes âgées (65 ans et plus) sont les autres groupes qui forment la population totale. Ils sont souvent qualifiés de personnes à charge. L'ISQ a modifié récemment sa répartition en fixant la frontière des deux premiers groupes à 20 ans au lieu de 15 ans. En 1961, les jeunes de 20 ans et moins formaient 44,3 % de la population, tandis qu'ils en représentent environ 21,7 % en 2011. Ils compteront pour 17,4 % de la population totale en 2051. La proportion des personnes âgées de 65 ans et plus a presque triplé, leur pourcentage de représentativité en 50 ans passant de 5,8 % en 1961 à 15,7 % de la population totale en 2011. Leur nombre grimpera en importance puisque les premiers *baby-boomers* ont atteint l'âge de 65 ans en 2011. Les personnes de 20 ans et moins seront inférieures au nombre de personnes de 65 ans et plus en 2022.

Le tableau 2 illustre bien l'évolution de la population active au Québec : elle représentait près de 50 % de la population en 1961, 62,6 % en 2011 et 52,5 % en 2056. De 1901 à 1966, la proportion des 20 à 64 ans a été inférieure à 53 %, soit un taux similaire aux prévisions de 2046 à 2056. L'âge médian en 1961 était de 24 ans, alors qu'il est maintenant de 41,4 ans en 2011. En 2051, près d'une personne sur deux aura plus de 49 ans (ISQ, 2011).

Tableau 2

Proportion des grands groupes d'âge, rapport de dépendance démographique et âge médian, Québec, 1901-2056

Année	Population	Proportion des grands groupes d'âge				Rapport de dépendance démographique ¹	Âge médian
		0-19	20-64	65+	Total		
	n	%					
1901	1 648 898	49,0	46,2	4,8	100,0	1,165	20,5
1911	2 005 776	48,5	46,9	4,6	100,0	1,132	20,8
1921	2 360 510	48,5	46,9	4,6	100,0	1,131	20,9
1931	2 874 662	46,0	49,2	4,8	100,0	1,034	22,1
1941	3 331 882	42,4	52,3	5,3	100,0	0,913	24,1
1951	4 055 681	42,0	52,3	5,7	100,0	0,913	24,8
1956	4 628 378	43,0	51,3	5,7	100,0	0,951	24,6
1961	5 259 211	44,3	49,9	5,8	100,0	1,006	24,0
1966	5 780 845	43,4	50,5	6,1	100,0	0,980	24,0
1971	6 137 305	39,7	53,5	6,8	100,0	0,869	25,6
1976	6 396 761	35,3	57,1	7,6	100,0	0,752	27,6
1981	6 547 207	31,1	60,1	8,8	100,0	0,664	29,6
1986	6 708 170	27,5	62,7	9,8	100,0	0,595	31,8
1991	7 067 396	26,4	62,6	11,1	100,0	0,599	34,0
1996	7 246 897	25,9	62,1	12,0	100,0	0,611	36,1
2001	7 396 331	24,0	63,0	13,0	100,0	0,587	38,5
2006	7 631 552	22,6	63,4	14,0	100,0	0,577	40,5
2011	7 979 663	21,7	62,6	15,7	100,0	0,597	41,4
2016	8 227 004	20,9	61,1	18,1	100,0	0,638	42,2
2021	8 470 571	20,9	58,5	20,6	100,0	0,710	43,1
2026	8 678 345	21,0	55,6	23,4	100,0	0,797	44,3
2031	8 838 257	20,3	54,1	25,6	100,0	0,848	45,2
2036	8 956 967	19,7	54,0	26,3	100,0	0,854	45,9
2041	9 049 191	19,3	54,0	26,6	100,0	0,851	46,6
2046	9 119 211	19,2	53,5	27,3	100,0	0,870	46,6
2051	9 170 326	19,4	53,0	27,7	100,0	0,888	46,3
2056	9 212 825	19,5	52,5	28,0	100,0	0,906	46,4

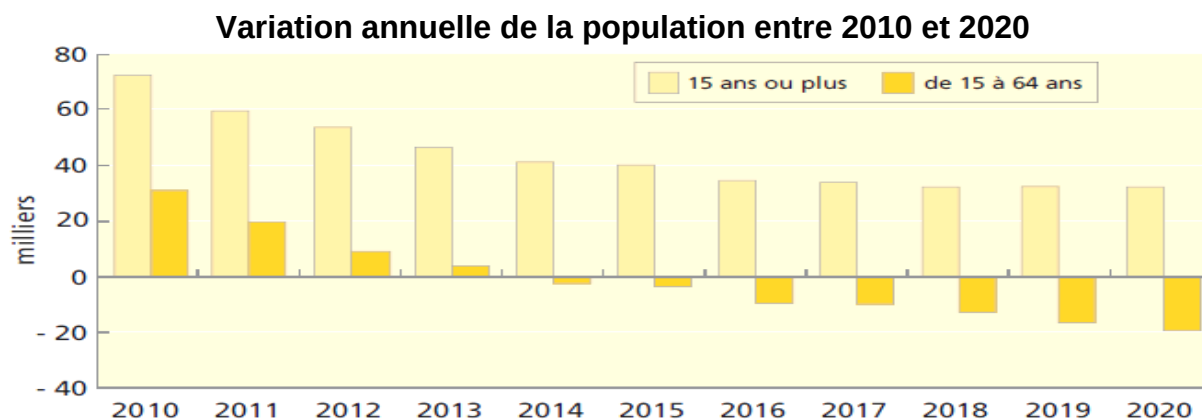
1. (0-19 ans + 65 ans et plus) / (20-64 ans). Ce calcul est différent de celui des années passées alors que la frontière entre les groupes se situait à 15 ans et non à 20 ans.

Sources : Statistique Canada, *Recensements et estimations démographiques*.

Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques, édition 2009, scénario de référence*.

L'évolution du nombre de personnes de 65 ans étant un phénomène progressif, le Québec peut se doter des outils pour planifier cette transition démographique. Dans le volume 1 de la *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain* de l'ISQ, Gauthier et collab. (2004, p. 85-86) croient que « si les changements démographiques prévus sont grands, il reste qu'ils se font progressivement. Ainsi, depuis 1961, le nombre de personnes âgées a été continuellement en hausse, et cette augmentation ne s'arrêtera vraiment qu'après 2031, lorsque les générations moins nombreuses, nées à partir de 1966, arriveront à 65 ans. Les adaptations seront d'autant plus harmonieuses qu'elles auront été planifiées ». Le professeur Simon Langlois mentionne « qu'il est vrai que les jeunes représentent une proportion moindre de la population totale que dans les années 60 et 70 par exemple. Mais il faut tout de suite préciser que c'est cette surreprésentation proportionnelle qui était exceptionnelle dans le contexte du *baby-boom* du milieu du siècle dernier. L'important est de retenir que le nombre de jeunes continue de rester important au Québec, contribuant au dynamisme de la société » (Venne et collab, 2008). La population de 15 à 64 ans devrait diminuer à partir de 2014, tandis que celle des 15 ans et plus décroît légèrement, le nombre de jeunes demeurant donc relativement stable.

Figure 2



Source : Institut de la statistique du Québec (2009). *Perspectives démographiques, scénario de référence*, Compilation, Emploi-Québec.

Un autre indicateur du développement des sociétés est le nombre de ménages privés dans la population. Statistique Canada (2012) définit les ménages « comme une personne ou un groupe de personnes qui cohabitent dans un logement ou l'occupent ». Celui-ci est utile puisqu'il permet de déterminer la consommation annuelle totale d'une personne ou des personnes qui vivent sous le même toit. Par exemple, en 2009, la moyenne des dépenses totales par ménage était de 60 125 \$ (Statistique Canada, 2009). En observant les prévisions de l'ISQ pour 2009, nous remarquons, dans le scénario de référence, que le nombre de ménages québécois progresse plus rapidement que la population. Bien que le nombre de personnes en moyenne par ménage diminue, allant de 2,39 personnes en 2006 à 2,17 personnes en 2039, la

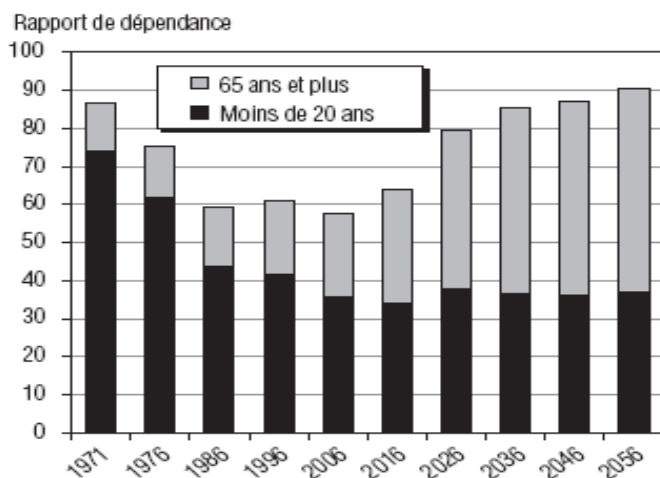
quantité de ménages augmente constamment. En 2006, le Québec comptait 3,2 millions de ménages. Ce nombre croîtra dans les prochaines années : en 2031, il y aura 4 millions de ménages (ISQ, 2009).

1.3.3 Le rapport de dépendance

Le rapport de dépendance démographique illustre « le nombre de personnes considérées généralement à charge, soit les moins de 20 ans et les 65 ans et plus, pour 100 personnes âgées de 20 à 64 ans » (ISQ, 2009, p. 37). L'étude des deux premiers groupes nous éclaire sur l'évolution historique de celles-ci en fonction des années. En 1971, environ 87 % (74,1 % des jeunes et 12,7 % des personnes âgées) de la population totale était composée de ces deux groupes d'âge. Le rapport de dépendance de 1971 est semblable à celui des années 2036 et 2046. Nous constatons que le rapport de dépendance de 1986 à 2006 était peu élevé, ce qui selon la pensée économique mécaniste aurait dû engendrer des économies pour le gouvernement. Ce ne fut pas le cas (Bourque, 2012, p. 4). La corrélation entre un ratio de dépendance bas et une augmentation des surplus budgétaires du gouvernement ne peut être établie. En effet, durant cette période, rappelons que le Québec a vécu une importante récession en 1990-1991. Pour ce qui est des projections dans l'avenir, de 2006 à 2056, le nombre de jeunes devrait se stabiliser. Les personnes de 65 ans et plus augmenteront leur proportion de façon accélérée jusqu'en 2031 pour croître plus lentement par la suite. À partir de 2022, le ratio des personnes âgées de 65 ans et plus sera supérieur aux personnes de 20 ans et moins. Au Québec, l'inversement du rapport de dépendance est dû au fort *baby-boom* des années 1945-1965, suivi d'une chute importante des naissances dans les décennies 1970 à 2000. Ce phénomène a été vécu plus fortement dans la province qu'ailleurs dans le monde.

Figure 3

Rapport de dépendance¹ démographique observé et projeté, scénario A - Référence, Québec, 1971-2056



1. Nombre de personnes de moins de 20 ans et de 65 ans et plus pour 100 personnes de 20 à 64 ans

Source : Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec et des régions – 2006-2056*.

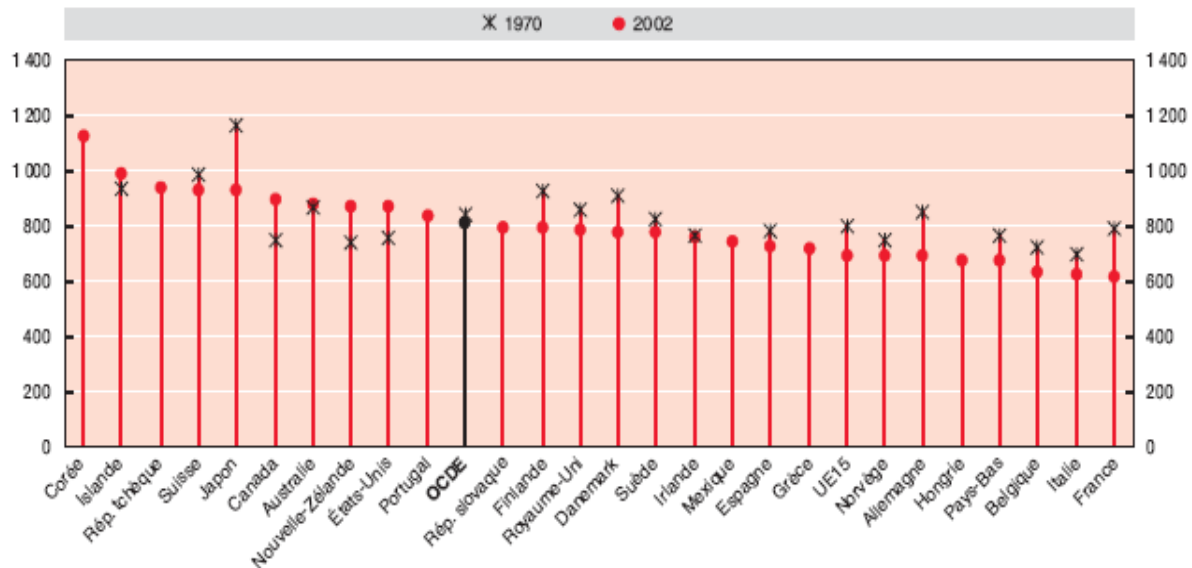
Critiques du rapport de dépendance

Pour François Béland², professeur titulaire au Département d'administration de la santé de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal, le ratio de dépendance est une approximation, il ne s'agit pas de la mesure idéale pour déterminer le fardeau démographique d'une population. La durée annuelle de travail par habitant est un meilleur indicateur. Il permet d'évaluer les heures de travail effectuées dans une économie pour une période donnée et ses effets sur la population totale. Cet indicateur reflète bien la vitalité d'une économie, car il mesure « les effets combinés du taux d'emploi, de la pyramide des âges de la population et du nombre d'heures effectivement travaillées par les personnes occupant un emploi » (Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE], 2005, p. 6). Le Canada fait excellente figure en cette matière. Il se situe, selon *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* en 2002, à 850 heures au-delà de la moyenne de l'OCDE de 800 heures. Plusieurs pays d'Europe se retrouvent sous la barre des 700 heures travaillées. Depuis 1970, le Canada a augmenté de 15 % le nombre total d'heures travaillées par habitant. Le professeur estime que dans les projections pour les années 2030-2040, lorsque les données démographiques sont les pires pour le Canada, le nombre d'heures travaillées par habitant sera encore supérieur à celui de plusieurs pays d'Europe. Les données sont semblables pour le Québec. Béland dit : « Je ne vois pas pourquoi, à moins que la productivité par heures travaillées chute énormément, on aurait une situation aussi catastrophique qu'on nous l'annonce. »

² Dans une entrevue accordée à l'AREQ en 2010, parue en 2011.

Figure 4

Durée annuelle du travail par habitant, 1970 et 2002

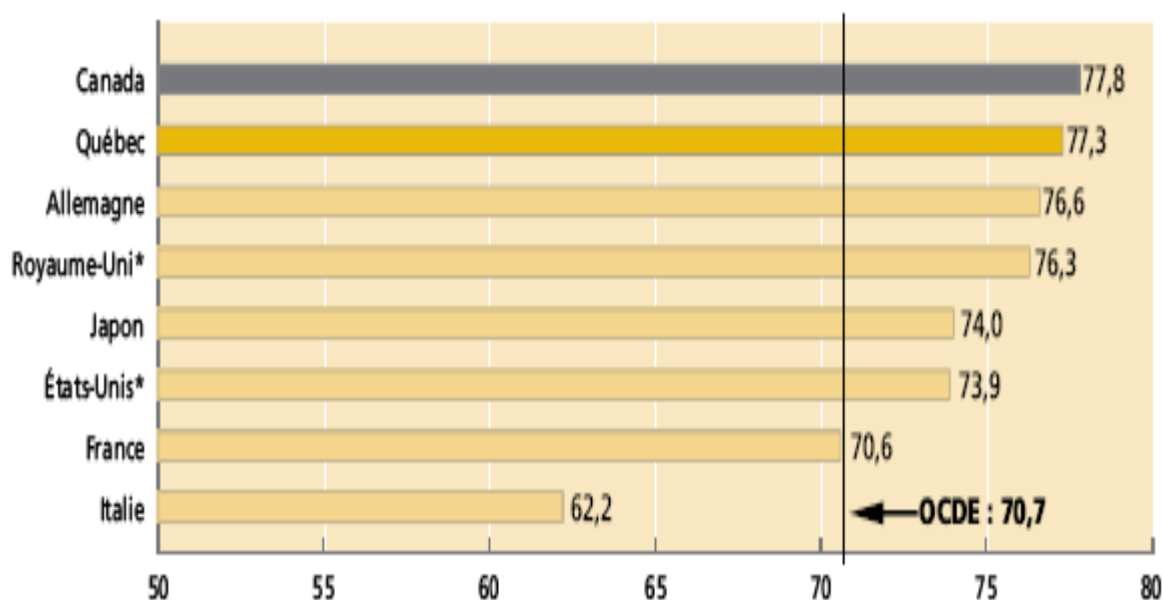


Source : *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*.

Simon Langlois estime aussi que la prudence est de mise avec le rapport de dépendance. « Dans les années 1950, les personnes dépendantes étaient surtout des enfants qui n'avaient pas de ressources économiques propres ; dans les années 2010 et après, les personnes dépendantes seront de plus en plus des personnes âgées possédant pour la plupart un patrimoine, ce qui affectera l'impact socioéconomique de la dépendance sur la société. » (Venne et coll., 2008, p. 44) La dépendance des personnes âgées de 65 ans et plus n'est pas la même que celle des jeunes. Le professeur et directeur du Département de relations industrielles en Outaouais, Ali Béjaoui (INM, 2010 : 19), émet lui aussi ses réserves quant à cet indicateur : « Le ratio de dépendance est basé sur une formule comptable qui ne donne aucune idée de ce que les travailleurs peuvent fournir en termes de production. » Il faut regarder la capacité de produire des individus, ce qui est un indicateur dynamique et plus représentatif des changements économiques et démographiques futurs. Nous reviendrons plus tard sur la contribution importante des personnes âgées au travail non rémunéré. En examinant le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans en 2010, nous remarquons que le Canada et le Québec sont les champions des pays du G7 avec des taux de 77,8 % et de 77,3 %. En 2020, on estime que le taux d'activité devrait atteindre un taux record de 80 %.

Figure 5

Taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans en 2010 selon le pays



Source : OCDE StatExtracts, Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Note : Pour le Royaume-Uni et les États-Unis, personnes de 16 à 64 ans.

1.3.4 Durée de vie

L'espérance de vie et la durée de vie en santé se sont considérablement allongées depuis 50 ans. L'augmentation de la durée de vie est une bonne nouvelle en soi. En 1930, un homme au Québec avait une espérance de vie à la naissance de 53 ans et une femme de 55,6 ans. L'homme qui naissait en 2005 pouvait souhaiter vivre jusqu'à 77,6 ans et la femme jusqu'à 82,4 ans. En 2040, un homme pourra espérer vivre jusqu'à 82,4 ans et une femme jusqu'à 85,7 ans. Les femmes vivent généralement plus longtemps dans la plupart des pays de l'OCDE, les habitudes de vie étant un des facteurs qui expliquent cet écart. Cependant, les hommes se rapprochent de l'espérance de vie des femmes. On observe une différence de 3,3 ans en 2040, alors que l'écart était de 5,2 ans en 2005. Le nombre de décès dépassera celui des naissances à partir de 2029. Les taux de mortalité et de natalité sont faibles dans les pays industrialisés et le ratio de soutien démographique croît plus rapidement. Celui-ci détermine « le nombre de personnes en âge de travailler pour chaque personne de 65 ans et plus » (Bourque, 2012, p. 2). En 2005, nous retrouverons 4,6 travailleuses et travailleurs potentiels pour une personne âgée de 65 ans et plus. Ce nombre diminuerait à 2,1 travailleurs en 2040, soit un ratio similaire pour la plupart des pays développés. Le Québec vivra sensiblement les mêmes enjeux sur le plan du vieillissement que la plupart des pays de l'OCDE (Bourque, 2012, p. 5).

Tableau 3
Données et projections démographiques par pays

Pays	Espérance de vie à la naissance				Ratio : $\frac{20-64 \text{ ans}}{65 \text{ et plus}}$	
	2005*		2040		2005*	2040
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
États-Unis	74,9	79,8	79,0	82,6	4,9	2,6
Allemagne	76,6	82,1	81,8	85,6	3,2	1,6
France	76,7	83,8	82,4	88,0	3,6	2,1
Royaume-Uni	77,4	81,7	81,1	85,4	3,7	2,3
Québec	77,6	82,8	82,4	85,7	4,6	2,1
Pays-Bas	78,1	82,2	81,7	85,5	4,4	1,9
Italie	78,1	83,7	83,5	88,6	3,1	1,6
Canada (sans le Québec)	78,2	82,7	82,4	85,4	4,8	2,3
Japon	78,6	85,5	82,7	89,4	3,1	1,5
Suède	78,8	82,9	82,8	86,5	3,4	2,2

Sources : RRQ, *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, 2012.

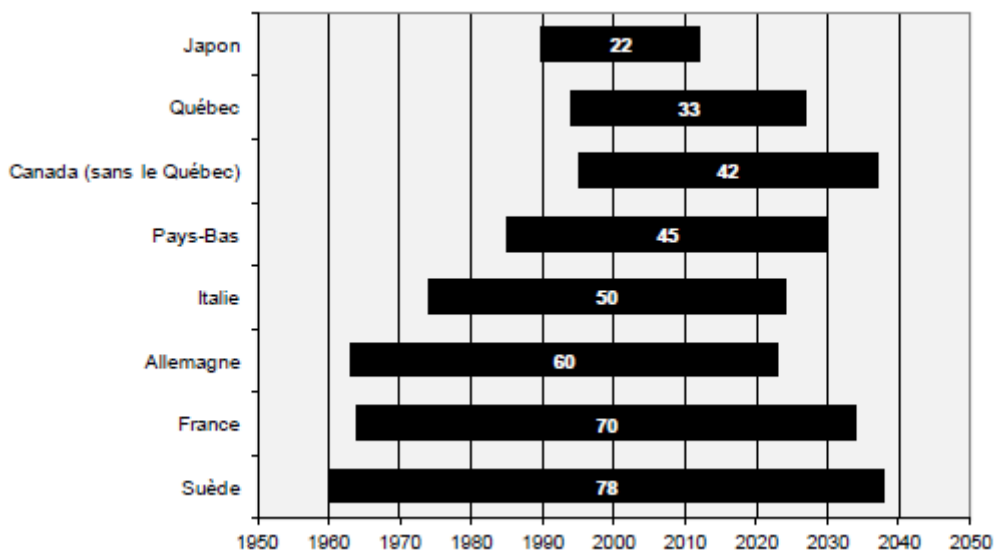
Note : Pour le Canada (sans le Québec), il s'agit de l'année 2007 plutôt que de l'année 2005.

Augmentation de la proportion de personnes âgées de 65 ans

Afin de savoir si une société est vieillissante, il faut évaluer la proportion de personnes de 65 ans et plus par rapport à la population totale.

Figure 6

Nombre d'années nécessaires pour que la population âgée de 65 ans ou plus passe de 12 % à 24 % de la population totale



Source : RRQ, *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, 2012.

Nous constatons les effets du *baby-boom* d'après-guerre au Québec : le faible taux de natalité et d'immigration et l'allongement de l'espérance de vie amènent inévitablement au vieillissement de la population. Les changements démographiques affecteront tous les pays industriels, mais le temps nécessaire à ce changement sera différent. Les personnes âgées de 65 ans ont représenté 12 % de la population plus tardivement que la majorité des autres sociétés développées, mais atteindront le seuil de 24 % en 33 ans. L'Allemagne prendra presque le double du temps du Québec avant de passer de 12 % à 24 %. Mis à part le Japon, le Québec est un des endroits dans le monde où la population vieillit le plus rapidement³. Néanmoins, le professeur Simon Langlois ne prévoit pas un choc démographique, mais bien une transition régulière de la population (Venne et collab., 2004).

Ratio de passivité

Dans une étude sur la sécurité financière, la Régie des rentes du Québec compare le ratio de passivité des pays industrialisés. Celui-ci correspond à « la proportion de la durée de vie à la retraite par rapport à la durée de la vie active » (RRQ, 2012a, p. 41).

³ Il est à noter que le rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (ou commission Demers) a publié en 2011 un tableau sur le nombre d'années nécessaires pour que la proportion de 65 ans et plus passe de 12 % à 24 % de la population. Pour le Québec, on mentionnait 31,5 années alors que pour le Canada, sans le Québec, on indiquait 51 années. Il était impossible d'avoir les sources de données du rapport de la Commission. Nous avons donc jugé que le tableau de la Régie des rentes du Québec était plus fiable et valide dans ces circonstances.

Malgré une espérance de vie plus longue, les départs à la retraite se font encore au début de la soixantaine au Québec. Par exemple, une femme en 2007 qui prend sa retraite à 61 ans passera en moyenne 24 ans de sa vie à la retraite, soit 58 % de sa vie travaillée et 28 % de sa vie totale. À première vue, ces statistiques sont impressionnantes, mais ces données doivent être interprétées avec précaution. Même si une personne passe 22 ans de sa vie à la retraite, sa contribution comme travailleuse ou travailleur n'est pas moins significative. Si les conditions d'exercice de travail ne sont pas adaptées aux travailleuses et travailleurs âgés, il est normal que ceux-ci quittent le marché du travail. Deux mécanismes sont mis de l'avant par les pays industrialisés pour contrer les effets de l'allongement de l'espérance de vie : certains pays, comme l'Italie et le Japon, repoussent l'âge normal de la retraite alors que d'autres visent à maintenir ces travailleuses et travailleurs âgés en emploi (RRQ, 2012a, p. 42).

Tableau 4

Âge moyen de départ à la retraite et ratios de passivité actuels (2007*)

Pays	Âge d'entrée sur le marché du travail	Âge de départ à la retraite		Durée de la retraite		Ratio de passivité	
		Femmes	Hommes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
France	20	58,7	59,5	24,5	28,1	0,63	0,71
Italie	20	60,8	60,8	21,7	25,7	0,53	0,63
Pays-Bas	20	61,6	61,3	20,1	23,8	0,48	0,57
Québec	20	62,1	61,5	19,8	24,0	0,47	0,58
Allemagne	20	62,1	61,0	20,1	24,5	0,48	0,60
Canada (sans le Québec)	20	63,0	62,6	19,5	23,1	0,45	0,54
Québec)	20	63,2	61,9	18,8	22,6	0,43	0,54
Royaume-Uni	20	64,6	63,9	17,6	21,1	0,40	0,48
États-Unis	20	65,7	62,9	16,9	22,9	0,37	0,53
Suède	20	69,5	66,5	14,0	21,9	0,28	0,47
Japon							

* Pour le Québec et le Canada (sans le Québec), il s'agit de l'année 2005 au lieu de l'année 2007.

Source : RRQ, *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés (2012)*.

Critique du ratio de passivité

Le ratio de passivité ne prend pas en considération l'apport des personnes retraitées. Les personnes âgées de 55 ans et plus contribuent aussi à la société en payant des taxes et des impôts au fédéral et au provincial. Les revenus des régimes de retraite sont imposables ; ils sont redistribués à l'ensemble de la population. Les personnes âgées sont généralement propriétaires d'une résidence, elles paient donc des taxes scolaires et municipales chaque année. Selon Statistique Canada, en 2005, les personnes de 55 à 64 ans ont l'actif des ménages le plus élevé avec une moyenne de 525 597 \$ et une médiane de 368 000 \$⁴. Elles sont un soutien économique important pour leur famille.

Il faut aussi souligner que les personnes retraitées se consacrent à du travail non rémunéré tel que les actions bénévoles. Au Canada, en 2010, plus d'un tiers des personnes âgées ont fait du bénévolat, soit une moyenne de 218 heures par année⁵. De tous les groupes d'âge, il s'agit du plus grand nombre d'heures de bénévolat effectuées, et ce, malgré une plus faible proportion des personnes âgées qui se vouent à ce passe-temps. En 2007, au Québec, 84,3 % des 55 ans et plus ont fait un don de charité, comparativement à 77,5 % chez les jeunes de 15 à 24 ans. La moyenne des dons des 65 ans et plus était de 311 \$ pour une somme appréciable totale de 307,5 millions de dollars. Mais le bénévolat ne se limite pas aux dons. Plusieurs personnes âgées sont aussi des grands-parents qui prennent plusieurs heures par mois pour aider leurs enfants ou garder leurs petits-enfants. La durée de la retraite n'est pas un signe d'absence de contribution à la société, car les personnes âgées sont des consommatrices et des consommateurs de biens et services et participent activement à la richesse collective.

Les personnes retraitées sont des citoyennes et des citoyens à part entière. Cependant, il faut éviter de les catégoriser en fonction de leurs capacités à payer pour les biens et les services de la collectivité. Comme le dit l'essayiste Jérôme Pellissier (2007) : « Dans une société obnubilée par la croissance du PIB, seuls les vieux considérés comme "rentables" seraient dignes d'intérêt. Voilà du coup que se dessine un modèle du bon retraité, du retraité citoyen : celui qui donne, celui qui paye, participe, agit, se bouge, consomme. » L'exclusion de certaines classes de personnes retraitées et les guerres intergénérationnelles sont des avenues qu'il est préférable d'éviter.

Bref, nous observons que les mesures pour évaluer les changements démographiques au Québec sont variées. Il faut demeurer critique quant à ces indicateurs en soulevant aussi les avantages et les inconvénients de ceux-ci. La prochaine section abordera les enjeux économiques du Québec et les solutions proposées par les acteurs sociaux pour pallier les changements démographiques.

⁴ Statistique Canada (2005), *Enquête sur la sécurité financière (ESF)*. Compilation : Institut de la statistique du Québec (ISQ).

⁵ Statistique Canada (2010). *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation – 2010*.

2. Croissance économique

Comment améliorer la quantité de main-d'œuvre ?

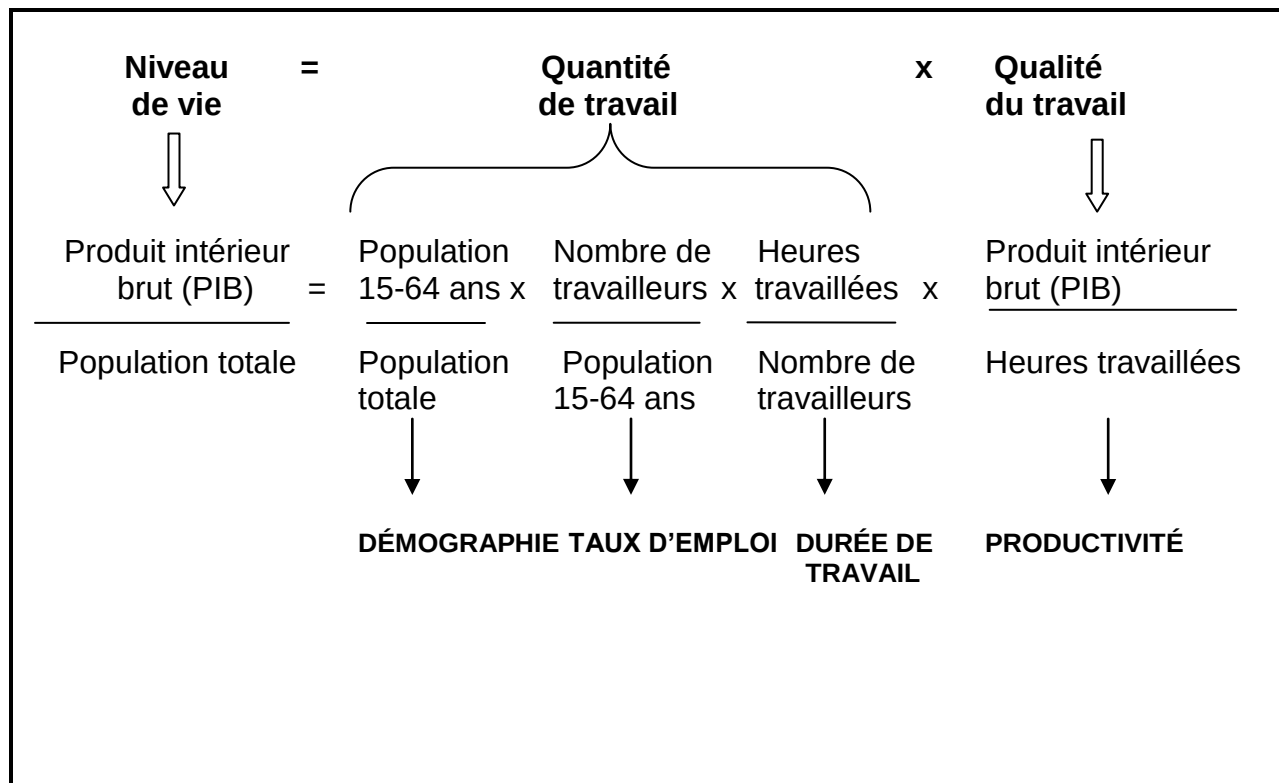
Le niveau de vie au Québec est déterminé par le produit intérieur brut (PIB). Celui-ci dépend de deux facteurs :

- la quantité de travail des biens et services ;
- la qualité du travail incluant la quantité et la qualité de la main-d'œuvre disponible qu'influencent le PIB (Matte, 2008, p. 5).

La quantité de travail dépend de trois éléments : la démographie, le taux d'emploi et la durée de travail. La qualité du travail est en fonction de la productivité.

Figure 7

Équation du niveau de vie



Source : Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, août 2008.

La croissance démographique n'est pas le seul facteur qui reflète la vitalité économique d'une population. Comme l'indique Gilles L. Bourque (2012, p. 2), l'établissement « d'un lien univoque et mécanique entre population en âge de travailler et croissance de la production [...] simplifient [sic] abusivement la relation complexe qui s'établit entre le potentiel humain et la capacité productive. Cette simplification empêche de bien lire la dynamique démographique ».

Selon Statistique Canada (2011), la moyenne du nombre d'heures travaillées par année pour le Canada et le Québec de 2002 à 2011 était respectivement de 1 728 heures et de 1 670 heures. La croissance du PIB réel de 2011 à 2017 au Canada est estimée à 2,5, tandis que le total des pays de l'OCDE est de 2,7⁶. La croissance du PIB potentiel pour le Canada de 2016-2025 sera de 1,6, comparativement à la moyenne des pays de l'OCDE qui se situerait à 2⁷. Les soldes financiers qui représentent l'excédent (+) ou le déficit (-) budgétaire des administrations publiques en pourcentage du PIB sont évalués en 2025 à -0,8 pour le Canada, en deçà du total des pays de l'OCDE de -2,0⁸. La croissance économique repose sur le profil démographique, le taux d'emploi et une production par emploi. Selon le fiscaliste Luc Godbout, une baisse de la croissance économique au Québec de 1,21 est à prévoir pour les années 2010-2030 à comparaison avec la période 1981-2008. Cela s'explique par le fait que moins de travailleuses et de travailleurs seront sur le marché du travail et que la création d'emplois sera minime.

Tableau 5
Croissance économique par période

	Moyenne de 1981-2008	Moyenne de 2010-2030 (Prévisions)
Profil démographique	0,61	-0,16
Taux d'emploi	0,49	0,05
Production par emploi	1,0	1,0
Total	2,10	0,89

Source : La Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus, 2011.

⁶ Base de données des *Perspectives économiques de l'OCDE*, 2009, n° 85.

⁷ Base de données des *Perspectives économiques de l'OCDE*, 2010, n° 88.

⁸ Base de données des *Perspectives économiques de l'OCDE*, 2010, n° 88.

Critiques de l'évaluation de la croissance économique

D'après Louis Gill, économiste et professeur retraité de l'UQAM, certains « facteurs compensatoires » comme l'augmentation du taux d'activité et la baisse du taux de chômage ont un effet positif sur le PIB réel :

Selon les prévisions officielles, le taux d'activité augmentera de son niveau de 65,7 % en 2001-2010 à 68 % en 2021-2030 pour demeurer à ce niveau au cours des deux décennies suivantes. Le taux de chômage quant à lui chutera de son niveau moyen de 8,4 % en 2001-2010 à 4,5 % en 2021-2030 pour demeurer aussi à ce niveau au cours des deux décennies suivantes. Le résultat combiné de ces deux évolutions sera donc une hausse du taux d'emploi. On prévoit enfin un accroissement de la productivité au travail, c'est-à-dire de la variation annuelle du PIB réel par travailleur détenant un emploi, de son niveau de 0,8 %⁹ en 2001-2010, à 1,2 % en 2011-2020, 1,5 % en 2021-2030, et 1,6 % pour les deux décennies suivantes (Gill, 2007 : 4).

Gill ne nie pas qu'il y ait une baisse du PIB réel due à la transition démographique, mais cette décroissance sera moins importante que les prévisions actuelles. Il réfute donc les chiffres de l'économiste Mario Albert dans son livre *Agir maintenant pour le Québec de demain* paru en octobre 2006 sous la supervision de Luc Godbout. En tenant compte des « facteurs compensatoires », le PIB réel devrait décroître plus lentement.

Tableau 6
Taux du PIB réel en fonction des années

Années	Prévisions de Mario Albert	Prévisions de Louis Gill
2006-2010	1,8 %	2,4 %
2011 à 2020	1,3 %	2,0 %
2021 à 2030	1,1 %	1,7 %
2031 à 2040	0,9 %	1,6 %
2041 à 2050	0,7 %	1,4 %

Source : *Agir maintenant pour le Québec de demain*, 2006, p. 97 et *Vieillessement de la population et finances publiques*, 2007, p. 4.

⁹ 1,3 % de 1997 à 2005, selon les chiffres de Statistique Canada publiés en 2007.

Le ralentissement de la croissance économique de Godbout dans cet ouvrage est calculé en fonction des revenus et des dépenses du gouvernement du Québec d'aujourd'hui. Il transpose ensuite les prévisions démographiques de l'Institut de la statistique du Québec pour les décennies à venir sans tenir compte des modifications des autres facteurs de l'économie. Or, comme le précise Gill (2007 p. 2), les structures d'âge et la population de 2031 ou 2051 n'auront pas les mêmes paramètres : la structure productive sera différente. Il est hasardeux dans ce contexte de décrire les impacts que ceux-ci peuvent avoir. Godbout (2006, p. 114) admet que cette prévision comporte certaines failles, car « il faudrait supposer que les gouvernements n'entreprennent aucune action pour infléchir les tendances escomptées », ce qui est une hypothèse qui « n'est pas réaliste ». Il estime que les résultats de cet exercice sont pertinents, mais qu'ils ont une portée limitée :

Heureusement, le présent exercice ne tient pas compte des adaptations possibles de l'économie québécoise. Dans ce contexte, il est permis d'espérer que les effets du choc démographique seront moins grands, notamment si la productivité des entreprises s'améliore et si le taux d'activité des travailleurs augmente pour tous les groupes d'âge, y compris les 55 ans et plus (2006, p. 119).

Afin de garantir un niveau de vie adéquat pour les générations futures, il est aussi possible de stimuler la croissance économique par des mesures innovatrices comme une meilleure intégration des groupes de travailleuses et de travailleurs sous-représentés tels que les chômeurs, les travailleurs âgés et les personnes immigrées. Les solutions actives suivantes peuvent avoir un impact sur l'économie.

2.1 Les solutions pour atténuer les effets démographiques

2.1.1 Stimuler le taux de natalité

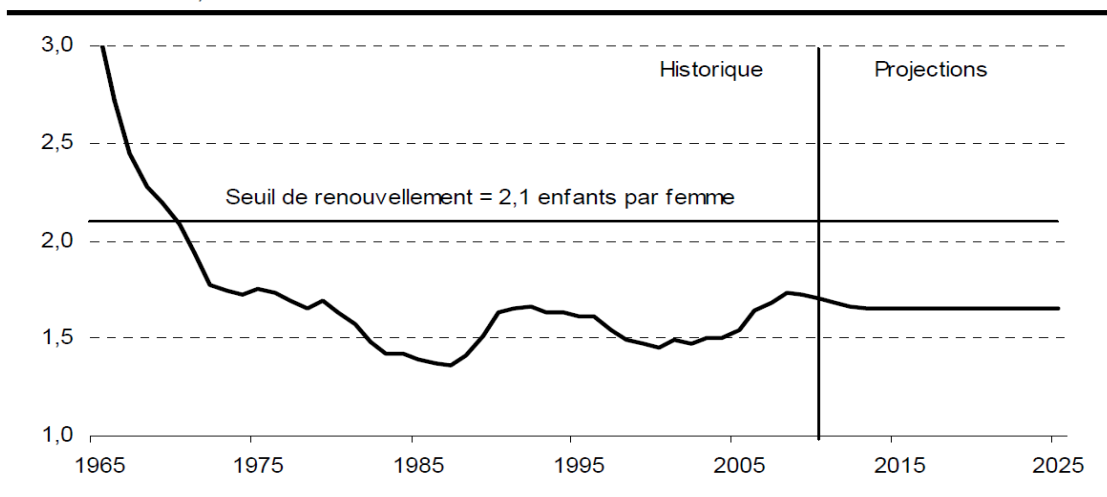
D'après l'Institut de la statistique du Québec, la hausse du taux de natalité observée depuis 2006 s'explique en partie par la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale. Alors que l'indice synthétique n'était que de 1,45 enfant par femme en 2000, il se situait en 2008 à 1,74, le même indice synthétique qu'en 1973¹⁰. Cela équivaut à 88 000 naissances par année. Un mini *baby-boom* s'est installé puisqu'entre 2006 et 2011, la proportion d'enfants de 4 ans et moins est en augmentation, du jamais vu en 50 ans au Canada (Statistique Canada, 2011). Néanmoins, le seuil de renouvellement de la population est fixé à 2,1 enfants par femme. L'Islande et la Nouvelle-Zélande sont les seuls pays à avoir un seuil supérieur ou égal à 2,1 en 2010¹¹. Les projections pour les années 2013 à 2025 prévoient un seuil avoisinant 1,65 enfant par femme.

¹⁰ Ministère des Finances (2009). *Le contexte démographique du Québec : Horizon 2025*.

¹¹ Parmi les pays membres de l'OCDE en 2009.

Figure 8

Évolution de l'indice synthétique de fécondité, 1965 à 2025



Source : Institut de la statistique du Québec, 2009.

Diverses contraintes expliquent la baisse du taux de natalité depuis les années soixante au Québec. En effet, du fait d'une scolarité accrue et d'un besoin d'émancipation et d'accomplissement, les femmes sont plus actives sur le marché du travail. Afin d'assurer une meilleure conciliation famille-travail, le gouvernement du Québec a instauré des mesures de soutien à la famille comme les garderies à 7 \$ et des congés parentaux. Ces initiatives ont engendré une plus grande participation des femmes en emploi, si bien qu'en 2010, les Québécoises et les Québécois de 25 à 44 ans (87,4 %) ont eu un meilleur taux d'activité que les Ontariennes et les Ontariens (86,7 %) (Ramsay, 2010). Il est rare en début de carrière d'obtenir un emploi permanent, la plupart des jeunes travailleuses et travailleurs faisant face à l'instabilité et à des horaires atypiques. Élever un enfant dans ces circonstances est particulièrement difficile. En retardant la venue du premier enfant, la possibilité d'en avoir d'autres décroît avec l'âge. Pour hausser davantage le taux de natalité, le Québec devrait se doter d'une politique familiale élaborée et globale comme celle de la France qui mise sur le mieux-être familial et la réduction du coût d'enfant par famille (Caron, 2005). Ces interventions devront être faites en concordance avec une politique d'accès et d'égalité à l'emploi.

2.1.2 Meilleure intégration des personnes immigrantes

Le nombre d'immigrantes et d'immigrants internationaux au Québec a presque doublé en dix ans. Il est évalué à 45 200 en 2008, alors qu'il était de 26 626 en 1998. La grande majorité (65 % en 2008) des personnes immigrantes au Québec appartient à la catégorie « immigration économique ». De ce nombre, 59 % sont des travailleuses et des travailleurs qualifiés, 3 % des gens d'affaires et 3 % des aides familiaux (ISQ, 2009). Les autres catégories de personnes immigrantes sont le « regroupement

familial » (23 % en 2008), les « réfugiés et personnes en situation semblable » (10 % en 2008) et les « personnes résiduelles » (moins de 2 %). L'immigration interprovinciale est importante : 11 000 personnes quittent le Québec pour une autre province au cours de l'année 2008. Les critères de recrutement des personnes immigrantes ont évolué avec les années. « Depuis 1996, le Québec sélectionne ses immigrants dans la catégorie des "travailleurs qualifiés" sur la base de critères conçus pour favoriser la sélection des candidats les plus susceptibles de connaître une intégration réussie à la société québécoise, en particulier sur le plan socioéconomique » (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2012, p. 3). La province comptait 500 000 immigrantes et immigrants en emploi en 2010, soit un taux d'emploi de 56,3 %. L'ISQ (2011) prévoit que les personnes immigrantes occuperont 17 % des postes à pourvoir au Québec d'ici 2020.

L'immigration est un bon moyen de fournir une main-d'œuvre qualifiée dans les organisations. Ces personnes sont âgées en moyenne de 27,4 ans, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de la population du Québec. Dix-huit mois après leur arrivée, quatre personnes immigrantes sur cinq demeurent encore dans la province. Chez les gens d'affaires, il s'agit de moins d'une personne sur deux. La participation au marché du travail est l'élément clé pour convaincre les immigrantes et les immigrants de s'établir dans la province. Les conditions d'intégration doivent correspondre à la réalité des personnes immigrantes. Cela favorisera la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre étrangère. Une intégration adéquate des personnes immigrantes est nécessaire. Elle permet de pourvoir des emplois dans des secteurs d'activité précis (Godbout et collab., 2007). Le démographe Victor Piché (CSQ, 2004) estime que les niveaux d'immigration pourraient doubler sans problématiques majeures. Les avis sont partagés sur les effets d'une immigration abondante sur le vieillissement de la population.

Le démographe Jacques Légaré (INM, 2010, p. 7) rappelle que :

L'immigration n'altère absolument pas le vieillissement de notre population. Pour trois raisons : les nouveaux venus adoptent les comportements « de natalité de souche », c'est-à-dire un ou deux enfants par famille : dans le lot des immigrants, on compte aussi des parents âgés venus rejoindre leur famille (la « réunification familiale » est l'une des pierres angulaires de la politique d'immigration au Canada) ; et les néo-Québécois ont une forte propension à repartir, principalement vers les autres provinces, le taux de rétention de ceux qui ont immigré dans les années 1980 n'est que de 65 % environ.

Les pratiques d'entreprise doivent assurer l'égalité d'accès en emploi et ainsi éviter la discrimination à l'embauche. Une étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2012) révèle que le recrutement des minorités racisées est encore une problématique dans la métropole montréalaise pour certains segments du marché du travail. Les personnes ayant un patronyme étranger, qu'elles soient issues de l'immigration ou non, ont plus de difficultés à se faire recruter par les entreprises. « Il

n'en demeure pas moins qu'à profil et à qualifications égales, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traoré, et qu'environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire. » (CDPJ, 2012, p. 45) Ces résultats ne sont pas uniques au Québec, plusieurs pays comme la France, l'Allemagne, les États-Unis ayant obtenu des données semblables. Inconsciemment, les individus sont plus enclins à recruter des personnes qui leur ressemblent.

2.1.3 Aider les groupes de travailleuses et de travailleurs sous-représentés

Les travailleuses et les travailleurs expérimentés

Comme nous pouvons le constater, le taux d'emploi des 55 ans et plus a évolué au cours des décennies.

Tableaux 7 et 8

Taux d'emploi selon l'âge et les années – Québec – Hommes

Âge	1976	1995	2004	2011
45-54 ans	85.5 %	79.1 %	83.2 %	82.2 %
55-64 ans	70,9 %	47,6 %	56,1 %	57,6 %
65 ans et plus	13,1 %	5,9 %	8,3 %	12,8 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, janvier 1976 à avril 2012.

Taux d'emploi selon l'âge et les années – Québec – Femmes

Âge	1976	1995	2004	2011
45-54 ans	36,7 %	61,1 %	73,4 %	78,25 %
55-64 ans	22,8 %	25,0 %	38,8 %	46,95 %
65 ans et plus	4,1 %	1,8 %	3,0 %	4,8 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, janvier 1976 à avril 2012.

Nous observons dans ces tableaux que l'apport des travailleurs de 55 ans et plus a radicalement diminué entre 1976 et 1995, alors que la contribution des femmes de 55 à 64 ans a légèrement augmenté pour cette même période. Les effets des retraites anticipées sont bien réels. À partir de 1995, nous remarquons une progression de la participation en emploi chez les travailleuses et les travailleurs de 55 à 64 ans et celles et ceux de 65 ans et plus. Le taux d'activité des 55 à 64 ans est en constante hausse de 1990 à 2010, allant de 42,4 % à 56,3 %. Concernant les personnes de 65 ans et plus, le taux d'activité a presque doublé en vingt ans : il est passé de 4,7 % en 1990 à 8,7 % en 2010. Cela s'est reflété dans l'économie, car 92 700 emplois sont occupés par ce groupe d'âge, une hausse de 64 700 emplois depuis 2000 (Emploi-Québec, 2011).

Les travailleuses et les travailleurs âgés de 55 à 64 ans ont été massivement mis à l'écart dans les années 1976-1995. Le surplus de main-d'œuvre disponible à l'emploi a engendré des mesures visant à se départir des travailleuses et travailleurs seniors. En période de licenciement collectif, cette catégorie d'employées et d'employés se voyait offrir des incitatifs financiers et légaux de retraite anticipée plus avantageux pour céder leur place à de nouvelles recrues. Le faible taux d'embauche des personnes de 50 ans et plus et le manque de flexibilité des conditions de travail pour la main-d'œuvre âgée sont des politiques d'entreprise qui ont contribué à l'exclusion précoce de ce groupe sur le marché du travail (Lesemann et D'Amours, 2006, p. 28). Les mesures d'incitation à la retraite dans les années 1990 visaient à réduire les effectifs dans les organisations. Cela a engendré une rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité.

Les retraites anticipées sont d'ailleurs encore prisées par les Québécoises et les Québécois puisqu'en 2009, l'âge médian de la retraite était de 58,2 ans pour le secteur public et 60,8 ans pour le secteur privé. Environ 60 % des personnes retraitées du secteur public ont moins de 60 ans, comparativement à 32 % dans le secteur privé. Plus de six Québécois sur dix bénéficient du RRQ à l'âge de 60 ans (ISQ, 2011). Le rapport Demers (2011, p. 90) mentionne que « lorsque la rente anticipée du RRQ est devenue accessible à compter de 60 ans, il aurait fallu par simple concordance abolir la rente de raccordement. Elle a été maintenue notamment pour inciter les travailleurs à partir à la retraite bien avant 65 ans, dans une optique de réduction de la main-d'œuvre ». En favorisant les retraites anticipées pendant une dizaine d'années, le gouvernement n'a pas évalué les conséquences à long terme sur le marché du travail. Il doit maintenant miser sur des politiques qui incitent les travailleuses et les travailleurs à prolonger leur participation au marché du travail.

La retraite progressive peut être une solution de rechange intéressante pour les travailleuses et les travailleurs seniors. Le gouvernement du Québec a sanctionné le projet de loi n° 68 en 2008 pour favoriser l'accès à la retraite progressive. Les mesures de réduction graduelle du temps de travail comme l'aménagement des horaires plus flexibles, le partage du travail entre deux employés ou le travail à temps partiel ont l'avantage de ne pas pénaliser leurs revenus de retraite. « Depuis 2008, le bénéficiaire d'une rente de retraite qui travaille et son employeur doivent cotiser au Régime de rentes du Québec. Ce bénéficiaire a droit à un supplément de rente de retraite calculé sur ses gains de travail après la retraite. Chaque année de cotisation lui procurera un supplément de rente, qui sera versé l'année suivante, à vie. Ce supplément s'ajoutera à la rente de retraite du Régime de rentes du Québec (RRQ), même si cette personne reçoit déjà la rente maximale. » (RRQ, 2012, p. 27) La travailleuse ou le travailleur conserve son lien d'emploi tout en ayant plus de temps dans sa vie personnelle.

Plusieurs préjugés à l'égard des travailleuses et des travailleurs âgés subsistent encore aujourd'hui quant à leur efficacité au travail. Ils sont perçus comme plus lents et moins innovateurs que leurs collègues. Ces affirmations sont erronées. La performance d'un individu n'est pas en lien avec son âge. Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST, 2002) a ressorti les principaux facteurs du mauvais rendement d'une personne :

- les mésententes avec les superviseuses ou les superviseurs ;
- le manque de reconnaissance et le sentiment que le travail n'est pas apprécié à sa juste valeur ;
- le travail stressant ;
- l'absence de soutien.

Emploi-Québec estime qu'il y aurait près de 1,3 million de postes à pourvoir d'ici 2019 et que les jeunes ne pourront occuper à eux seuls les emplois disponibles¹². En effet, Emploi-Québec estime que de 2009 à 2018, plus de 1 million de personnes prendront leur retraite, soit 27 % de la main-d'œuvre présentement en emploi. Pour cette même période, 271 000 nouveaux emplois seront créés, ce qui nécessite la présence sur le marché du travail de près de 1,3 million de personnes (Emploi-Québec, 2009, p. 24). Le taux d'emploi des travailleuses et des travailleurs de 55 ans et plus en 2011 était de 29,6 %. Ils sont donc sous-représentés dans le bassin de la main-d'œuvre disponible (Statistique Canada, 2011). Les personnes âgées ont les capacités intellectuelles et sociales pour accomplir plusieurs de ces emplois. Comme le mentionne le professeur Ali Béjaoui (INM, 2010, p. 19) : « Dans une économie de services, rien ne prouve que les personnes âgées sont moins productives que les jeunes. »

Les conditions de travail des personnes salariées âgées ont une influence sur leur maintien en emploi. Les entreprises du Québec ont vécu une surabondance de travailleuses et de travailleurs pendant plus de deux décennies. Elles devront maintenant gérer les difficultés de recrutement dans certains domaines d'activité. Pour pallier la crise de l'emploi, les organisations ont effectué un déplacement des investissements des ressources humaines vers l'innovation des facteurs de production. Malgré une déqualification de certains emplois et l'amélioration des nouvelles technologies, il demeure essentiel dans les pays développés de garder une masse critique de travailleuses et de travailleurs compétents au sein d'une organisation. Aux États-Unis, les grandes chaînes de magasins et de restauration rapide engagent des personnes retraitées pour pourvoir des emplois à temps partiel (Venne et collab., 2008, p. 68). Les entreprises québécoises dans ces domaines d'activité devront bientôt leur emboîter le pas.

¹² Emploi-Québec (2009). *Le marché du travail au Québec-Perspectives à long terme 2009-2018*, Québec, 40 p.

2.1.4 Revoir l'organisation du travail

Gérer efficacement les ressources matérielles, financières et surtout humaines d'une organisation n'est pas une mince tâche. L'équilibre entre les gains de productivité et la préservation de la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs nécessite du temps et des efforts. L'implication des travailleuses et des travailleurs est la clé d'une organisation du travail réussie. Certaines conditions de travail doivent être adaptées pour les travailleuses et travailleurs seniors afin qu'ils demeurent en emploi. Par exemple, la révision des postes, des horaires de travail, de la charge de travail, des lieux de travail, des équipes de travail et la valorisation du personnel sont des éléments qui agissent directement sur le bien-être au travail des employées et des employés (rapport Demers, 2011, p. 45). Le maintien des employées et des employés âgés doit être volontaire. Statistique Canada estime qu'environ une personne retraitée sur quatre quitte le marché du travail pour des raisons de santé.

Les travailleuses et les travailleurs vieillissants sont un atout pour les organisations compte tenu de leur expertise et de leurs connaissances. Ils réduisent aussi les coûts de recrutement et assurent le transfert des compétences aux employées et employés plus jeunes. La conception de programme de mentorat entre une travailleuse ou un travailleur expérimenté et une personne nouvellement embauchée est une solution intéressante. Elle valorise le savoir-faire et la loyauté des employées et des employés qui ont contribué au rayonnement de l'organisation. La travailleuse ou le travailleur senior peut délaissier graduellement les tâches exigeantes pour se concentrer sur des mandats précis. Cependant, la rétention des personnes de 55 ans et plus au Québec se fera par l'arrimage de politiques d'entreprise propres à ce groupe d'âge. Les pays qui conçoivent des outils d'intégration pour leur main-d'œuvre vieillissante ont généré une plus grande mobilisation au travail (Samarodov, 1999). Pour s'assurer que les travailleuses et les travailleurs expérimentés puissent développer leurs compétences, il faut leur donner les outils nécessaires, c'est-à-dire leur offrir de la formation continue. Celle-ci est souvent réduite pour les employées et les employés seniors comparés à celle offerte aux plus jeunes travailleuses et travailleurs. Les personnes de 35 à 44 ans en emploi ont un taux de participation à des études ou à de la formation de 42 %, alors qu'il descend à 29 % pour les personnes de 45 à 64 ans¹³. Le développement des compétences constitue une source de valorisation pour les employées et les employés. Le rapport Demers (2011, p. 53) suggère que le gouvernement octroie des crédits d'impôt aux entreprises privées qui forment les employées et les employés de 50 ans et plus. Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation pourrait augmenter de 1 % à 2 % pour stimuler la reconnaissance de l'acquisition de nouvelles connaissances.

Avec l'implantation des nouvelles technologies dans les organisations, il est pertinent de se demander si la pénurie de main-d'œuvre appréhendée dans plusieurs secteurs d'activité est bel et bien réelle ? En considérant que la capacité de production sera améliorée et nécessitera moins de travail, qu'est-ce qui explique les visions alarmistes

¹³ Statistique Canada (2008). *Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF)*.

de plusieurs statisticiens et économistes ? Les organisations souhaitent-elles garder leurs effectifs le plus longtemps possible pour éviter d'adapter leurs conditions de travail ?

Selon Tania Saba, professeure de relations industrielles à l'Université de Montréal, si dans vingt ans, les travailleuses et les travailleurs seniors prennent en moyenne leur retraite entre 55 et 60 ans, il y aura probablement des pénuries de main-d'œuvre. Par contre, il est peu probable que cela arrive en considérant l'instabilité en emploi que ces personnes ont subie durant leur carrière. Elle ajoute : « Actuellement, il n'existe pas de données claires sur les pénuries de main-d'œuvre. Celles-ci concernent surtout les métiers spécialisés et le milieu de la construction, c'est-à-dire des emplois à plus forte pénibilité physique et des métiers boudés ces dernières années par des jeunes. Mais ces données-là ne nous permettent pas de généraliser à l'ensemble des secteurs d'activité. » (INM, 2010, p. 19)

2.2 Les solutions pour stimuler le marché du travail

2.2.1 Propositions du gouvernement provincial de 2003 à 2012

Diverses stratégies gouvernementales dans la dernière décennie ont été mises en place pour favoriser le prolongement de la vie active des travailleuses et des travailleurs seniors. En voici quelques-unes.

Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus

En 2003, Emploi-Québec, en concertation avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le Comité consultatif pour les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus, a élaboré un plan d'action pour favoriser le maintien en emploi et la réinsertion professionnelle des travailleuses et des travailleurs de 45 ans. Cette stratégie d'intervention visait à prévenir les pénuries de main-d'œuvre par la sensibilisation des partenaires du marché du travail aux phénomènes d'exclusion des travailleuses et des travailleurs expérimentés. Cette mesure devait s'étendre sur cinq ans, soit jusqu'en 2008.

Nomination d'une ministre responsable des personnes âgées/Stratégie du vieillissement actif

Depuis 2007, le gouvernement du Québec a nommé une ministre responsable exclusivement des personnes âgées. Celle-ci a pour mission de favoriser le vieillissement actif, c'est-à-dire « une participation constante des personnes âgées à l'évolution de leur communauté, de manière à ce qu'elles puissent continuer de s'y épanouir comme individus¹⁴ ». Cela peut s'effectuer de diverses façons : par le travail, le mentorat, les actions bénévoles ou l'adoption de saines habitudes de vie.

¹⁴ MUNICIPALITÉ AMIE DES ÂÎNÉS (2009). *Favoriser le vieillissement actif*, p. 3.

Programme de soutien pour les travailleuses et les travailleurs âgés

Pour faciliter le passage vers la retraite, le gouvernement offre un soutien aux personnes qui ne peuvent être réintégrées en emploi et qui ne sont pas encore admissibles au RRQ. En vigueur depuis 2009, ce programme offre une compensation financière mensuelle aux travailleuses et aux travailleurs âgés de 55 à 59 ans sans emploi qui ont été licenciés ou mis à pied. Le calcul du montant mensuel est fait en fonction des revenus personnels et peut atteindre jusqu'à 987 \$. Il permet à ces personnes de conserver leur patrimoine et leurs épargnes.

Stratégie gouvernementale – Maintien des travailleuses et des travailleurs en emploi de 55 ans et plus

Dans la poursuite de la stratégie d'intervention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus d'Emploi-Québec, le gouvernement du Québec, en 2012, souhaite une stratégie d'intervention plus globale et complète pour maintenir les travailleuses et les travailleurs seniors en emploi. Parallèlement à cela, il crée en 2010 la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus présidée par Gilles Demers, ancien sous-ministre adjoint à la retraite. Le but de la commission Demers était de proposer des solutions pour accroître la participation des travailleuses et des travailleurs âgés et d'augmenter l'autonomie financière des retraités. Avec plus d'une cinquantaine de recommandations, la commission Demers visait aussi à créer un débat de société autour du vieillissement de la main-d'œuvre et des régimes de retraite. Après trois semaines de séances de consultation dans diverses villes du Québec, le gouvernement du Québec a rejeté en bloc les propositions de la commission. Le Comité consultatif pour les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus a émis un avis sur les recommandations du rapport Demers. Il constate (2011, p. 8) que « l'on ne pourra pas atténuer les effets du vieillissement de la main-d'œuvre sans changer les mentalités et sans y mettre à la fois de l'argent et des efforts ». Il déplore le fait que le gouvernement et les organisations patronales ne souhaitent pas les investissements dans les organisations, par exemple en formation.

2.2.2 Propositions de la CSQ à la suite du rapport Demers

Dans son mémoire, la CSQ (2012a) a clairement indiqué que :

Le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés passe d'abord et avant tout par la recherche d'une adhésion, la plus large possible, des partenaires du marché du travail et la population autour de solutions et de pistes d'actions basées sur le respect des travailleuses et travailleurs et de leur contribution à la société tout au long de leur vie.

Les débats d'actualité sur la question se sont concentrés davantage sur les dépenses économiques des régimes de retraite plutôt que sur la qualité de vie au travail des personnes âgées. Le maintien en emploi au-delà de l'âge de la retraite doit être volontaire. La CSQ souhaite qu'un débat de société sur les enjeux du vieillissement se mette en place le plus rapidement possible.

La CSQ répertorie trois conditions essentielles pour maintenir les travailleuses et les travailleurs seniors en emploi.

Reconnaître le droit au travail des travailleuses et des travailleurs expérimentés

L'âgisme, la discrimination basée sur l'âge, est présent dans les milieux de travail. Il se caractérise par des modalités visant à exclure les travailleuses et les travailleurs âgés, comme les difficultés d'embauche après 50 ans, les mesures de retraite anticipée, les conditions de travail non adaptées aux besoins des seniors, un accès à la formation restreint (CSQ, 2012). Une rareté de main-d'œuvre est appréhendée pour les années à venir. Pourtant, les organisations publiques et privées déploient peu de ressources pour garder les travailleuses et les travailleurs expérimentés en emploi. Les milieux de travail ne prévoient pas des conditions de travail adéquates pour favoriser le maintien en emploi. Plusieurs travailleuses et travailleurs seniors subissent de la discrimination basée sur leur âge. L'organisation du travail doit être adaptée pour refléter les besoins de ce groupe d'âge.

Favoriser l'obtention de la formation pour les travailleuses et les travailleurs expérimentés

La formation est insuffisante pour cette catégorie de travailleuses et de travailleurs, les employeurs investissant peu lorsque les personnes salariées sont à quelques années de la retraite. Or, le développement des compétences et des habiletés assurerait un meilleur maintien en emploi.

La santé

Les problèmes de santé mentale au travail sont fréquents. Une enquête québécoise des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail (EQCOTESST) parue en 2008 au Québec indique que 18 % des travailleuses et des travailleurs ont un niveau élevé de détresse psychologique. Le secteur de la santé est particulièrement touché par ce phénomène. Dans une étude, des chercheurs de l'Université Laval révèlent que 50 % du personnel en soins infirmiers d'un centre hospitalier régional avait des symptômes de détresse psychologique. Les conditions d'exercice d'un travail ont un effet direct sur la santé des personnes salariées. L'augmentation de la pénibilité du travail et du travail atypique renforce le sentiment de précarité des travailleuses et des travailleurs québécois. À long terme, l'absence de cotisations régulières amène une diminution des revenus de retraite et des conditions de vie des personnes retraitées. Le

prolongement de la vie au travail au-delà de l'âge de la retraite doit se faire uniquement si la travailleuse ou le travailleur a la volonté et la santé pour cela.

En somme, la croissance économique du Québec devrait diminuer dans les prochaines années, si aucune action n'est entreprise pour redresser la situation. En contrepartie, le taux d'activité sera en hausse et une diminution du taux de chômage est à prévoir. La contribution des groupes sous-représentés comme les personnes immigrantes et les travailleuses et les travailleurs expérimentés sera nécessaire pour pourvoir tous les emplois vacants. Pour maintenir les travailleuses et les travailleurs seniors en emploi, le gouvernement a utilisé diverses stratégies d'intervention. La CSQ a aussi proposé des pistes de solution. Le débat de société sur le vieillissement de la population et sur les conséquences de celui-ci se fait malheureusement toujours attendre. Le vieillissement de la population a aussi un impact monétaire. Voyons maintenant quelles sont les sources de revenus pour les travailleuses et les travailleurs du Québec et celles et ceux de la CSQ.

2.3 La retraite

Les trente glorieuses (1945-1975) se sont caractérisées par une hausse historique des naissances et une amélioration de la qualité de vie par une standardisation des moyens de production visant des économies d'échelle permettant l'accroissement des quantités de biens produits et des salaires. À cette époque, la société industrielle avait comme objectif de hausser les bénéfices des organisations pour augmenter le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs. Au Québec, la Révolution tranquille des années soixante a réformé de nombreuses institutions, dont les systèmes d'éducation et de soins de santé. La refonte du Code du travail en 1964 a stabilisé les rapports collectifs de travail. On assiste aussi à l'implantation de meilleures mesures de protection sociale. C'est d'ailleurs en janvier 1966 que le Régime de rentes du Québec est entré en vigueur.

2.3.1 Régimes de retraite

Les sources de revenus des Québécoises et des Québécois à la retraite sont réparties sur trois paliers.

1. **Le Programme de la sécurité de la vieillesse** est distribué à tous les Canadiens et Canadiennes de 65 ans et plus ayant vécu au Canada pendant plus de 10 ans après l'âge de 18 ans. Il assure, chaque mois, un montant minimal de pension à tous les individus, même ceux qui n'ont jamais travaillé. En avril 2012, le montant mensuel était de 540,12 \$ pour les personnes ayant un revenu net individuel de moins de 69 562 \$. Au-delà de ce montant d'argent, un 15 % du revenu net (incluant la prestation de vieillesse) est déduit jusqu'à un revenu net de 112 772 \$ (montant maximal pour avoir le droit à la pension)¹⁵. Le **Supplément de revenu**

¹⁵ RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (2012). *Flash Retraite Québec*.

garanti (SRG) offre un complément au Programme de la sécurité de la vieillesse pour les personnes ayant un revenu inférieur à 39 263 \$. Le montant maximal est de 732,36 \$ par mois. Pour obtenir le SRG, il faut en faire la demande au gouvernement fédéral (Service Canada, 2012).

2. **Le Régime de rentes du Québec (RRQ)** est admissible à partir de 60 ans pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs québécois ayant un revenu annuel supérieur de 3 500 \$. Les prestations sont fixées selon le revenu gagné depuis 1966 ou depuis le 18^e anniversaire de naissance. L'âge normal de la retraite est établi à 65 ans pour ce programme. Les personnes quittant le marché du travail avant cette norme auront un pourcentage de rente inférieur. À 65 ans, le RRQ offre une prestation de retraite de 25 % de la moyenne des salaires jusqu'à concurrence de 50 100 \$¹⁶.
3. Les régimes publics couvrent 40 % des revenus avant retraite d'une travailleuse ou d'un travailleur moyen. Afin d'obtenir le taux de remplacement de revenu convoité, généralement correspondant à 70 % du salaire brut, une personne salariée peut se tourner vers les **régimes complémentaires de retraite (RCR)**. Ce fonds de pension est présent dans plusieurs organisations. Il se retrouve sous diverses formes telles que les régimes à prestations déterminées, les régimes à cotisations déterminées ou les régimes hybrides.
4. Si elle ou il en a la capacité financière, une travailleuse ou un travailleur peut investir une partie de son salaire dans un **régime d'épargne enregistré d'épargne-retraite (REER)** et/ou un compte d'épargne libre d'impôt (CELI). Les personnes qui cotisent à un REER sont majoritairement des travailleuses et des travailleurs avec un revenu élevé. Enfin, il existe d'autres types de régime d'épargne comme le Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB). Il s'apparente à un REER collectif, l'employeur cotise dans un fonds et verse, selon ses états financiers, une partie des bénéfices à un groupe de personnes salariées ou à toutes les personnes salariées.
5. Enfin, un travailleur peut disposer **d'autres actifs et revenus personnels**.

Les Québécoises et les Québécois n'épargnent pas un capital suffisant en prévision de leur retraite, près de 30 % ne cotisant pas à un régime de retraite. En effet, le rapport Demers (2011, p. 115) indique que 46 % de l'ensemble des ménages québécois ne seront pas en mesure d'atteindre un taux de remplacement de leur revenu de 60 % si les travailleuses et les travailleurs continuent de prendre leur retraite à 62 ans. Un salarié à faible revenu atteindra plus facilement 60 % ou 70 % de son salaire brut à la retraite. Par exemple, une travailleuse ou un travailleur gagnant un revenu annuel de 27 900 \$ recevra un remplacement de revenu de 60 % grâce à la pension de la sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti et la rente du RRQ (rapport Demers, 2011, p. 117). Avec un revenu annuel de 16 740 \$, ce travailleur ne profitera tout de même pas d'une retraite « dorée ». Dans son budget 2012, le ministre des Finances

¹⁶ RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (2012). *Flash Retraite Québec*.

oblige les employeurs à mettre en place un régime de retraite dans leur organisation. La contribution est obligatoire uniquement pour les travailleuses et les travailleurs. Pour assurer la pérennité des régimes de retraite, un comité d'experts présidé par monsieur Alban D'Amours étudie présentement comment redéfinir les paramètres du système de retraite au Québec. Ce rapport sortira à la fin de 2012.

Très populaires dans les années 70, les régimes de retraite à prestations déterminées ont assuré pendant la période de croissance économique une main-d'œuvre abondante, stable et fiable pour les organisations (Guilloteau et Maschino, 2011, p. 4). Les employeurs aujourd'hui investissent de moins en moins dans les régimes de retraite. Les régimes à cotisations déterminées ont doublé de 1975 à 2008, allant de 4,3 % à 11,5 %. Cela correspond aujourd'hui à 172 700 personnes au Québec. Aux États-Unis, en 2009, 68 % des personnes salariées avaient un régime de retraite à cotisations déterminées, alors que ce chiffre grimpe à 75 % au Royaume-Uni (rapport Demers, 2011, p. 109).

Pour éviter que le nombre de sorties soit supérieur au nombre de recettes, le gouvernement du Québec, entre 1997 et 2003, a fait grimper le taux de cotisation de 6 % à 9,9 %. La crise économique mondiale de 2008 a engendré des pertes de 40 milliards de dollars pour la Caisse de dépôt et placement du Québec. La Régie des rentes du Québec (RRQ) est un des déposants principaux de ce gestionnaire de fonds institutionnels. Pour maintenir la pérennité du Régime, le gouvernement augmente les cotisations graduellement de 2012 à 2017. Pour l'instant, les actuaires de la RRQ prévoient que les prestations sont assurées jusqu'en 2039.

Tableau 9

Évolution du taux de cotisation du Régime de rentes du Québec

Année	Taux
1965	3,6 % des gains cotisables au début du Régime, soit à 1,8 % pour le salarié et à 1,8 % pour l'employeur. Le travailleur autonome paie 3,6 %.
1986	Augmentation de 0,2 % par année en 1987 pour une période de 5 ans.
1991	Augmentation de 0,2 % par année en 1992 pour une période de 5 ans.
1996	Augmentation de 0,4 % au 1 ^{er} janvier 1997 pour une période de 2 ans
1998	Augmentation de 0,6 % au 1 ^{er} janvier 1999 et de 0,8 % par année au 1 ^{er} janvier 2000 pour une période de 3 ans.

2002	Taux fixé à 9,9 % par année au 1 ^{er} janvier 2003 pour une période de 9 ans.
2012	À compter du 1 ^{er} janvier 2012, il sera augmenté graduellement de 0,15 % par année, jusqu'à atteindre 10,8 % en 2017. À compter de 2018, un mécanisme automatique sera mis en place pour l'aligner sur le taux d'équilibre. Cette mesure vise principalement à maintenir une réserve à long terme.

Source : Régie des rentes du Québec, *Statistiques de l'année 2010*.

2.3.2 Montant à la retraite

La moyenne de la rente mensuelle du RRQ pour les personnes retraitées est de 443,09 \$, un montant très inférieur à la rente maximale de 1 017,60 \$ prévue à 65 ans. Au cours des trente dernières années, les femmes ont été moins présentes sur le marché du travail que les hommes. Leur rente est inférieure pour cette raison. À l'âge de 65 ans, en 2006, une femme avait un revenu de retraite inférieur de 38 % à celui d'un homme, soit une somme annuelle de 21 909 \$ comparativement à 35 404 \$ (Bourret, 2011).

En ce qui a trait aux salariés de la CSQ, plusieurs médias entretiennent l'idée que le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) est outrageusement coûteux pour les contribuables québécois. Le RREGOP est un régime de retraite à prestations déterminées, c'est-à-dire que le montant de la rente est déterminé, mais que les cotisations varient en fonction des années. Les coûts du régime sont défrayés également (50-50) entre le gouvernement et les bénéficiaires. Chaque année de service équivaut à 2 % du salaire moyen des personnes participantes qui sont admissibles sans réduction actuarielle à 60 ans d'âge ou 35 ans de service. Le taux de cotisation a augmenté de 8,19 % en 2010 à 9,18 % en 2013. Le salaire moyen en 2011 de 47 400 \$ du personnel de l'État est inférieur au salaire moyen de l'ensemble des emplois au Canada (CSQ, 2012b : 3). Les revenus du RREGOP dont disposent les travailleurs de la CSQ à la retraite ne sont pas exagérés, le salaire moyen des retraités du RREGOP étant de 17 767 \$ par année. Une des sources de préoccupation du vieillissement de la population est la viabilité et le financement du Régime de rentes du Québec. En effet, la diminution des personnes en âge de travailler amène une baisse du nombre de cotisations, et la recrudescence du nombre de retraités conduit à une hausse des bénéficiaires. De 2010 à 2030, il y aura 80 % plus de demandes de service pour le Régime de rentes du Québec, passant de 1,4 à 2,5 millions de prestataires (RRQ, 2012b : 11). De 2012 à 2017, les personnes qui prennent leur retraite avant 65 ans auront un taux de réduction supérieur allant de 6 % à 7,2 %. Un travailleur en 2017 qui prendra sa retraite à 60 ans verra sa rente diminuée de 36 % au lieu de 30 % (Bourque, 2012b : 1). S'il quitte son emploi après 65 ans, sa rente sera bonifiée de 6 à 8,4 %. Le gouvernement fait le pari que des incitatifs financiers auront un impact sur le prolongement de la vie active des travailleurs.

Après le choc pétrolier de 1973, certains *baby-boomers* et la génération X ont connu la précarité. La concurrence étrangère due à l'ouverture des marchés mondiaux a entraîné une pression sur les entreprises pour générer plus rapidement des profits. Les employeurs ont exigé plus de flexibilité en emploi en créant des postes atypiques pour répondre au surcroît ponctuel de production. Il est possible dans ce contexte que les *baby-boomers* demeurent en emploi plus longtemps pour pallier le manque de revenus stables au cours de leur carrière. La professeure Tania Saba (INM, 2010, p. 18) souligne que « la dernière cohorte des boomers, celle qui est née dans les années 1960, a fait son entrée sur le marché du travail à un moment plus difficile, dans les années 1980. Je ne suis pas sûre qu'ils quitteront tous le marché du travail à l'âge de 65 ans. Plusieurs n'ont pas les moyens de prendre leur retraite à 65 ans, notamment les femmes qui se sont absentes du marché du travail pour élever des enfants, qui ont eu des carrières moins linéaires et qui ont donc moins contribué à des fonds de pension ».

En bref, les montants disponibles pour la retraite ne sont pas exorbitants pour les travailleuses et les travailleurs québécois. Plusieurs d'entre eux n'auront pas les fonds nécessaires pour partir à la retraite. Le RRQ est un régime de base qui profite à tous les travailleurs et travailleuses. Il n'est pas suffisant pour avoir une retraite confortable. Un régime de retraite complémentaire comme le RREGOP est utile puisqu'il permet de savoir le montant des prestations à la retraite. Malheureusement, les employeurs tendent davantage à offrir, de nos jours, les régimes de retraite à cotisations déterminées.

Plusieurs mythes subsistent selon lesquels les dépenses en santé vont exploser à la suite du nombre grandissant de personnes âgées dans la population. Nous verrons dans la prochaine section les effets du vieillissement sur les dépenses en santé.

3. Santé et vieillissement

On établit souvent une corrélation entre le vieillissement de la population et l'accroissement des coûts en soins de santé. En 2001, la Fondation canadienne de la recherche sur les services a affirmé que « la croyance persistante que notre population vieillissante menace le système de santé est un mythe¹⁷ ». C'est l'imminence du décès qui fait augmenter les coûts de santé et non l'âge. Plus la personne meurt à un âge avancé, plus les frais liés à sa santé diminuent. Une personne qui décède à 100 ans représente des dépenses trois fois moins élevées qu'une personne aînée de 75 ans¹⁸. Selon le professeur titulaire François Béland (2010), la moitié des dépenses en santé pour un individu, indépendamment de son âge, sont dans les deux dernières années de

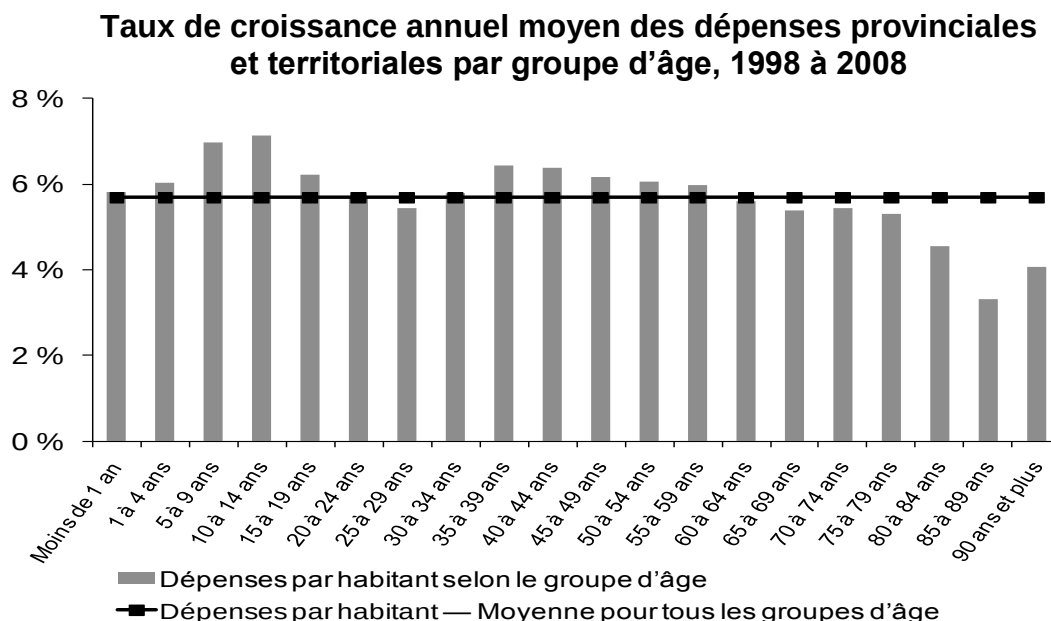
¹⁷ FONDATION CANADIENNE DE LA RECHERCHE SUR LES SERVICES DE SANTÉ (2001). *Mythe : La population vieillissante submergera le système de soins de santé*.

¹⁸ BÉLAND, François (2006). *Les dépenses de santé au Québec : La bataille des chiffres*. Mémoire déposé à la Commission des affaires sociales (mars).

sa vie. Plus la personne est jeune, plus les soins médicaux sont intensifiés. Une personne de 45 ans n'aura pas les mêmes services médicaux qu'une personne âgée de 75 ans (Béland, 2010).

Comme on peut l'observer dans la figure 9, le taux de croissance des dépenses nationales pour les personnes âgées de 65 ans et plus est inférieur à la moyenne des dépenses par habitant pour tous les groupes d'âge.

Figure 9

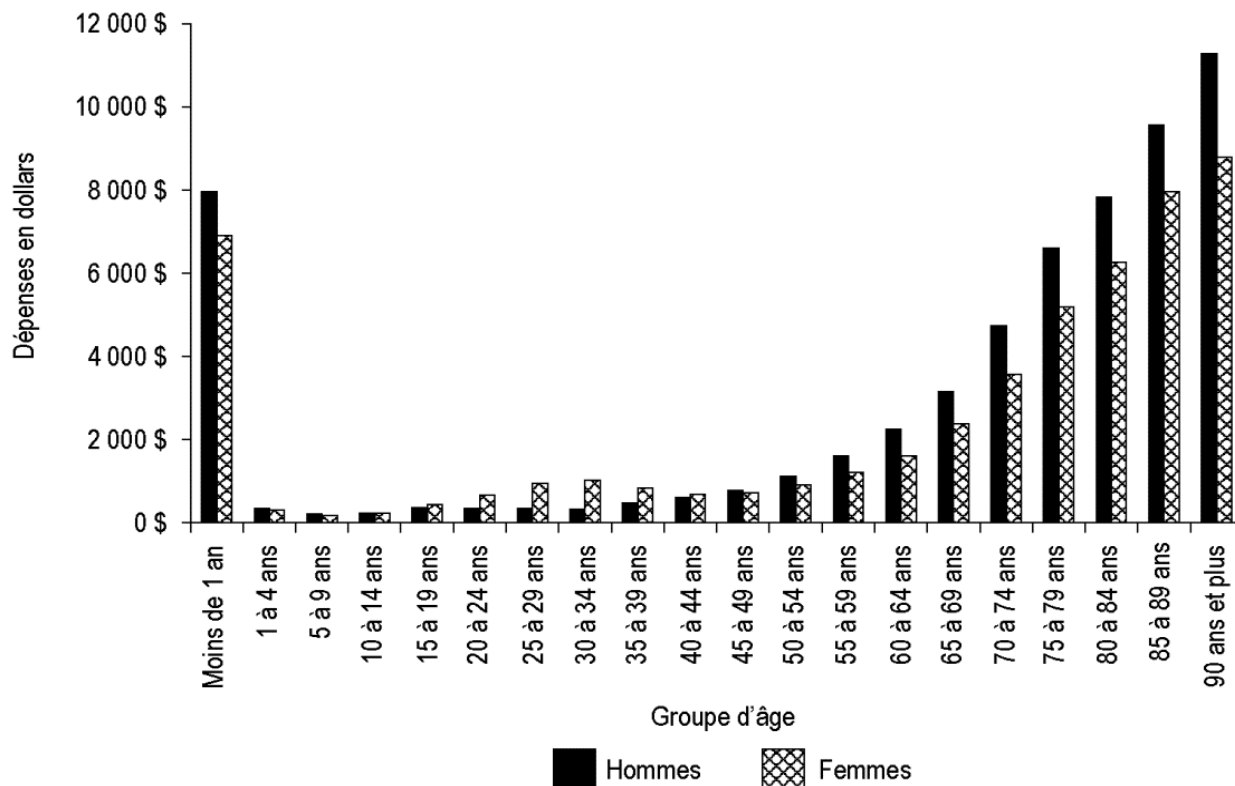


Source : Institut canadien d'information sur la santé, 2011.

Cependant, les dépenses nationales par habitant consacrées aux hôpitaux sont en croissance rapide à partir de l'âge de 60 ans. Nous constatons que la moyenne des coûts d'un bambin de moins de un an est équivalente à celle des personnes de 80 à 84 ans. Les femmes représentent en moyenne des dépenses plus élevées que les hommes avant 50 ans, plus particulièrement de 25 à 34 ans, moment charnière de fécondité. Les besoins en soins de santé sont variables selon les périodes de vie : la naissance, la grossesse, l'âge mûr. Il est normal que les individus qui participent activement à la société reçoivent des soins adéquats lorsqu'ils sont âgés. Béland (INM, 2010, p. 17) révèle que « si vous mourez à 65 ans, la dépense est telle qu'elle équivaut quasiment à ce que l'on dépense en moyenne par personne en services médicaux et hospitaliers de 65 à 95 ans ». La présence d'une plus grande proportion de seniors dans la population nécessitera l'adaptation d'une partie des services publics. Le développement des services à domicile pourrait désengorger les urgences en traitant l'ensemble des problèmes de santé d'un usager. Cela éviterait la multiplication des visites à l'hôpital et le traitement d'une maladie à la fois.

Figure 10

Dépenses par habitant des gouvernements provinciaux et territoriaux consacrées aux hôpitaux, selon l'âge et le sexe, Canada, 2009



Source : Institut canadien d'information sur la santé, *Base de données sur les dépenses nationales de santé*, Population, Statistique Canada.

Ellen M. Gee (2000, p. 9) mentionne que le lien entre le vieillissement, les dépenses de santé et les difficultés de croissance économique n'a pas été démontré. La chercheuse mentionne « qu'il n'existe pas de relation simple entre la structure d'âge de la population et les coûts de soins de santé. Alors qu'il semble évident qu'une population plus vieille génère des coûts de santé plus élevés, cela est nié par la recherche. Par exemple, si nous comparons les coûts de santé des Canadiens en relation avec notre structure d'âge, avec ceux d'autres pays industrialisés, nous constatons que malgré une population canadienne plutôt "jeune", nous dépensons une proportion plus élevée de notre PIB que plusieurs autres pays où la population est plus âgée¹⁹ ». Ainsi, les caractéristiques globales d'une population doivent être prises en compte et non uniquement les tendances démographiques.

¹⁹ Traduit par la CSQ, 2004.

Les problématiques en santé liées au phénomène du vieillissement sont mondiales, mais les interventions des pays en cette matière sont différentes. La Commission sur l'avenir des soins de santé au Canada (commission Romanow) partage ce constat :

L'impact du vieillissement sur le système de santé ne se fait pas sentir uniquement au Canada. Au-delà de nos frontières, d'autres pays qui se comparent au Canada ont déjà fait face à ce problème et ont réussi à gérer leurs coûts [...]. Il ne fait pas de doute que le Canada sera plus « grisonnant » dans quelques années, mais il ne faut voir le spectre d'une catastrophe, ni un problème que l'on peut balayer du revers de la main. Les *baby-boomers* d'aujourd'hui jouiront d'une meilleure santé dans le vieil âge que leurs parents, et ils auront moins d'affections chroniques et de problèmes de santé causés par le tabagisme et autres habitudes de vie. Malgré tout, la demande pour certains types de services particuliers ne manquera pas d'augmenter (2002, p. 22-23).

Pour monsieur Jean-Marie Berthelot, vice-président des programmes à l'Institut canadien d'information sur la santé, le vieillissement de la population est un facteur modéré d'accroissement des frais de santé. Il affirme :

À mesure que nous vieillissons, il ne fait aucun doute que nos besoins en services de santé augmentent et que cela représente des coûts plus élevés pour le système de santé. Toutefois, bien que le vieillissement de la population canadienne soit réel, il s'opère lentement dans l'ensemble. Au cours de la dernière décennie, la proportion des dépenses de santé consacrées aux personnes âgées par les gouvernements provinciaux et territoriaux est demeurée relativement stable à 44 %. Ces dépenses n'augmentent donc pas plus rapidement que celles consacrées à la population en général (ICIS, 2011c).

Les provinces de l'Atlantique et le Québec devraient subir plus rapidement les effets du vieillissement. Cependant, le Québec a resserré son cadre budgétaire puisque 30,4 % des dépenses du gouvernement en 2010 étaient consacrées aux soins de santé, ce qui représente le plus faible pourcentage au Canada. La belle province est la plus économe pour les dépenses en santé par personne avec 5 096 \$.

Les sources de la croissance des coûts en santé depuis dix ans sont les dépenses de médicaments (11,6 %), les budgets d'immobilisations (8,7 %), la rémunération des médecins (5,5 %), les nouvelles technologies et la hausse de consommation de services de santé tous âges confondus (ICIS, 2011). Les interventions médicales étaient plus nombreuses pour chaque Canadienne et Canadien en 2007 qu'en 1998 sans distinction de l'âge²⁰. Une multiplication de l'utilisation des services par habitant entraîne inévitablement une croissance des coûts. Le nombre de visites chez le médecin s'est accru au cours de la dernière décennie. Les coûts partiellement assurés par le régime public tels que les dépenses liées aux médicaments, aux centres

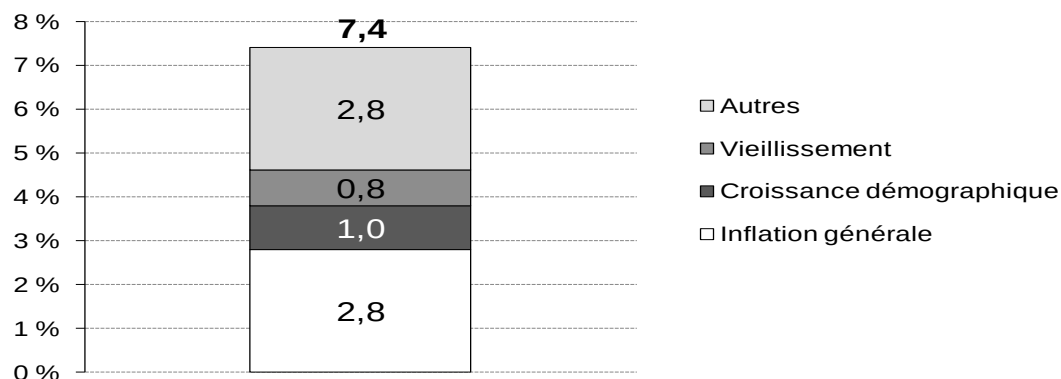
²⁰ CONSEIL CANADIEN DE LA SANTÉ (2009). *La valorisation de l'argent : renforcer le système canadien des soins de santé*.

d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) ou aux services à domicile subissent la plus forte augmentation. Béland (INM, 2010, p. 17) mentionne que les personnes âgées paient pour obtenir ces soins : « Pour l'assurance médicament, ils paient une prime en même temps que leurs impôts et, à chaque fois qu'ils achètent un médicament, ils assument une partie de la facture. Pour loger dans un CHSLD du réseau public, ils doivent, selon leurs revenus, déboursier jusqu'à 1 700 \$ par mois, soit environ 20 000 \$ par année. Habituellement, ils doivent dépenser aussi pour les services à domicile dont ils bénéficient. »

Le vieillissement et la croissance démographique étaient responsables de moins de 2 % des augmentations des dépenses hospitalières du secteur public de 1998 à 2008. Dans ce contexte, il est difficile de concevoir que les frais de santé sont majoritairement reliés aux personnes de 65 ans et plus. L'inflation en santé est supérieure à l'inflation dans l'économie générale. L'expansion des services en santé pour tous les groupes d'âge fait aussi croître les dépenses dans ce secteur d'activité. Au Québec, de 2008 à 2018, les dépenses dues au vieillissement représenteront 1,3 % de la croissance annuelle prévisible de 6 % (rapport Castonguay, 2008).

Figure 11

Croissance annuelle moyenne de 1998 à 2008



Source : Institut canadien des dépenses en santé, *Facteurs d'accroissement des dépenses de santé : tendances macroéconomiques*, janvier 2011.

Malgré les idées préconçues, il est essentiel de relever que 88 % des personnes de 65 ans et plus sont autonomes et vivent à la maison (gouvernement du Québec, 2009). Seulement 3,5 % des personnes âgées résident dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée, soit 40 000 personnes au Québec. Les caractéristiques des personnes âgées ont changé, leurs conditions de vie ont évolué, elles sont en meilleure santé et plus soucieuses de leur bien-être. D'après une enquête menée auprès des membres du Réseau FADOQ et de l'AREQ sur la santé et les habitudes de vie des personnes âgées, six répondants sur dix se considèrent comme actifs ou très actifs et 95,7 % des individus interrogés accordent une importance à leur alimentation (2010, p. vi-vii). La santé est une préoccupation pour les personnes âgées.

Le professeur titulaire en administration de la santé de l'Université de Montréal, André-Pierre Contandriopoulos, constate que les prévisions sur les coûts de santé par rapport au vieillissement sont uniquement mathématiques. Il souligne : « On dit, par exemple, que les personnes de 75 ans et plus coûtent tant par an en soins de santé. Comme leur nombre va doubler, on estime que les coûts liés à leur santé vont aussi doubler. Or, ce raisonnement ne tient pas : en termes d'espérance de vie, de santé, de vitalité ou de capacités, une personne de 75 ans aujourd'hui est différente d'une personne qui avait 75 ans il y a trente ans. » (INM, 2010, p. 17) Les économistes calculent le coût d'une personne âgée de 75 ans actuellement pour le transposer dans dix, vingt ou trente ans. Or, il est hasardeux de prévoir les conditions de vie d'une personne âgée de 75 ans en 2040 sachant que son espérance de vie s'allonge et que ses habitudes de vie s'améliorent. Le professeur ajoute : « Les projections financières sont statiques tandis que la santé des personnes est dynamique. »

L'allongement de la durée de vie fait en sorte que quatre ou cinq générations se côtoient dans la population. Les besoins de ces générations sont différents. Il faut établir les modalités qui permettraient à tous de vivre ensemble harmonieusement. Le professeur retraité de l'UQAM et expert en gérontologie sociale, Jean Carette, (INM, 2010, p. 3) explique qu'un nouveau contrat social doit se former entre les générations pour créer un rapport de solidarité. Il mentionne que les préjugés envers les personnes âgées demeurent persistants, bien que celles-ci soient actives et en bonne santé. Il ajoute : « Il importe de renverser cette vision des choses et de promouvoir le vieillissement actif ; d'encourager une plus grande considération à l'égard des aînés ; de mobiliser les organismes communautaires, les associations et les organisations municipales en ce sens ; de favoriser la mobilisation des aînés et l'exercice de leur citoyenneté active. »

Comme nous l'avons vu précédemment, des défis dans le domaine de la santé sont à prévoir pour les années à venir. Les dépenses en santé engendrées par le vieillissement de la population ne sont pas aussi inquiétantes que ce qui est diffusé dans les médias. Cependant, les instances publiques devront éventuellement développer les interventions de deuxième ligne, notamment les soins à domicile. La prochaine section sert à connaître la Centrale des syndicats du Québec et ses fédérations ainsi que les statistiques des membres à travers les années.

4. Portrait de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) est devenue, en 2000, la Centrale des syndicats du Québec afin de répondre davantage à l'évolution et au développement des divers syndicats qui la composent. Soucieuse d'offrir des conditions de travail adéquates à ses membres et aux travailleuses et travailleurs du Québec, la CSQ se porte à la défense des valeurs d'égalité, de solidarité, de justice sociale, de liberté, de démocratie et de coopération. La Centrale s'engage à promouvoir les droits démocratiques, principalement les droits à la syndicalisation, à la négociation et à la liberté d'expression, visant ainsi une société plus juste et équitable. Particulièrement

présente dans les services publics, la CSQ est une organisation de plus de 200 000 membres, dont 105 000 personnes salariées dans le domaine de l'éducation. Les professions sont variées, comprenant près de 350 titres d'emploi allant du personnel enseignant, professionnel et de soutien des commissions scolaires, des cégeps et des universités, des intervenantes en garderie, des infirmières et du personnel du secteur de la santé et des services sociaux, aux travailleuses et travailleurs des communications, du communautaire et du loisir. Elle réunit onze fédérations et regroupements professionnels, dont 240 syndicats affiliés et une association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec (CCQ, 2012c).

4.1 Bref historique des fédérations

Les fédérations de la CSQ représentent une ou plusieurs catégories de personnel qui partagent une vision et des intérêts communs. Chaque fédération est autonome et indépendante, et détermine ses priorités syndicales et professionnelles. Les fédérations collaborent aussi aux instances de la CSQ sur les enjeux politiques et sociaux.

La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)

Œuvrant dans le mouvement syndical depuis 75 ans et à titre de fédération depuis plus de 20 ans, la FSE comprend 35 syndicats d'enseignantes et d'enseignants de commissions scolaires du Québec. Elle détient aussi une entente de cartel avec son homologue anglophone, l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec. Comptant plus de 66 000 membres, la FSE tend à améliorer la qualité de vie de ses membres sur le plan professionnel, social et économique. Elle agit à titre de négociatrice pour le renouvellement des conventions collectives des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires du Québec. Pour bien répondre aux demandes de ses membres, la FSE consulte les syndicats locaux afin de refléter adéquatement leurs spécificités régionales auprès des vis-à-vis patronaux (FSE, 2012).

La Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ)

Unique représentante du personnel de soutien scolaire des écoles et des centres, la FPSS vise à déployer les ressources professionnelles de ses membres dans les services complémentaires aux élèves, le secteur du personnel manuel et des ouvriers spécialisés et le secteur administratif, secrétariat, paratechnique et technique. Affiliée à la CSQ depuis 1974 avec le personnel de soutien des commissions scolaires, des collèges et des universités, la FPSS s'est scindée en août 1998 pour assurer une meilleure représentation de la réalité de ses membres. Composée d'un personnel dynamique, la FPSS conseille et développe les équipes syndicales locales dans le but d'acquérir une expertise en négociation collective et en relations du travail (FPSS, 2012).

Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ)

Les années soixante ont été marquées dans le domaine de l'éducation par le rapport Parent. Des ressources supplémentaires comme des psychologues et des conseillères et conseillers en orientation se sont greffées à l'équipe de travail de l'enseignement. La Corporation des conseillers d'orientation du Québec étudie la possibilité de se syndiquer, et un comité est créé pour évaluer les répercussions sur cette question. Le comité conclut en février 1968 que la formation d'un syndicat à la grandeur de la province serait avantageuse pour la Corporation. Un comité exécutif est instauré pour concevoir les procédures, favoriser la transition et soumettre des recommandations sur une affiliation éventuelle. La FPPE est aujourd'hui un regroupement de divers professionnelles et professionnels dans les secteurs de l'éducation, de l'aide aux élèves, de l'administration et du conseil en animation (FPPE, 2012).

La Fédération des enseignantes et des enseignants de cégep (FEC-CSQ)

En 1968, la FEC a fondé sa fédération et s'est affiliée avec la CEQ avant l'arrivée des premiers cégeps. La démocratie participative, le respect des prises de décision, le respect également de l'autonomie entre les syndicats, la Fédération et la Centrale, de même que la solidarité entre les membres sont les valeurs qui guident la FEC. Celle-ci fournit divers services à ses 2 950 membres et les syndicats peuvent librement s'exprimer aux instances de la Fédération pour explorer les préoccupations du monde de l'enseignement, telles que les défis éducatifs et pédagogiques, les statuts précaires et la condition de la femme (FEC, 2012).

Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ)

En 1975, la Fédération des professionnels des cégeps et collèges, comprenant cinq syndicats, voit le jour. Deux ans auparavant, les premiers syndicats de professionnelles et professionnels de collège se sont joints à la Centrale des enseignants du Québec (CEQ). En janvier 1985, la CEQ a publié un document d'information concernant la viabilité des fédérations qui regroupent peu de membres. Une fusion est suggérée à la Fédération des professionnels des cégeps et à la Fédération des professionnels des universités, toutes deux déficitaires, pour qu'elles soient plus autonomes à l'égard de la Centrale. L'alliance entre les deux fédérations se fera volontairement en 1985 après avoir expérimenté l'union, une année auparavant, par l'intermédiaire de différents comités exécutifs et comités généraux conjoints. La création de la Fédération du personnel professionnel des cégeps et des universités a duré huit ans. Malgré le respect mutuel, la difficulté d'arrimer les dossiers et les demandes des deux milieux professionnels a alimenté la disparité entre les deux groupes. Un travail de restructuration des affiliations se préparait à la CEQ depuis quelques années. Le Congrès de fondation en août 1993 était tout indiqué pour la création de deux entités distinctes : la Fédération du personnel professionnel des collèges et la Fédération du

personnel professionnel des universités (Lavoie, 2008, p. 45-48). Cette dernière s'est désaffiliée en 2005. La FPPC vise à soutenir les intérêts et les revendications de ses membres dans le domaine de l'éducation (FPPC, 2012).

Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ)

La FPEP est composée de plus de 2 600 membres regroupés dans dix régions administratives. Elle se porte à la défense des intérêts professionnels, sociaux et économiques des membres travaillant dans des établissements d'enseignement privés. Elle s'implique dans diverses activités syndicales comme la négociation, la formation et l'organisation syndicale (FPEP, 2012).

La Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ)

Existant depuis 1985, la FIPEQ est devenue la chef de file dans le secteur des services de garde de la petite enfance avec plus de 16 000 membres. Nouvellement affiliée avec les syndicats de l'Alliance des intervenantes en milieu familial (ADIM), la FIPEQ doit revoir ses rôles et ses mandats pour s'adapter à sa nouvelle réalité. La négociation des conditions de travail des ADIM constitue un nouveau tournant dans la jeune histoire de cette Fédération. Elle défend aussi avec vigueur et énergie les intérêts des personnes salariées des centres de la petite enfance (CSQ, 2012c).

Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ)

Présente dans les collèges, les universités et les organismes qui dispensent des services en éducation, la FPSES se porte à la défense de l'intérêt de ses 5 160 membres sur le plan juridique, technique et organisationnel. Elle vise l'amélioration des enjeux du monde de l'enseignement. Ses interventions sont diversifiées au sein des instances politiques. Elle participe avec la CSQ, ou comme groupe autonome, au développement de meilleures mesures sociales tant en ce qui concerne les lois que les relations du travail (FPSES, 2012).

La Fédération des syndicats de la santé et des services sociaux (F4S-CSQ)

En juin 2007, à la suite de la promulgation de la loi 30, la Fédération du personnel de la santé et des services sociaux (FPSSS-CSQ) et la Fédération des syndicats de professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux (FSPSSS-CSQ) ont fusionné pour créer la Fédération des syndicats de la santé et des services sociaux (F4S-CSQ). La F4S-CSQ compte 1 580 membres répartis dans 80 titres d'emploi, dont les deux tiers sont composés de personnel professionnel et technique, et le dernier tiers de personnel de bureau. Les treize syndicats sont présents dans huit régions administratives dans divers milieux de travail comme l'Institut national de santé publique du Québec, les centres de déficience intellectuelle du Québec, les centres jeunesse, les

agences de santé et de services sociaux, les centres de santé et de services sociaux, les centres d'alcoolisme et de toxicomanie. La F4S-CSQ est composée de 80 % de femmes. Les demandes de la Fédération visent une amélioration de la qualité de vie au travail, une meilleure conciliation famille-travail et un salaire compétitif (F4S, 2012).

La Fédération de la santé du Québec (FSQ-CSQ)

La FSQ est un regroupement de 7 000 infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et puéricultrices travaillant dans différentes organisations telles que les centres hospitaliers, les centres de santé et de services sociaux (CSSS), les centres de réadaptation, les dispensaires, les agences de la santé et des services sociaux, Héma-Québec et les centres jeunesse (CSQ, 2012c).

La Fédération des syndicats de l'action collective (FSAC-CSQ)

La FSAC est un regroupement de syndicats dont les membres travaillent dans des secteurs tels que le loisir, le sport, le milieu communautaire, les bibliothèques, le tourisme social, les personnes immigrantes, l'emploi et les personnes handicapées. Depuis 1979, la FSAC vise à élargir son réseau en recrutant de nouveaux membres dans les secteurs du loisir, de la culture et du communautaire (CSQ, 2012c).

L'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec (AREQ-CSQ)

L'AREQ représente plus de 55 000 membres à travers le Québec dans le secteur de l'éducation, du domaine de la santé et des services sociaux, des communications et du loisir, du milieu communautaire et du monde municipal. Très active dans la communauté, cette association participe aux débats sociaux et elle contribue à la valorisation et à la reconnaissance des droits des retraités et des aînés. Existant depuis 1961, l'AREQ vise à informer ses membres et la société sur des sujets d'actualité d'intérêt social, économique et culturel (CSQ, 2012c).

4.2 Statistiques des membres de la CSQ

Les impacts de la transition démographique ont une influence sur les membres de la CSQ. Le vieillissement de la population entraîne des bouleversements dans les milieux de travail, particulièrement en ce qui a trait à l'organisation du travail et à la demande de services dans les domaines de l'éducation et de la santé. L'établissement d'un portrait statistique des membres à travers les années nous permettra d'examiner l'évolution des groupes d'âge, et ainsi, d'aider les fédérations à cibler les stratégies d'intervention. Il sera question aussi de vérifier si les pénuries appréhendées sont réelles. Pour ce faire, nous avons étudié les effectifs des infirmières et infirmiers et des enseignantes et enseignants. Pour le domaine de l'éducation, nous avons comparé les effectifs de la Fédération des syndicats de l'enseignement du Québec (FSE-CSQ) à partir de 1987.

Les années de référence pour effectuer notre analyse sont 1987-1988, 2007 et 2012. Pour réussir à bien évaluer la demande de main-d'œuvre, nous avons séparé les membres par groupes d'âge (intervalle de dix ans) et par année. Les fédérations les plus âgées et les plus jeunes sont décrites pour chaque année de référence, ainsi qu'un bref descriptif des membres.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution des groupes d'âge en fonction des années à la CSQ.

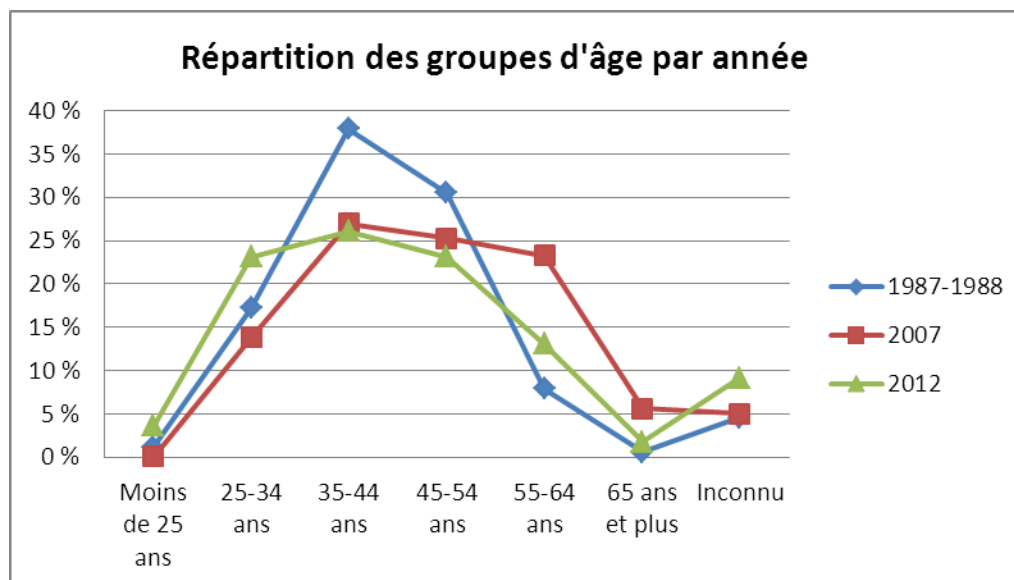
Tableau 10

Répartition par groupes d'âge des membres de la CSQ²¹ pour les années 1987-1988, 2007 et 2012						
Groupes d'âge	1987-1988 ²²		2007		2012	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Moins de 25 ans	1 146	1,2	76	0,1	4 664	3,6
25-34 ans	16 502	17,2	16 727	13,8	30 384	23,1
35-44 ans	36 425	37,9	32 751	27,0	34 280	26,1
45-54 ans	29 275	30,5	30 732	25,3	30 295	23,1
55-64 ans	7 532	7,9	28 361	23,3	17 318	13,1
65 ans et plus	608	0,6	6 757	5,6	2 309	1,8
Âge inconnu	4 449	4,6	6 113	5,0	12 074	9,2
Total	95 937	100	121 517	100	109 201	100
Moyenne d'âge	42,5		47,45		42,16	
Médiane	Non disponible		47,00		41	

²¹ CEQ pour les années 1987-1988.

²² À noter que les membres de l'Union québécoise des infirmières et des infirmiers (CEQ), les syndicats en entente de services et certains syndicats ne sont pas comptabilisés pour l'année 1987-1988.

Figure 12



4.2.1 Portrait de 1987-1988

Plus des deux tiers (68,48 %) des membres se retrouvent dans les groupes d'âge de 35-44 ans et de 45-54 ans pour l'année 1987-1988. La moyenne d'âge des membres de la CEQ était de 42,5 ans, alors que le groupe d'âge des 40 à 49 ans constituait plus de 43,84 % des membres. Si nous comparons avec l'ensemble de la population du Québec, nous constatons que l'âge médian en 1986 était de 31,79 ans, soit 10 ans de moins que le personnel de la CEQ (ISQ, 2009). Les 30 ans et moins représentaient, quant à eux, 8,52 % des membres. Les études de la CEQ (1987) révèlent que 75 % du personnel de 30 ans et moins dans les commissions scolaires a un statut précaire. Les jeunes rencontrent des difficultés d'embauche en début de carrière.

4.2.2 Les fédérations les plus âgées par moyenne d'âge

Les trois regroupements sectoriels les plus âgés en 1987-1988 sont :

- les professionnelles et professionnels de commissions scolaires du Québec (43,3 ans) ;
- les enseignantes et enseignants de commissions scolaires (42,8 ans) ;
- les professionnelles et professionnels des collèges et des universités (42,7 ans).

Tableau 11

Regroupements sectoriels les plus âgés par moyenne d'âge pour l'année 1987-1988						
Groupes d'âge	Les professionnelles et professionnels de commissions scolaires du Québec		Les enseignantes et enseignants de commissions scolaires		Les professionnelles et professionnels des collèges et des universités	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%
20-29 ans	248	5,21	6 161	8,03	29	4,35
30-39 ans	1 319	27,73	16 566	21,59	230	34,48
40-49 ans	2 059	43,30	35 738	46,58	281	42,13
50-59 ans	808	16,98	12 988	16,93	93	13,94
60 ans et plus	195	4,09	1 702	2,22	30	4,50
Âge inconnu	128	2,69	3 553	4,63	4	0,60
Total	4 757	100,00	76 708	100,00	667	100,00
Moyenne d'âge	43,3		42,8		42,7	

Le tableau 11 démontre que le groupe d'âge des 40-49 ans est dominant avec plus de 42 % des membres pour les trois regroupements sectoriels. En ce qui concerne les 30-39 ans, ils sont nettement plus importants pour les professionnelles et professionnels des collèges et des universités, avec plus du tiers des membres pour cette tranche d'âge. Ils constituent tout de même un groupe dominant pour les professionnelles et professionnels de commissions scolaires du Québec et les enseignantes et enseignants de commissions scolaires avec respectivement 27,73 % et 21,59 %. Nous remarquons que la combinaison des groupes de 20 à 29 ans et des 60 ans et plus forme moins de 15 % des membres pour les trois regroupements sectoriels.

Des études postsecondaires sont requises pour occuper un emploi au sein des trois fédérations les plus âgées. Il est donc normal dans ce contexte que la majorité des membres se retrouve dans les plus de 40 ans. De 1981 à 1991, l'âge médian des enseignantes et enseignants au Canada a augmenté de 6,7 ans chez l'homme et de 5 ans chez la femme. Cela constitue « un vieillissement très prononcé et qui est considérable dans une période de dix années seulement » (Gauthier, 1997, p. 98). Deux des trois regroupements sectoriels font partie du personnel des commissions scolaires. L'étude de ce secteur est pertinente pour avoir une vue d'ensemble des membres.

4.2.3 Écart entre les femmes et les hommes dans les commissions scolaires

Il existe bel et bien une ségrégation professionnelle dans le milieu de l'enseignement. Les difficultés d'accès et d'égalité en emploi pour les femmes ont entraîné des disparités de traitement pour ce groupe. Le portrait statistique du personnel féminin des

commissions scolaires de 1985 du ministère de l'Éducation, en collaboration avec la CEQ et le Secrétariat de la condition féminine, illustre bien cette sous-représentation dans certaines catégories d'emplois.

Les femmes représentaient 59 % des effectifs des commissions scolaires et plus de 65 % du personnel enseignant. Le personnel des commissions scolaires était composé à 69,5 % d'enseignantes et d'enseignants, à 20, 2 % de personnel de soutien, à 6,3 % de cadres et à 4 % de professionnelles et de professionnels. Quant au salaire moyen annuel, les femmes avaient un revenu inférieur dans tous les ordres d'enseignement : préscolaire, primaire, secondaire général et secondaire professionnel. Il était de 32 007 \$ chez les enseignantes et de 35 415 \$ chez les enseignants, les femmes gagnant en moyenne 90,4 % du salaire des hommes. Les femmes sont davantage touchées par le travail à temps partiel : 79 % des enseignantes et des enseignants occupent un emploi à temps partiel (ministère de l'Éducation, 1987, p. 13).

Chez les professionnelles et professionnels de commissions scolaires, les femmes avaient en moyenne 9,7 années d'ancienneté et les hommes cumulaient en moyenne 12,5 années d'ancienneté (MEQ, 1987, p. 44). L'expérience moyenne des professionnelles était de 9 ans, comparativement à 12,5 pour les professionnels. Les professionnelles gagnent 95 % du salaire des professionnels. En ce qui a trait aux enseignantes et enseignants « en classe » des commissions scolaires, les femmes au préscolaire avaient une ancienneté moyenne de 12,6 ans, et plus de la moitié ont 15 ans et plus d'expérience. Les hommes, quant à eux, avaient une ancienneté moyenne de 8,6 ans, presque autant que leur expérience moyenne de 8,8 ans. Au primaire, les femmes cumulent 3 ans de plus d'ancienneté que les hommes, soit 14,9 ans. Leur expérience respective était de 15,8 ans et 11,6 ans. Au secondaire, les enseignantes avaient légèrement moins d'ancienneté que les enseignants ; 15,3 années contre 15,8 années. En ce qui concerne leur expérience, les femmes accusaient aussi un léger retard par rapport aux hommes : 13,3 ans comparativement à 13,9 ans (MEQ, 1987, p. 22).

4.2.4 Fédérations les plus jeunes par moyenne d'âge

Les trois regroupements sectoriels les plus jeunes pour l'année 1987-1988 sont :

- le personnel des établissements privés d'enseignement (39,8 ans) ;
- la Fédération du personnel des établissements de loisir (35,6) ;
- le personnel en communications (36,7 ans).

Tableau 12

Regroupements sectoriels les plus jeunes pour l'année 1987-1988 par moyenne d'âge						
Groupes d'âge	Le personnel des établissements privés d'enseignement		Fédération du personnel des établissements de loisir		Communications	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%
20-29 ans	61	8,79	48	20,52	33	12,27
30-39 ans	302	43,51	128	54,70	154	57,25
40-49 ans	232	33,43	44	18,80	64	23,79
50-59 ans	64	9,22	11	4,70	10	3,72
60 ans et plus	8	1,15	3	1,28	2	0,74
Âge inconnu	27	3,89	0	0	6	2,23
Total	694	100,00	234	100,00		100,00
Moyenne d'âge	39,8		35,6		36,7	

À la lumière de ce tableau, nous constatons que la répartition des membres de ces trois regroupements est concentrée dans la tranche d'âge des 30 à 39 ans. Plus d'un membre sur cinq (20,52 %) a moins de 30 ans dans la Fédération du personnel des établissements de loisir. Il s'agit de la proportion la plus élevée pour ce groupe d'âge au sein des fédérations de la CEQ (CEQ, 1990, p. 17). Les moins de 40 ans sont largement majoritaires avec plus de 75,22 % des membres. Ils forment aussi la majorité dans les communications (69,52 %) et dans le personnel des établissements privés d'enseignement (50,67 %). Les personnes de 50 ans et plus sont peu représentées, avec à peine 10 % des membres pour le personnel des établissements privés d'enseignement, 6,5 % pour les loisirs et moins de 5 % pour les communications.

4.3 Portrait de 2007

En 2007, plus de 55 % des membres de la CSQ avaient plus de 45 ans. Les 35 ans et moins représentaient moins de 14 % des effectifs, alors que les 35 à 44 ans formaient 27 % des membres. Les personnes qui quitteront le marché du travail dans quelques années sont nombreuses : les 55 ans et plus constituent 28,9 %, alors que les 65 ans et plus représentaient 5,6 % des membres. La moyenne d'âge était de 47,45 ans et elle a augmenté de 5 ans par rapport à celle de 1987-1988. À titre comparatif, l'âge médian à la CSQ (47 ans) est supérieur de 6,5 ans à celui de la population du Québec en 2006 (40,5 ans). Le taux de féminité à la CSQ est en hausse en 2007, avec près de 73 % des membres. Les statuts des membres sont diversifiés, comme nous pouvons le constater dans le tableau suivant. Près d'un membre sur deux à la CSQ a un emploi permanent à temps complet ou à temps plein. Le nombre de membres dont l'âge est inconnu étant élevé (28 %), il est fort probable que la quantité de personnes qui ont un horaire à temps plein est plus importante. Une personne sur cinq travaille à temps partiel.

4.3.1 Les fédérations les plus âgées par moyenne d'âge

Les trois regroupements sectoriels les plus âgés en 2007 sont²³ :

- Fédération du personnel professionnel des collèges (53,51 ans) ;
- Professeures et professeurs et personnes chargées de cours d'université (51,92 ans) ;
- Fédération des enseignantes et des enseignants de cégep (51,60 ans).

Tableau 13

Regroupements sectoriels les plus âgés par moyenne d'âge en 2007						
Groupes d'âge	Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC)		Professeures et professeurs et personnes chargées de cours d'université		Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC)	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0
25-34 ans	15	1,9	107	4,3	83	5,1
35-44 ans	150	18,8	573	22,8	362	22,2
45-54 ans	224	28,0	751	29,9	453	27,7
55-64 ans	318	39,8	712	28,4	575	35,2
65 ans et plus	87	10,9	343	13,7	142	8,7
Âge inconnu	5	0,6	22	0,9	19	1,2
Total	799	100	2508	100	1 634	100
Moyenne d'âge	53,51		51,92		51,60	
Médiane	55,00		52,00		53,00	

Les trois regroupements sectoriels les plus âgés ont des similitudes : aucun des membres n'a moins de 25 ans et une très faible proportion de ceux-ci ont moins de 35 ans. Les 45 ans et plus forment près de 80 % des effectifs au sein de la FPPC. Une personne sur deux a plus de 55 ans dans cette Fédération. Celle-ci est composée de près de 60 % de femmes. Plus des deux tiers (68,2 %) des personnes salariées détiennent un poste régulier. En ce qui concerne le deuxième regroupement le plus âgé, il est composé en grande partie de membres dont l'âge varie de 45 à 64 ans. Pour être professeure ou professeur ou personne chargée de cours à l'université, un diplôme d'études supérieures et quelques années d'expérience sont souvent exigés. Il est donc normal que presque tous les membres aient plus de 35 ans. Les femmes représentent 54,5 % du regroupement. Plus de 70 % des personnes ont 45 ans et plus au sein de la

²³ La Fédération des syndicats de professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux (FSPSSS-CSQ) a une moyenne d'âge de 56,60 ans en 2007 avant la fusion. En considérant que 71,5 % des données sur l'âge sont manquantes, il est impossible de valider cette moyenne.

Fédération des enseignantes et enseignants de cégep. La médiane est largement plus élevée que la moyenne d'âge. Les femmes sont légèrement supérieures aux hommes avec 50,9 % des membres. Plus d'un individu sur deux a un poste permanent (56,9 %), alors que près de 30 % des enseignantes et enseignants ont une charge de cours sans posséder de permanence.

4.3.2 Les fédérations les plus jeunes par moyenne d'âge

Les trois regroupements sectoriels les plus jeunes pour l'année 2007 sont²⁴ :

- Fédérations des intervenantes en petite enfance du Québec (43,14 ans) ;
- Fédération des syndicats de l'enseignement (47,02 ans) ;
- Fédération du personnel de soutien scolaire (47,40 ans).

Tableau 14

Regroupements sectoriels les plus jeunes par moyenne d'âge en 2007						
Groupes d'âge	Fédérations des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ)		Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE)		Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS)	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Moins de 25 ans	0	0	30	0	24	0,2
25-34 ans	233	23,3	11 375	13,8	2 974	19,2
35-44 ans	303	30,3	24 998	30,4	3 078	19,9
45-54 ans	227	22,7	20 671	25,1	4 257	27,6
55-64 ans	155	12,9	18 452	27,7	3 871	25,1
65 ans et plus	26	2,6	4 343	5,3	1 026	6,6
Âge inconnu	81	8,1	2449	3,0	220	1,4
Total	999	100	82 318	100	15 540	100
Moyenne d'âge	43,14		47,02		47,40	
Médiane	41,50		46,00		48,00	

L'écart entre la fédération la plus âgée et la plus jeune est de 10 ans. La moitié des membres de la FIPEQ est âgée de moins de 45 ans. Moins de 16 % des personnes de cette fédération ont plus de 55 ans. Les intervenantes en petite enfance ont généralement un diplôme d'études collégiales – profil technique pour exercer leur emploi, tandis que les enseignantes et enseignants du Québec ont une formation universitaire. La FSE a, pour sa part, plus de la moitié de ses membres entre 35 et 54 ans. Les 45 ans et moins représentent tout de même près de 44 % des enseignantes et enseignants. Pour le personnel du soutien scolaire, près de 40 % des membres ont 45 ans et moins, mais 31,7 % ont plus de 55 ans. La FPSS comprend

²⁴ Les fédérations ayant plus de 10 % de membres dont l'âge est inconnu n'ont pas été considérées.

plusieurs corps de métiers et ses membres ont un diplôme d'études professionnelles ou un diplôme collégial.

4.4 Portrait de 2012²⁵

En 2012, la moyenne d'âge des membres est de 42,16 ans, soit cinq ans de moins que celle de 2007. La médiane est de 41 ans, ce qui équivaut à celle de la population du Québec. Elle est nettement inférieure à celle de 2007. Il est impossible de savoir combien de membres ont pris leur retraite en cinq ans. Nous pouvons affirmer cependant que les 35 ans et plus sont beaucoup plus nombreux : ils représentent 26,7 % des membres, soit une augmentation de 12 % en seulement cinq ans. Les 45 ans et plus, quant à eux, forment 40 % des effectifs, une diminution de 15 % depuis 2007. L'âge moyen et la médiane de toutes les fédérations sont inférieurs à ceux de 2007.

4.4.1 Les fédérations les plus âgées par moyenne d'âge

Les trois regroupements sectoriels les plus âgés en 2012 sont²⁶ :

- Professeures et professeurs et personnes chargées de cours d'université (46,47 ans) ;
- Fédération du personnel professionnel des collèges (46,37 ans) ;
- Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (45, 27 ans).

²⁵ En date du 3 juillet 2012.

²⁶ Les fédérations ayant plus de 10 % des membres dont l'âge est inconnu n'ont pas été considérées.

Tableau 15

Regroupements sectoriels les plus âgés par moyenne d'âge en 2012						
Groupes d'âge	Professeures et professeurs et personnes chargées de cours d'université		Fédération du personnel professionnel des collèges		Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Moins de 25 ans	7	0,2	2	0,2	20	0,3
25-34 ans	598	17,9	157	14,7	974	15,0
35-44 ans	897	26,8	312	29,3	2 026	31,3
45-54 ans	910	27,2	326	30,6	1 695	26,2
55-64 ans	712	21,2	243	22,9	1 212	18,7
65 ans et plus	200	6,0	25	2,3	136	2,1
Âge inconnu	25	0,7	0	0	413	6,4
Total	3 349	100	1 065	100	6 476	100
Moyenne d'âge	46,47		46,37		45,27	
Médiane	46,00		47,00		45,00	

À la lumière de ce tableau, nous constatons que les fédérations les plus vieilles en 2012 sont équivalentes en âge aux fédérations les plus jeunes en 2007. Cela signifie que les membres rajeunissent depuis quelques années. En 2012, dans les trois fédérations les plus âgées, les moins de 45 ans formaient plus de 40 % des effectifs. Une personne sur cinq a plus de 55 ans. La majorité des personnes est âgée de 35 à 54 ans. Quelques changements se sont produits en ce qui concerne les fédérations de 2007 à 2012. Les professeures et professeurs et les personnes chargées de cours d'université ont ravi la première place au personnel professionnel des collèges. Les enseignantes et enseignants de cégep ont perdu leur troisième place au profit de la Fédération des professionnelles et des professionnels de l'éducation du Québec.

4.4.2 Les fédérations les plus jeunes par moyenne d'âge

Les trois regroupements sectoriels les plus jeunes en 2012 sont :

- Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (40,64 ans) ;
- Fédération des syndicats de l'enseignement (41,30 ans) ;
- Fédération du personnel de soutien scolaire (42,12).

Tableau 16

Regroupements sectoriels les plus jeunes par moyenne d'âge en 2012						
Groupes d'âge	Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES)		Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE)		Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS)	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Moins de 25 ans	560	15,5	2 017	3,0	1 640	8,2
25-34 ans	788	21,9	19 121	28	4 636	23,1
35-44 ans	460	12,8	20 163	29,5	4 356	21,7
45-54 ans	718	19,9	15 990	23,4	5 037	25,1
55-64 ans	669	18,5	8 299	12,1	3 117	15,6
65 ans et plus	75	2,1	1 680	2,5	551	2,7
Âge inconnu	335	9,3	991	1,5	751	3,7
Total	3 605	100	68 261	100	20 088	100
Moyenne d'âge	40,64		41,30		42,12	
Médiane	41,00		40,00		42,00	

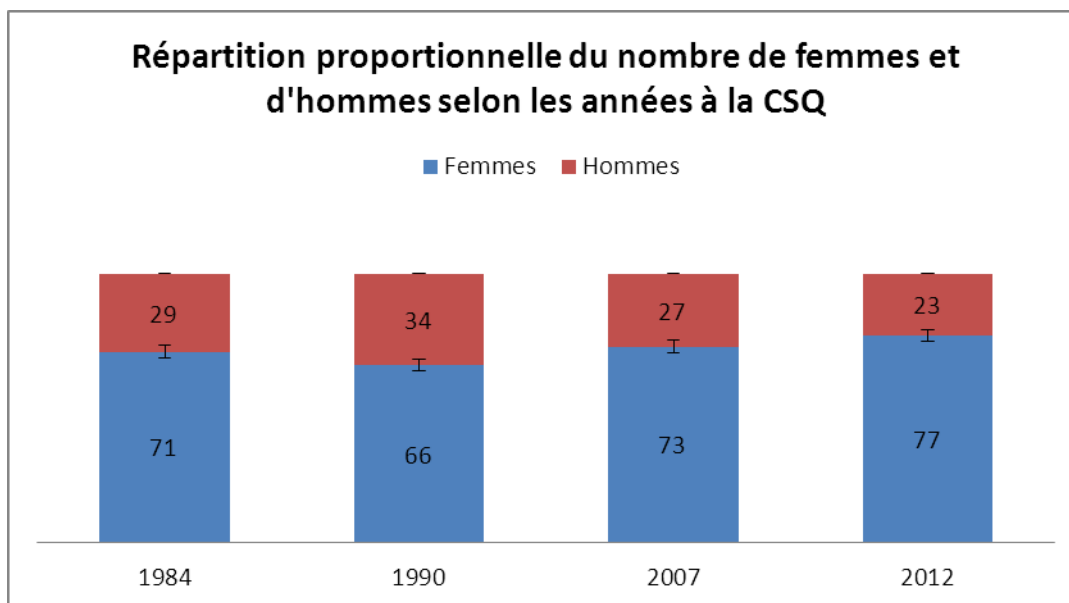
L'écart entre la fédération la plus vieille et la fédération la plus jeune est d'environ six ans en 2012, un gain de quatre ans par rapport à 2007. Les fédérations les plus jeunes ont rajeuni par rapport à celles de 2007. Les trois regroupements sectoriels les plus jeunes ont au moins 30 % de personnes de moins de 35 ans. Il ne semble pas y avoir de problématique en ce qui concerne la relève pour ces trois fédérations, les 35 ans et moins étant plus nombreux que les 55 ans et plus.

Évolution des femmes à la CSQ

Les femmes ont toujours été majoritaires à la CSQ, mais leur proportion a fluctué avec les années. En 1990, les membres de la CEQ sont majoritairement des femmes, sept fédérations sur neuf étant composées de plus de 50 % de femmes. Elles sont particulièrement présentes à l'UQII (92 %), à l'AREQ (80 %) et à la FPS (73 %) en 1990. Bien que le nombre de femmes ait diminué de 5 % de 1984 à 1990, il a progressé dans les instances nationales. Les femmes demeurent toutefois sous-représentées au Bureau national (57 %), dans les comités nationaux (32 %), à la Commission intersectorielle de coordination de la Centrale (50 %), au Conseil général (38 %) et au Congrès (CEQ, 1992, p. 10). En 2007, les femmes formaient 73 % du personnel de la CSQ, une hausse de 6 % en 17 ans. Les trois fédérations ayant la plus grande proportion de femmes sont les suivantes : la Fédération des intervenantes en petite enfance (95,5 %), la Fédération de la santé du Québec (87,4 %) et la Fédération du personnel de soutien scolaire (81 %). En 2012, les femmes constituent 77 % du personnel, une progression de 4 % en cinq ans. Les fédérations qui ont les taux de

présence les plus élevés sont les mêmes, mais l'ordre est différent : la Fédération de la santé du Québec (90,5 %), la Fédération des intervenantes en petite enfance (88,6 %) et la Fédération du personnel de soutien scolaire (80,8 %).

Figure 13



Source : *La CEQ, c'est mon genre. Portrait statistique des femmes à l'intérieur de la Centrale de l'enseignement du Québec*, 1992 et statistiques internes de la CSQ 2007 et 2012.

4.5 Les membres de la CSQ et la pénurie de main-d'œuvre

Plusieurs statisticiens et économistes prévoient des pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs domaines d'activité, dont la santé et l'éducation. Pour connaître les besoins de ces deux secteurs pour les années à venir, il est pertinent d'observer les statistiques récentes concernant la main-d'œuvre pour les infirmières et les enseignantes.

Les besoins en santé : les infirmières et infirmiers

Voyons les tendances pour les prochaines années d'une profession fort importante en santé : les infirmières. Le portrait statistique des infirmières du Québec en 2010-2011 dresse un bilan du personnel infirmier dans la province. Le taux de féminité est impressionnant, car près de 90,3 % du personnel sont des femmes. L'âge moyen des infirmières est de 43,7 ans. Plusieurs jeunes infirmières ont accédé au marché du travail depuis 2003, ce qui fait en sorte que l'âge moyen est demeuré sensiblement le même depuis huit ans. Les 55 ans et plus représentent 21,7 % des infirmières, soit 15 476 sur 71 399 infirmières. Ce groupe d'âge, qui a toujours été en progression depuis dix ans, est stable pour la première fois en 2010-2011. Les personnes de 50 à 54 ans sont aussi présentes en grand nombre avec plus de 10 700 infirmières, soit près de 15 % des membres. Plusieurs de ces infirmières vont prendre leur retraite d'ici

quelques années. Les 40 ans et moins représentent 38,5 % des membres, une augmentation de 2 % depuis cinq ans (OIIQ, 2011, p. 9). En ce qui concerne leur statut d'emploi, 57,5 % des infirmières travaillent à temps plein, 32,3 % à temps partiel et 10,2 % sur une base occasionnelle. Les perspectives de travail pour les infirmières au Québec sont excellentes, 94,8 % de celles-ci occupant un poste dans le domaine des soins infirmiers ou de la santé (OIIQ, 2011, p. 23). L'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec (OIIQ) prévoit que les départs à la retraite des *baby-boomers* engendreront une pénurie de main-d'œuvre dans quelques années. Or, l'attrait de la profession chez la relève a porté ses fruits : les entrées dans le domaine sont de 66 % supérieures aux départs à la retraite (Infostats, 2012, p. 1). Les infirmières de 55 ans et plus sont plus nombreuses de 2002 à 2011, allant de 8 037 à 15 476 membres. Près de 1 900 personnes quittent le marché du travail chaque année. En 2016, elles seront 2 200 à prendre leur retraite. Cependant, le nombre d'infirmières de la relève est toujours plus élevé que les sorties. Avec les ententes de reconnaissance des qualifications avec la France, le Québec se dote d'une meilleure politique d'attraction de main-d'œuvre, alors que plus de 500 000 personnes pratiquent cette profession. L'OIIQ estime qu'entre 2012 et 2017, il y aura pour chaque année 1 000 infirmières entrantes de plus que d'infirmières sortantes.

Les besoins en éducation : les enseignantes

Les ressources dans le domaine de l'éducation sont dépendantes de la proportion de jeunes dans les écoles. Le taux de natalité a une influence évidente sur les inscriptions scolaires. Nous observons, dans le tableau suivant, que l'éducation préscolaire et l'éducation primaire diminuent de 2001 à 2010. À la fin des années 1990, et au début des années 2000, la fécondité au Québec était à son plus bas. Il est donc normal que la fréquentation scolaire diminue elle aussi. Le Québec vit un mini *baby-boom* depuis 2006. L'enseignement secondaire fluctue durant cette période et il augmente rapidement jusqu'en 2005 pour se maintenir pendant trois ans et redescendre par la suite. Le secteur des adultes et l'enseignement universitaire augmentent rapidement pour cette période, tandis que l'enseignement collégial décroît légèrement pour effectuer une remontée en 2009-2010. Pour ce qui est du nombre de personnes diplômées de 2001 à 2010, il est en progression pour l'enseignement secondaire, tandis que l'enseignement collégial et l'enseignement universitaire régressent quelque peu. En effet, pour l'enseignement secondaire, en 2001, 103 635 personnes ont obtenu leur diplôme, alors qu'elles étaient 120 451 en 2010. Pour le collégial, elles sont passées de 52 931 en 2001 à 42 738 en 2010. Pour l'enseignement universitaire, 51 378 personnes recevaient un diplôme en 2001 et elles étaient 45 860 en 2010.

Tableau 17

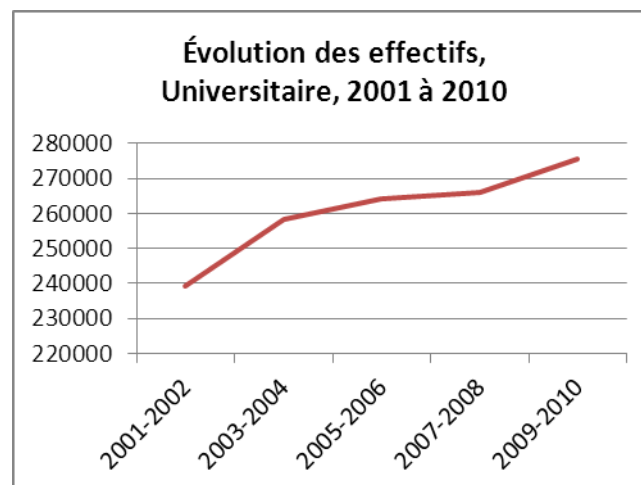
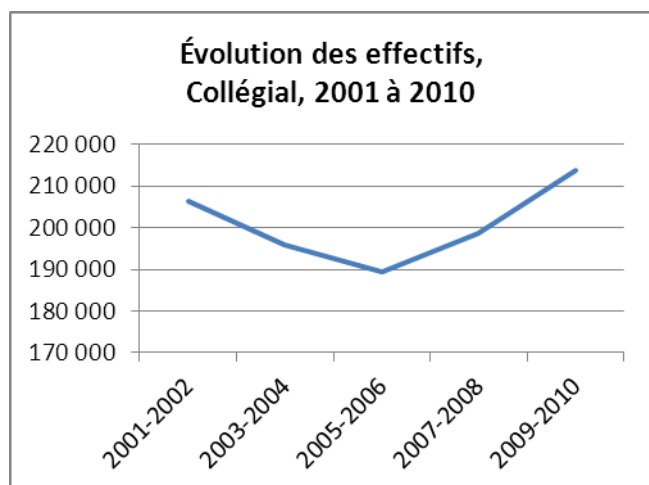
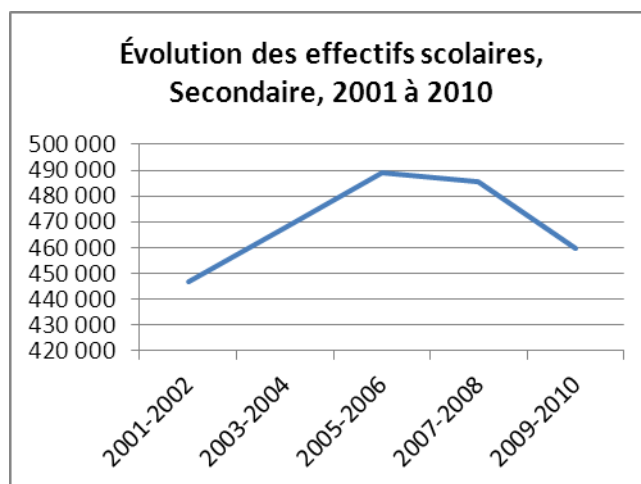
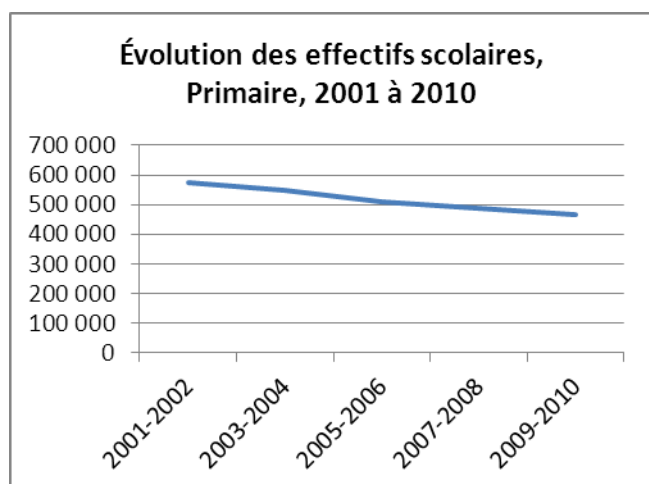
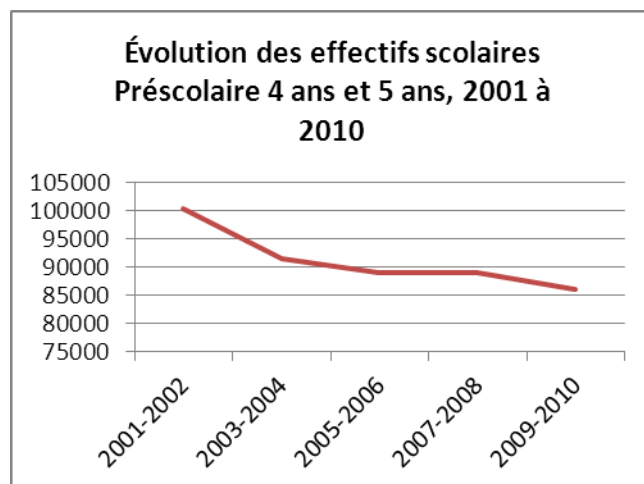
Effectifs scolaires à temps plein et à temps partiel, selon l'ordre d'enseignement et le secteur pour les années 2001 à 2010					
	2001-2002	2003-2004	2005-2006	2007-2008	2009-2010*
Éducation préscolaire (maternelle à 4 ou à 5 ans)	100 402	91 532	88 931	88 954	86 073
Primaire (secteur des jeunes)	574 274	549 073	510 340	485 829	466 586
Secondaire (secteur des jeunes)	446 791	467 594	489 054	485 561	459 574
Primaire et secondaire (secteur des adultes)	238 072	255 155	257 428	267 421	308 296
Collégial	206 402	195 850	189 350	198 683	213 821
Universitaire	239 094	258 325	264 243	266 195	275 472
Total	1 804 735	1 817 529	1 799 346	1 792 643	1 809 822

* Données provisoires.

Source : Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Statistiques de l'éducation*, 2011.

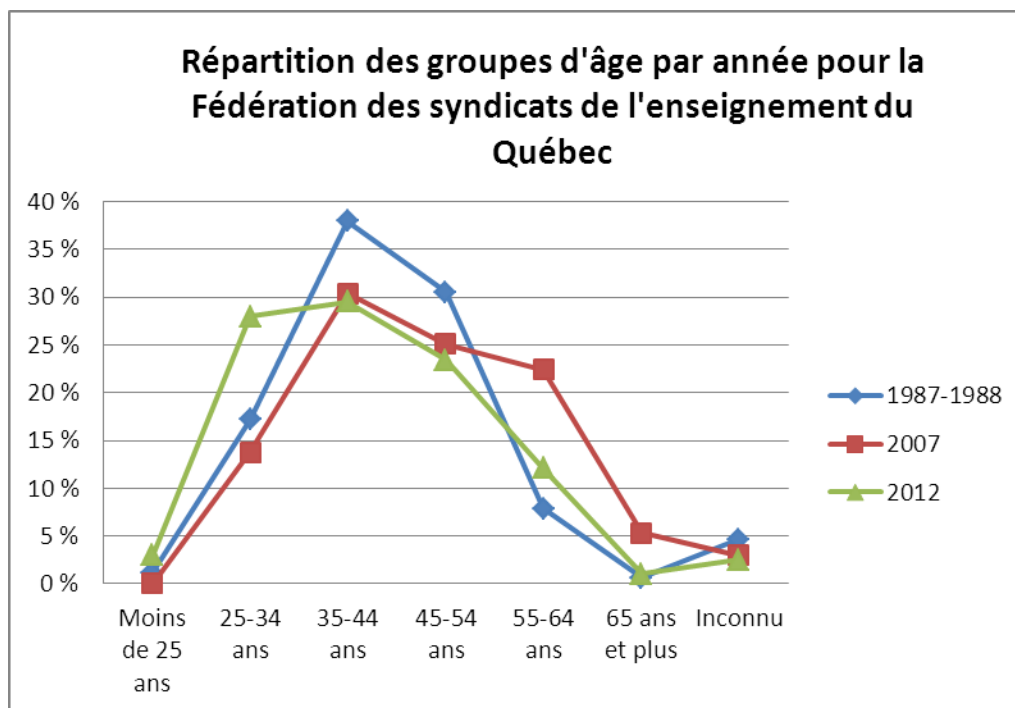
Figure 14

Effectifs scolaires à temps plein et à temps partiel, selon l'ordre d'enseignement et le secteur pour les années 2001 à 2010



Afin de vérifier si le manque d'effectifs dans l'enseignement est réel, nous dresserons l'évolution des groupes d'âge à travers les années pour les membres de la Fédération des syndicats de l'enseignement du Québec (FSE-CSQ). Cela nous aidera à cibler si les entrées et les sorties dans l'éducation sont problématiques. Nous avons choisi cette Fédération, puisqu'elle forme près du tiers des membres de la CSQ. Nous croyons aussi qu'elle est représentative des groupes d'âge dans l'enseignement pour la province de Québec.

Figure 15



Source : Notes de recherche n° 22 et statistiques internes de la CSQ 2007 et 2010.

Dans un premier temps, si nous observons les nouvelles personnes qui arrivent dans l'enseignement, nous constatons que les moins de 25 ans sont inférieurs à 5 % pour les trois années de référence. Quatre ans d'études universitaires sont exigés pour exercer la profession, peu d'étudiantes et d'étudiants obtenant un emploi avant l'âge de 25 ans. En examinant le groupe d'âge suivant, les 25 à 34 ans, nous voyons une nette différence au fil des ans. En 1987 et 2007, ils composent respectivement 17,2 % et 13,8 % des membres, tandis qu'ils s'élèvent à 28 % en 2012. Nous remarquons que la CSQ a pris un virage jeunesse depuis 2007, la représentativité de ce groupe d'âge ayant doublé en l'espace de cinq ans. Presque le tiers des enseignantes et enseignants ont moins de 35 ans, ce qui assure une relève adéquate pour les années à venir.

Dans un deuxième temps, si nous regardons les travailleuses et travailleurs seniors, les statistiques nous démontrent qu'en 1987-1988, moins de 10 % des enseignantes et enseignants à la CSQ avaient 55 ans et plus. Pour cette année, la majorité du personnel (plus de 68 %) est concentrée dans les tranches d'âge de 35 à 44 ans. En 2007, le quart des membres a plus de 55 ans, ce qui constitue une partie importante des effectifs. Nous pouvons estimer qu'une grande proportion de ce groupe d'âge a quitté son emploi en cinq ans : en 2012, les 55 ans et plus composaient 13,1 % des membres. Le nombre de personnes qui arrivent dans la profession est deux fois supérieur au nombre de personnes qui quittent l'enseignement. Il ne semble pas y avoir de difficulté d'attraction ou de recrutement dans ce domaine.

5. Discussion

À la lumière des données dont nous disposons sur les membres de la CSQ en enseignement et en santé, il est impossible de conclure qu'il y aura une pénurie de main-d'œuvre dans ces secteurs d'activité. Les défis pour ces deux professions se situent davantage dans la rétention de la main-d'œuvre que dans l'attraction de celle-ci.

Nous avons vu que l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec a établi des mesures pour rendre la profession plus attrayante. Ces pratiques ont permis de recruter davantage de nouvelles personnes en soins infirmiers. Malgré les informations véhiculées dans les médias, l'avenir pour la profession ne semble pas aussi sombre que prévu, pour autant que les conditions d'exercice du travail infirmier ne se dégradent pas. Il faut offrir au personnel infirmier débutant et expérimenté des conditions de travail adéquates et un environnement de travail sain. Voici quelques pistes de solution permettant d'atteindre ces objectifs. La création de postes permanents pour le nouveau personnel infirmier pourrait faciliter éventuellement l'embauche de recrues. La stabilisation des postes amènerait aussi un meilleur suivi pour les patientes et patients et une plus grande mobilisation du personnel. Cela éviterait à de nombreux travailleurs et travailleuses d'être sur appel et de devoir jongler avec les problématiques de ce statut. Des programmes de mentorat pourraient être instaurés en jumelant de nouveaux infirmiers et infirmières à des infirmières d'expérience. En plus de familiariser graduellement les infirmières et infirmiers fraîchement diplômés aux tâches à accomplir, le mentorat permet d'intégrer des techniques et des procédés qui aideront à parfaire les connaissances des nouvelles recrues.

Concernant les enseignantes et enseignants du Québec, les statistiques de 2012 démontrent que les postes devenus vacants à la suite des départs à la retraite ont été occupés par les nouveaux arrivants et arrivantes dans l'enseignement. Les effectifs scolaires sont en diminution au primaire et au secondaire, mais la quantité d'enseignantes et d'enseignants disponibles est en progression. Bien qu'il y ait une augmentation des personnes de 35 ans et moins en éducation, une grande quantité de celles-ci délaissent leur emploi en début de carrière. Selon le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 20 % des enseignantes et enseignants quittent la profession dans les cinq premières années. Les conditions d'exercice de leur travail sont difficiles :

élèves turbulents et impolis, parents revendicateurs, troubles d'apprentissage, etc. Plusieurs enseignantes et enseignants en début de carrière se remettent en question puisqu'il leur faut consacrer énormément de temps, d'effort et d'énergie pour guider les élèves vers la réussite. Pour Clause Lessard (2008), ces tâches « énergivores et consommatrices de ressources [...] expliquent l'essoufflement des enseignants et le discours sur l'alourdissement de la tâche. Le cri du cœur de plusieurs à l'effet que l'école et ses travailleurs ont besoin d'oxygène exprime le sentiment de surcharge et d'impossibilité de répondre à toutes les demandes et à toutes les attentes ».

Pour le sociologue Jacques Tondreau (2011), les jeunes enseignantes et enseignants sont confrontés à un autre problème de taille : être disponibles pour accomplir les tâches de n'importe laquelle personne enseignante : « Le fait qu'on leur demande de remplir les mêmes tâches que les enseignants plus expérimentés et qu'ils sont plus souvent affectés dans les écoles ou les classes les plus difficiles. Certains d'entre eux doivent enseigner des matières pour lesquelles ils n'ont pas été formés. Dans ces conditions, le jeune enseignant peut vivre un sentiment d'incompétence ce qui contribue aussi au décrochage, surtout dans les deux premières années de la carrière. »

Il est normal qu'en début de carrière, certaines personnes enseignantes se réorientent pour trouver un emploi qui répond davantage à leurs aspirations. Dans toutes les professions, une sélection naturelle des candidates et candidats se fait sur le marché du travail. Il demeure que le taux de décrochage après cinq ans est élevé. Nous avons vu que la tâche est lourde et que les nouvelles personnes enseignantes ont peu de soutien et d'encadrement. Ces dernières font aussi face à la précarité plus que jamais : 45 % des enseignantes et enseignants ont un statut précaire en 2006-2007, comparativement à 39 % en 1999-2000. Il ne s'agit pas de conditions optimales d'emploi.

Des solutions peuvent être apportées pour retenir les jeunes personnes enseignantes en emploi. Cela demandera certainement des investissements importants de la part du gouvernement, mais l'amélioration des conditions de travail des enseignantes et enseignants devrait être une priorité au Québec. L'ensemble de la société en serait gagnant, puisque les enseignantes et enseignants forment les citoyennes et citoyens de demain.

Le lien qu'entretient la personne enseignante avec les élèves est crucial. Cette profession exige donc un savoir-être exceptionnel. En se déplaçant d'une école à une autre, la personne enseignante ne peut établir une connexion avec les enfants. De plus, certains élèves ont besoin de stabilité et le fait de changer d'enseignante ou d'enseignant au cours d'une année peut engendrer un stress. Tout comme le personnel infirmier, le personnel enseignant devra accéder à des postes permanents plus rapidement. Le fait d'avoir sa classe a un impact direct sur la qualité de l'enseignement : la personne enseignante a le temps de préparer la rentrée scolaire, les matières et les activités au cours de l'année, le suivi avec les élèves est facilité et le stress de la suppléance est éliminé. Concernant les élèves en difficulté d'apprentissage,

il faudrait apporter plus de soutien pédagogique spécialisé pour alléger la tâche des enseignantes et enseignants. Il manque souvent de ressources pédagogiques dans les écoles. En dégagant un budget pour celles-ci, la personne enseignante pourra davantage se concentrer sur le programme scolaire. La formation des enseignantes et enseignants ne semble pas toujours correspondre à la réalité de la profession. Par exemple, les relations avec les parents d'élèves turbulents sont parfois tendues. Il peut être difficile d'intervenir de façon adéquate dans ces circonstances. Il serait important qu'au cours de leur baccalauréat, ou en début de carrière, les personnes enseignantes reçoivent une formation sur la gestion de la clientèle difficile. Il pourrait aussi y avoir une ligne d'entraide pour outiller les nouvelles personnes enseignantes, comme c'est le cas en France. Ainsi, pour garantir le succès de l'implantation de ces changements, il serait impératif d'obtenir le soutien de la direction.

Il demeure primordial de valoriser la profession enseignante pour favoriser la rétention du personnel. La reconnaissance est encore aujourd'hui minime, les personnes enseignantes sont souvent seules pour gérer les problématiques relationnelles scolaires.

Finalement, le mentorat semble être une idée efficace pour effectuer la transition entre les bancs d'école et la réalité du travail. En offrant des horaires propres aux nouvelles personnes enseignantes, elles pourront mieux s'adapter aux diverses difficultés rencontrées. Elles développeront des stratégies pour affronter les situations avec l'aide d'une personne enseignante expérimentée. Bref, en posant des actions concrètes qui faciliteront l'insertion professionnelle du personnel infirmier et du personnel enseignant, ces derniers pourront bénéficier d'un soutien significatif qui stimulera leur intérêt pour leur profession.

Conclusion

Nous avons vu, dans cette revue de littérature, que les changements démographiques du Québec auront des conséquences sur la population. Les indicateurs classiques du vieillissement nous ont indiqué dans quelles mesures la transition démographique s'effectuera. La situation du Québec n'est pas aussi alarmante que le prétendent les spécialistes. Il faut cependant mettre sur pied un plan d'action rapide et efficace pour contrer les effets du vieillissement. De bonnes nouvelles ressortent de ce bilan démographique : le taux de natalité est en forte progression depuis six ans, et l'espérance de vie a augmenté énormément depuis 50 ans.

Le marché du travail devra aussi s'ajuster en faisant une meilleure intégration des personnes immigrantes en emploi et en recrutant les travailleuses et travailleurs sous-représentés. Alors que pendant plusieurs décennies, les employeurs souhaitaient le départ de leurs travailleurs âgés, ils veulent maintenant les maintenir en emploi le plus longtemps possible. Pour y arriver, ils devront offrir des conditions de travail intéressantes qui reflètent les besoins de ce groupe. Le gouvernement du Québec et la CSQ ont fait des propositions pour intégrer les travailleuses et les travailleurs seniors.

Pour l'instant, les ressources financières manquent à l'appel. Pour la retraite, plusieurs travailleuses et travailleurs n'auront pas les fonds nécessaires. Les employeurs tendent à investir dans des régimes de retraite à cotisations déterminées. Le véritable problème est que certains travailleurs et travailleuses n'auront pas des conditions de retraite décentes. Le REER volontaire aura-t-il des impacts positifs sur les revenus de retraite ? Il est trop tôt pour se prononcer. La santé est une autre préoccupation du vieillissement de la population. Il est faux de prétendre que les personnes âgées sont responsables des augmentations de frais de santé. Le système est cependant imparfait. Les dépenses en santé devront être mieux gérées et les services de deuxième ligne plus accessibles.

La deuxième partie de ce travail visait à établir un portrait de la CSQ, de ses fédérations et de ses membres. Le vieillissement de la population est un phénomène concret qui influence la qualité des services publics. En dressant l'évolution des membres sur trois années de référence, nous pouvions faire ressortir les différences et les ressemblances des effectifs. L'étude des besoins en main-d'œuvre du personnel infirmier et du personnel enseignant a révélé un fait intéressant : l'insertion professionnelle est difficile et plusieurs travailleurs quittent leur emploi en début de carrière. Le soutien des pairs et de la direction sont des éléments à ne pas négliger. Le mentorat est une solution coûteuse, mais rentable à long terme. Dans une prochaine recension des écrits, il serait intéressant d'approfondir les conditions financières dans lesquelles les membres de la CSQ prendront leur retraite.

Bibliographie

AREQ, Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec et le Réseau FADOQ (2010). *Résultats d'enquête sur la santé et les habitudes de vie des personnes âgées*, 62 p.

BELAND, F. (2006). *Les dépenses de santé au Québec : La bataille des chiffres*, Mémoire déposé à la Commission des affaires sociales, Québec, 60 p.

BOURET, G. (2011). « Libre opinion – Retraite : des inégalités inquiétantes », Comité des aînées de la Fédération des femmes du Québec, *Actualités en société*, 2 p.

BOURQUE, G. L. (2012). « Les enjeux du vieillissement, partie 1 et 2 ». Notes d'intervention de l'IREC, 12 p.

BYTHEWAY, B. et J. JONHSON (1990). « On Defining Ageism », *Critical Social Policy*, vol.10, n° 20, p. 27-39.

CARON, L. (2005). « Vieillissement de la population : ne cédon pas à la panique », *Option CSQ*, n° 23, p. 45-61.

CDPJ, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les personnes racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*, Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications, 58 p.

CEQ, Centrale de l'enseignement du Québec (1987). *La précarisation de l'emploi : identification du phénomène*, Notes de recherche, n° 20, 57 p.

CEQ, Centrale de l'enseignement du Québec (1990). *Les membres de la CEQ et le vieillissement*, Notes de recherche, n° 22, 40 p.

CEQ, Centrale de l'enseignement du Québec (1992). *La CEQ, c'est mon genre. Portrait statistique des femmes à l'intérieur de la Centrale de l'enseignement du Québec, 1990-1991*, 58 p.

COMMISSION SUR L'AVENIR DES SOINS DE SANTÉ AU CANADA (2002). *Guidé par nos valeurs : l'avenir des soins de santé au Canada*, rapport final.

COMMISSION NATIONALE SUR LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS DE 55 ANS ET PLUS (2011). *Le vieillissement de la main-d'œuvre et l'avenir des retraites : des enjeux pour tous, un effort pour chacun*, gouvernement du Québec, 146 p.

CONSEIL CANADIEN DE LA SANTÉ (2009). *La valorisation de l'argent : renforcer le système canadien des soins de santé*, 52 p.

CONCIALDI, P. (1997). « Le débat sur les retraites: l'alibi de la démographie », *La Revue de l'IREs*, n° 23, Hiver, p. 37-57.

CSQ, Centrale des syndicats du Québec (2004). *Le choc démographique : réalité ou prétexte*, Conseil général, Montréal, 42 p.

CSQ, Centrale des syndicats du Québec (2012a). *Maintien au travail et retraite : quels enjeux autour du vieillissement de la main-d'œuvre ?*, Conseil général, 19 p.

CSQ, Centrale des syndicats du Québec (2012b). *Le RREGOP : mythes et réalités*, Montréal, 7 p.

EMPLOI-QUÉBEC (2010). *Le marché du travail au Québec. Perspectives à long terme 2009-2018*, Information sur le marché du travail, gouvernement du Québec, 40 p.

EQCOTESST, Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (2011). *Projets spéciaux : études et recherches*, 986 p.

FCRSS, Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé (2001). *Mythe : la population vieillissante submergera le système de soins de santé*.

GAUTHIER, H. et collab. (2004). *Vie des générations et des personnes âgées : aujourd'hui et demain*, Institut de la statistique du Québec, 303 p.

GEE, E. et collab. (2000). *The Overselling of Population Aging ; Apocalyptic Demography, Intergenerational Challenge and Social Policy*, Oxford University Press, 154 p.

GILL, L. (2007). *Vieillesse de la population et finances publiques. La « futurologie à rebours » de Pierre Fortin et Luc Godbout*, Chaire d'études socio-économiques de l'UQAM, 30 p.

GODBOUT, L. et collab. (2006). *Agir maintenant pour le Québec de demain*, Les Presses de l'Université Laval, 253 p.

GODBOUT, L. (2007). *Oser choisir maintenant : des pistes de solution pour protéger les services publics et assurer l'équité entre les générations*, Les Presses de l'Université Laval, 140 p.

GRENIER, A. et L. FERRER (2010). « Âge, vieillesse et vieillissement : définitions controversées de l'âge », dans *Vieillir au pluriel : Perspectives sociales*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec.

GUILLOTEAU, J.-F. et D. MASCHINO (2011). « Les régimes complémentaires de retraite des salariés au Québec sont-ils à la croisée des chemins ? », *Regards sur le travail*, vol. 7, n° 2, 20 p.

ICIS, Institut canadien d'information sur la santé (2011a). *Facteur d'accroissement des dépenses en santé : tendances macroéconomiques*, 33 p.

ICIS, Institut canadien d'information sur la santé (2011b). *Facteur d'accroissement des dépenses en santé*, 80 p.

ICIS, Institut canadien d'information sur la santé (2011c). *Les dépenses en santé devraient atteindre 200 milliards en 2011*.

INM, Institut du Nouveau Monde (2010). *Le Québec vieillit : une chance ou un problème ?*, Rendez-vous des générations de l'Institut du Nouveau Monde, 20 p.

ISQ, Institut de la statistique du Québec (Édition 2003). *Perspectives démographiques du Québec et des régions – 2001-2051*, 39 p.

ISQ, Institut de la statistique du Québec (Édition 2009). *Perspectives démographiques du Québec et des régions – 2006-2056*, 133 p.

ISQ, Institut de la statistique du Québec (Édition 2012). *Le Québec chiffres en main*, 72 p.

LAVOIE, J. (2008). *Une histoire pour notre avenir – Trente-cinq ans de lutte pour le personnel professionnel des collèges*, Centrale des syndicats du Québec, 100 p.

LESEMANN, F. et M. D'AMOURS (2006). *Vieillissement au travail, emplois et retraites*, Montréal, Les Éditions Saint-Martin, 216 p.

LESSARD, C. (2008). *Réformes en éducation, condition enseignante et métier enseignant : un point de vue nord-américain*, Communication au Colloque du CSFEF.

MATTE, B. (2008). *Les défis de l'emploi au Québec : élément de prospective*, Québec, Publication RRQ, 19 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION et collab. (1987). *Portrait statistique du personnel féminin des commissions scolaires*, gouvernement du Québec, 77 p.

MINISTÈRE DES FINANCES (2009). *Le contexte démographique du Québec : Horizon 2025*, gouvernement du Québec, 26 p.

OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques (2005). *Différentes facettes du temps de travail : évolution récente du temps de travail*, Synthèses OCDE, 8 p.

OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques (2004). « Évolution récente et perspectives du marché du travail. Section spéciale : Les différentes facettes du temps de travail », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, p. 17-64.
OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques (2009). *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 85.

OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques (2010). *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 88.

OIIQ, Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec (2011). *Rapport statistique sur l'effectif infirmier 2010-2011 : le Québec et ses régions*, 177 p.

OIIQ, Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec (2012). « La relève infirmière d'aujourd'hui et de demain peut combler les départs », *Bulletin Infostats*, vol. 4, n° 1, 1 p.

PELLISSIER, J. (2007). *La guerre des âges*, Armand Colin, 237 p.

PINSON, G. (2009). « Le vieillissement démographique sera plus rapide au Sud qu'au Nord », *Population et sociétés*, n° 457, 4 p.

RAMSAY, C. (2010). *Nouvelle historique pour la prospérité du Québec : le taux d'activité des jeunes Québécois dépasse celui des Ontariens depuis 4 ans*, Québec, 3 p.

Rapport du groupe de travail sur le financement du système de santé (rapport Castonguay) (2008). *En avoir plus pour notre argent : des services accessibles aux patients, un financement durable, un système productif, une responsabilité partagée*, gouvernement du Québec, 338 p.

RRQ, Régie des rentes du Québec (2011). *Statistiques de l'année 2010*, gouvernement du Québec, 91 p.

RRQ, Régie des rentes du Québec (2012a). *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui des pays industrialisés*, gouvernement du Québec, 93 p.

RRQ, Régie des rentes du Québec (2012b). *Plan stratégique 2012-2016*, gouvernement du Québec, 28 p.

SAMORODOV, A. (1999). *Ageing and Labour Markets for Older Workers*. Employment and training papers, ILO, 34 p.

STATISTIQUE CANADA (2010). *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation*, n° 89-649-X au catalogue, 45 p.

STATISTIQUE CANADA (2008). *Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF)*, fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD).

STATISTIQUE CANADA (2009). *Les habitudes de dépenses au Canada*, Division de la statistique du revenu, 103 p.

STATISTIQUE CANADA (2011). *Heures travaillées et productivité du travail dans les provinces et les territoires*, tableaux 383-0009 à 383-0011, 3 p.

STATISTIQUE CANADA (2011). *Recensements et estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires*, n° 91-215-X au catalogue, 169 p.

STATISTIQUE CANADA (2012). *Enquête sur la population active janvier 1976 à avril 2012*, Tableau 282-0002, 1 p.

STATISTIQUE CANADA (2012). *Définitions, sources des données et méthodes, unités statistiques normalisées : ménage*, définition mise à jour le 16 avril 2012.

VENNE, M. et collab. (2004). *L'annuaire du Québec 2004*, Fides, 1006 p.

VENNE, M. et collab. (2008). *L'annuaire du Québec 2008*, Fides, 480 p.

Sites internet

CCHST, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (2002). *Travailleurs vieillissants*, www.cchst.ca/reponsesst/psychosocial/aging_workers.html (adapté de Laville et collab. [1998]. « Les travailleurs âgés », *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, 4 éditions, Bureau international du travail) (Consulté le 31 mai 2012).

CSQ, Centrale des syndicats du Québec (2012c). *La CSQ*, <http://lacsq.org/la-csq/index.html> (Consulté le 31 mai 2012).

F4S, Fédération des syndicats de la santé et des services sociaux (2012). *Historique*, <http://www.f4s.gs/historique.html> (Consulté le 24 mai 2012).

FEC, Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (2012). *Un peu d'histoire*, <http://fec.csq.qc.net/la-fec-csq/historique/index.html> (Consulté le 31 mai 2012).

FPEP, Fédération du personnel de l'enseignement privé (2012). *Mission*, <http://fpep.csq.qc.net/federation/mission/index.html> (Consulté le 31 mai 2012).

FPPC, Fédération du personnel professionnel des collèges (2012). *Historique*, <http://fppc.qc.ca/federation/historique/> (Consulté le 24 mai 2012).

FPPE, Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (2012). *Historique de la fédération*, <http://www.fppe.qc.ca/histor/historique.html> (Consulté le 24 mai 2012).

FPSES, Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (2012). *Profil*, <http://www.fpses.org/> (Consulté le 24 mai 2012).

FPSS, Fédération du personnel de soutien scolaire (2012). *Historique*, <http://fpss.csq.qc.net/la-federation/historique/index.html> (Consulté le 24 mai 2012).

FSE, Fédération des syndicats de l'enseignement (2012). *La FSE – 20 ans d'action en Fédération !*, <http://www.fse.qc.net/qui-sommes-nous/histoire-mission/index.html> (Consulté le 28 mai 2012).

RRQ, Régime de rentes du Québec (2012). *À la retraite, combien recevrez-vous des régimes publics ?*, Info flash Retraite Québec, http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/flashretraitteqc/Pages/capsule_retraite_007.aspx (Consulté le 6 juin 2012).

Service Canada (2012). *Montant des paiements de la sécurité de vieillesse*, <http://www.servicecanada.qc.ca/fra/psr/sv/svtaux.shtml> (Consulté le 8 juin 2012).

TONDREAU, J. (2011). *Sur le malaise et la souffrance des enseignants, tendances sociales*, <http://tendancesociales.blogspot.ca/2011/04/sur-le-malaise-ou-la-souffrance-des.html> (Consulté le 12 juillet 2012).

Vidéos

AREQ-CSQ (2011). *Ce matin dans la salle d'à côté...*, Québec.

**COLLECTION
NOTES DE RECHERCHE**

- 65 JOBIN, Marianne, sous la supervision de France BERNIER. *Le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre : comprendre les impacts chez nos membres*, août 2012, 69 p. (D12475)
- 64 MEHIAOUI, Souhila, sous la direction de Nicole DE SÈVE. *Recherche sur l'intégration en emploi des personnes issues de l'immigration*, mai 2013, 55 p. (D12444).
- 63 FORCIER, Hubert. *Recherche sur la fréquentation linguistique des cégeps*, Montréal, septembre 2012, 118 p. (D12157).
- 62 POULIN, Jacynthe. *Éléments de réflexion sur le rapport au travail et les règles de gouvernance chez les Cris et les Inuits du Nord-du-Québec*, Québec, février 2010, 58 p. (D12100).
- 61 HARVEY, Pierre-Antoine. *Portrait de la fiscalité et de ses perspectives au Québec*, Montréal : CSQ, mai 2008, 98 p. (D11891).
- 60 BROUILLETTE, Véronique et Luc ALLAIRE. *La formation au travail : un enjeu social*, Montréal : CSQ, mai 2007, 63 p. (D11757).
- 59 GARON, Jean-René. *Retrait des subventions aux écoles primaires et secondaires privées : Évaluation de l'élasticité de la demande*, Québec, juin 2006, 55 p. (D11657).
- 58 RIFFAUD, Sébastien. *Âges et savoirs : Vers un transfert intergénérationnel des savoirs*, Québec, mars 2007, 95 p. (D11753).
- 57 OUELLET, Amélie. *Le transfert des savoirs dans l'enseignement : une nécessité!*, Québec, février 2007, 37 p. (D11738).
- 56 PAYEUR, Christian. *La relation entre recherche et action syndicale en éducation : le cas du Québec*, Québec, octobre 2005, 36 p. (D11608).
- 55 TALBOT, Geneviève. *La reconnaissance des acquis et des compétences au Québec : à l'aube d'une relance*, Québec, octobre 2005, 123 p. (D11593).
- 54 DANIS, Gabriel. *Les partenariats public-privé (PPP) : mythes, réalités et enjeux*, Montréal, octobre 2004, 53 p. (D11475).
- 53 AVIGNON, Pierre. *L'évaluation du système de santé : critiques et enjeux dans une perspective sociale et syndicale*, Montréal, septembre 2004, 57 p. (D11457).
- 52 COLLOMBAT, Thomas. *Le point sur l'aide au développement*, Montréal, février 2004, 36 p. (D11400).

- 51 BROUILLETTE, Véronique et Nicole FORTIN. *La mondialisation néolibérale et l'enseignement supérieur*, Montréal, janvier 2004, 94 p. (D11373).
- 50 BABY, Antoine. *Des bons ? À quoi bon ? Une analyse de la question des bons d'études*, Québec, CSQ, mars 2003, 69 p. (D11277).
- 49 ROY, Gilles. *De mesures compensatoires à l'obligation de résultats. Bilan critique des politiques scolaires d'intervention auprès des milieux défavorisés québécois*, Québec, CSQ, septembre 2002, 146 p. (D11217).
- 48 PRONOVOST, Solange. *La violence psychologique au travail à l'aune du régime d'indemnisation des lésions professionnelles*, Montréal, CSQ, septembre 2002, 33 p. (D11210).
- 47 TONDREAU, Jacques. *Bilan de l'accès et de la réussite scolaires*, Québec, CSQ, avril 2002, 29 p. (D11166).
- 46 BLANCHETTE, Corrine, avec la collaboration de Laurier CARON. *Le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre et ses impacts pour les réseaux de la santé et de l'éducation*, Québec : CSQ, novembre 2001, 76 p. (D11127).
- 45 LESSARD, Claude et Liliane PORTELANCE, *Réflexions sur la réforme curriculaire au Québec*, Québec : CSQ, novembre 2001, 77 p. (D11118).
- 44 BÉRUBÉ, Lucie. *Les conseils d'établissement des écoles, un premier coup d'œil. Document préliminaire à la construction d'un sondage concernant l'évaluation des conseils d'établissement*, Québec : CEQ, 1999, 105 p. (D10815).
- 43 TONDREAU, Jacques. *K.-O. à la violence. O.K. à la coopération. Trente ans de réflexion et d'interventions de la CEQ et de ses affiliés sur la violence en société, à l'école et au travail*, Québec : CEQ, 1999, 75 p. (D10793).
- 42 TONDREAU, Jacques. *La reconnaissance des acquis et des compétences au Québec : un choix stratégique dans une société en changement : synthèse des principaux écrits*, Québec : CEQ, 1999, 70 p. (D10734).
- 41 LANCTÔT, Yves. *Le financement privé des services d'éducation et de santé : faut-il s'inquiéter du loup dans la bergerie ?* Québec : CEQ, 1999, 140 p. (D10729).
- 40 BERNIER, Brigitte. *Le portrait des conseils d'élèves au secondaire* : Québec : CEQ, 1997, 35 p. (D10554).
- 39 TRÉPANIÉ, Maryse et Lise ST-LAURENT. *Les services aux élèves handicapés ou en difficulté : état de la situation et perspectives*, Québec : CEQ, 1996, 122 p. (D10465).
- 38 DE SÈVE, Nicole. *La conciliation travail/famille dans nos milieux : comment poursuivre ?* Québec : CEQ, 1996, 57 p. (D10359).

- 37 LEGAULT, Ginette et Marie Anik AUSSANT. *Stratégies novatrices d'aménagement du temps de travail*, Québec : CEQ, 1996, 91 p. (D10370).
- 36 LACHANCE, Éline. *Les jeunes et le syndicalisme : recension des écrits*, Québec : CEQ, 1996, 24 p. (D10368).
- 35 GAUVREAU, Claude. *Les autoroutes de l'information : enjeux et perspectives*, Québec : CEQ, 1995, 25 p. (D10304).
- 34 LE SCOUARNEC, François-Pierre. *Les inforoutes et la société du savoir : nouveaux défis pour le monde de l'enseignement*, Québec : CEQ, 1995, 55 p. (D10246).
- 33 BERTHELOT, Jocelyn. *Gouverne démocratique ou dérives marchandes : la restructuration en éducation dans quelques pays et provinces*, Québec : CEQ, 1995, 27 p. (D10266).
- 32 BOUCHER, Normand. *Les fonctions professionnelles dans l'éducation : une revue de littérature des expériences étrangères*, Québec : CEQ, 1995, 66 p. (D10261).
- 31 LALIBERTÉ, Andréanne. *Les professionnelles et professionnels de l'éducation : le cas des conseillères et conseillers pédagogiques et des orthopédagogues*, Québec : CEQ, 1995, 53 p. (D10242).
- 30 LAROCQUE, Brigitte. *L'éducation coopérative : recension d'études et d'expériences*, Québec : CEQ, 1985, 44 p. (D10241).
- 29 PIETTE, Jacques. *L'éducation aux médias : vers une redéfinition des rapports entre l'école et les médias*, Québec : CEQ, 1994, 72 p. (D10150).
- 28 COULOMBE, Laurette. *Garçons et filles : socialisation, stéréotypes et réussite scolaire*, Québec : CEQ, 1993, 33 p. (D10065).
- 27 BOUCHER, Normand et Christine CLEARY. *Une école de la réussite pour le Nouveau-Québec*, Québec : CEQ, 1993, 84 p. (D10043).
- 26 BLIER, Bernard. *Le discours du CSE sur l'école, sa mission, sa réussite*, Québec : CEQ, 1993, 66 p. (D10022).
- 25 ROBERGE, Micheline. *Maternelle socialisante ou scolarisante : recension d'études et d'expériences*, Québec : CEQ, 1991, 43 p. (D9801).
- 24 DENIGER, Marc-André. *Synthèse des débats sur la formation professionnelle*, Québec : CEQ, 1990, 98 p. (D9564).
- 23 PAQUET, Pierre. *Les nouveaux rapports : État-entreprise, état de la situation en matière de formation de la main-d'œuvre*, Québec : CEQ, 1990, 102 p. (D9488).
- 22 DAVID, Hélène et al. *Les membres de la CEQ et le vieillissement : quelques données statistiques*, Québec : CEQ, 1990, 52 p. (D9438).

- 21 HOULE, Émilie et France TISSOT. *L'épuisement professionnel chez le personnel enseignant : revue de littérature*, Québec : CEQ, 1989, 30 p. (D9264).
- 20 TREMBLAY, Alain. *La précarisation de l'emploi : identification du phénomène*, Québec : CEQ, 1987, 56 p. (D9064).
- 19 PIERRE, Régine et al. *La douance : un produit social, rapport de deux recherches sur la douance*, Québec : CEQ, 1987, 26 p. (D9022).
- 18 BRETON, Gilles et Carol LEVASSEUR. *Syndicalisme et action politique : éléments pour une nouvelle problématique*, Québec : CEQ, 1987, 20 p. (D9021).
- 17 MICHAUD, Jacinthe. *Les coalitions syndicale et populaire : une réalité politique en constante évolution*, Québec : CEQ, 1987, 18 p. (D9020).
- 16 BERNARD, Élane. *Le NPD et le mouvement syndical en Colombie-Britannique*, Québec : CEQ, 1987, 16 p. (D9019).
- 15 MURRAY, Gregor. *Action politique des syndicats en Grande-Bretagne : réflexion sur l'action politique et les organisations syndicales*, Québec : CEQ, 1987, 19 p. (D9018).
- 14 LIPSIG, Carla et Denis LAGACÉ. *Réflexions sur le syndicalisme et l'action politique aux États-Unis*, Québec : CEQ, 1987, 18 p. (D9017).
- 13 LALLEMENT, Jeanine. *L'action politique de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.) : conception des rapports avec les partis politiques*, Québec : CEQ, 1987, 18 p. (D9016).
- 12 AMYOT, Grant. *Le mouvement syndical italien et l'action politique*, Québec : CEQ, 1987, 14 p. (D9015).
- 11 JONCAS, Luc. *Le néo-libéralisme en éducation : et si jamais...*, Québec : CEQ, 1987, 16 p. (D8999).
- 10 MOISAN, Marie. *La santé et le système de soins québécois : survol de la situation*, Québec : CEQ, 1987, 80 p. (D8962).
- 9 PAYEUR, Christian. *Les organisations syndicales québécoises et l'action politique*, Québec : CEQ, 1987, 22 p. (D8930).
- 8 PLOURDE, François. *Prendre une retraite différente : les expériences des autres pays industrialisés*, Québec : CEQ, 1987, 30 p. (D8921).
- 7 LIPSIG, Carla et Christian PAYEUR. *L'action politique et les organisations syndicales : une problématique*, Québec : CEQ, 1987, 14 p. (D8898).
- 6 BÉDARD, Denis. *Impact de l'informatique sur le travail des conseillères et conseillers d'orientation du Saguenay-Lac-St-Jean*, Québec : CEQ, 1986, 22 p. (D8749).
- 5 LANGLOIS, Richard. *À l'orée de l'an 2000 : repenser l'État-providence*, Québec : CEQ, 1986, 45 p. (D8736).

- 4 PAYEUR, Christian. *Le congé-éducation payé*, Québec : CEQ, 1986, 33 p. (D8729).
- 3 LANGLOIS, Richard. *Le rapport Macdonald et les politiques sociales : un « modelling » pour les programmes sociaux*, Québec : CEQ, 1986, 18 p. (D8713).
- 2 ZIARKO, Hélène et al. *La douance : l'urgence d'un débat*, Québec : CEQ, 1986, 31 p. (D8707).
- 1 PAYEUR, Christian. *Les nouvelles technologies et l'avenir de la formation. Éléments préliminaires d'une problématique formation-emploi*, Québec : CEQ, 1985, 10 p. (D8700).

