

**Avis sur le maintien en emploi
des travailleurs âgés de 55 ans ou plus
et le retour au travail des jeunes retraités**



Le contenu de cette publication a été adopté à l'unanimité par les membres du Conseil des aînés lors de la séance plénière du 29 janvier 2009.

Recherche et rédaction

Nathalie Bolduc Agente de recherche et de planification socioéconomique

Conseil des aînés
900, boulevard René-Lévesque Est
8^e étage, bureau 810
Québec (Québec)
G1R 2B5

Téléphone : 418 643-0071
Sans frais : 1 877 657-2463
Télécopieur : 418 643-1916
Courriel : aines@conseil-des-aines.qc.ca
Site Internet : www.conseil-des-aines.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009
Bibliothèque et Archives Canada, 2009
ISBN 978-2-550-56043-2 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-56044-9 (version pdf)
Gouvernement du Québec, 2009

La reproduction totale ou partielle de la présente publication est autorisée à condition d'en mentionner la source.

Remerciements

Le maintien en emploi des travailleurs âgés et le retour sur le marché du travail des jeunes retraités soulèvent de nombreux défis, et tant les causes que les conséquences de ce phénomène interpellent divers champs d'études et de connaissances. Ainsi, pour bien saisir la complexité de cette réalité, nous avons consulté des experts dans différents domaines afin d'optimiser notre analyse. Le Conseil désire donc remercier les personnes suivantes pour leur généreuse et précieuse collaboration :

Monsieur Pierre Bégin

Actuaire à la Régie des rentes du Québec

Monsieur François Boulanger

Actuaire à la Régie des rentes du Québec

Monsieur Pierre Fortin

Professeur au Département des sciences économiques à l'Université du Québec à Montréal (UQAM)

Monsieur Jacques Légaré

Professeur émérite au Département de démographie de l'Université de Montréal

Monsieur Pierre Emmanuel Paradis

Économiste principal du Groupe d'analyse, Montréal

Préambule

Six ans après la publication des avis du Conseil des aînés¹ traitant de la retraite et des travailleuses et travailleurs vieillissants, le Conseil croit nécessaire de s'intéresser à nouveau au maintien en emploi des travailleurs âgés de 55 ans ou plus et au retour au travail des jeunes retraités. De fait, le vieillissement de la population nous mène vers cette nouvelle réalité qu'est l'allongement de la vie au travail.

En filigrane, le déroulement du cycle de vie règle le pas de cette nouvelle réalité. Caractérisé par la succession de parcours qui le composent, le cycle de vie est marqué par des rites de passage, souvent définis par l'âge. L'entrée à l'école, l'arrivée sur le marché du travail et la prise de la retraite comptent parmi les rites les plus marquants. L'enchaînement de ces parcours, jadis considérés comme immuables, se brise désormais.

Le marché du travail a lui aussi connu différents changements au cours du dernier siècle. De la société traditionnelle d'autrefois jusqu'à la société dans laquelle nous vivons actuellement², le marché du travail s'est métamorphosé.

En 2006, les premiers membres de la cohorte du baby-boom ont atteint 60 ans. Depuis leur naissance, ils ont induit des ajustements continus dans plusieurs sphères de leur vie et de la société. Ce n'est pas fini. Ils continueront de les influencer, et ce, jusqu'à leur mort.

Ces nouvelles réalités que sont le maintien en emploi des travailleurs âgés de 55 ans ou plus et le retour au travail des jeunes retraités comportent deux principaux aspects, économique et humain. D'un point de vue économique, la disproportion entre l'augmentation du nombre d'aînés et la diminution du nombre de travailleurs est telle qu'elle amorce déjà un déséquilibre dans le financement des systèmes de santé et de protection sociale. L'ampleur du défi requerra beaucoup d'actions concrètes.

Sous l'aspect humain, le travail est depuis toujours considéré comme un créateur de liens sociaux. Une rupture de ces liens, surtout sans préparation préalable, peut avoir des conséquences psychologiques et sociales majeures. Après une période où de nombreuses personnes ont vécu des ruptures abruptes entre le travail et la retraite, il se dessine présentement une tendance qui se veut plus flexible entre ces deux grands paramètres de la vie humaine.

Au cours des dix dernières années, l'augmentation du nombre de travailleurs aînés est venue renverser le mouvement vers la sortie précoce qui a prévalu dans les années 1980 et 1990. En effet, on assiste à une augmentation de la participation à l'activité rémunérée chez cette catégorie de travailleurs.

1. *Trop jeune ou trop vieux : Avis sur la situation des travailleuses et travailleurs vieillissants au Québec et Une fin ou un début? : Avis sur la retraite*, documents publiés en 2002.

2. Société postmoderne ou postindustrielle : il n'y a pas de consensus à ce sujet.

Dans le cadre de cet avis, il est question non pas de participation à la « vie active », mais plutôt de participation au « travail rémunéré ». De fait, la vie active ne se résume pas uniquement à un travail, à un emploi. Elle inclut des activités diverses, telles que le bénévolat ou les loisirs. Le but principal de cet avis est précisément d'analyser le travail, soit une activité qui procure un salaire ou un revenu à un individu. Voilà pourquoi la notion de « travail rémunéré » y sera utilisée.

Table des matières

Introduction	1
Chapitre 1 Contexte démographique	3
1.1 Changements démographiques : vieillissement de la population.....	3
1.1.1 Évolution du taux de fécondité	3
1.1.2 Évolution de l'espérance de vie	5
1.2 Changements socioculturels et taux de fécondité	7
1.2.1 Début du lent déclin de la fécondité	7
1.2.2 Baby-boom	8
1.2.3 Retour au faible taux de fécondité	8
1.2.4 À quoi s'attendre?.....	9
1.3 Changements socioculturels et espérance de vie.....	9
1.3.1 Importance de vieillir en bonne santé	9
1.3.2 Situation socioéconomique des aînés	10
1.4 Principaux effets des changements démographiques sur le marché du travail	11
1.4.1 Hausse du taux d'activité des travailleurs de 55 ans ou plus	11
1.4.2 Absence de relève	12
1.4.3 Pourquoi la période de retraite s'allonge-t-elle?	12
1.5 Évolution de la population active, projections jusqu'en 2051	13
1.5.1 Aînés de demain et espérance de vie	14
1.5.2 Scénarios démographiques	15
1.5.3 Conséquences sur la croissance (ou la décroissance) démographique	15
1.6 Changements dans les parcours du cycle de vie	15
1.7 Conclusion.....	16
Chapitre 2 Contexte du marché du travail depuis le début du 20^e siècle	17
2.1 Passage à la société industrielle (1900-1945).....	17
2.2 Trente Glorieuses (1946-1973)	18
2.2.1 Développement de l'État-providence.....	18
2.2.2 Participation des femmes au marché du travail.....	19
2.2.3 Apport de l'immigration au marché du travail	19
2.3 Crise du pétrole (1973-1980).....	20
2.4 Nouvelles formes d'organisation du travail et travail atypique (1980-1990)	20
2.5 Décennie de la rationalisation (1990-2000).....	21
2.6 Nouveau millénaire	22
2.6.1 Travail au féminin au début du millénaire 2000	23
2.6.2 Économie du savoir	23
2.7 Croisée des chemins	24
2.7.1 Immigrants et travail	25
2.8 Que nous réserve l'avenir? Le marché du travail jusqu'en 2016.....	26
2.8.1 Emploi par secteur d'activité.....	27
2.9 Éducation et cycle de vie	27
2.10 Conclusion.....	28
Chapitre 3 Vers la retraite progressive	29
3.1 Évolution de la retraite au Québec depuis la fin du 20 ^e siècle.....	29
3.2 Baby-boomers	32
3.3 Pénuries de main-d'œuvre	33

3.3.1	Nouvelle génération de réglementation	35
3.4	Transition entre le travail et la retraite	37
3.5	Âge désiré et âge réel de la retraite	38
3.6	Allongement de la vie au travail.....	39
3.6.1	Pénibilité au travail	41
3.6.2	Effet sur le bénévolat et sur d'autres activités non rémunérées	41
3.7	Participation au travail rémunéré	42
3.7.1	Autre versant du maintien en emploi	44
3.8	Stéréotypes	45
3.9	Raisons pour ne pas partir à la retraite	46
3.9.1	Travail autonome	47
3.9.2	Paradoxes du maintien en emploi	49
3.10	Femmes et retraite	50
3.11	Santé et retraite	51
3.12	Formation	52
3.13	Immigrants et retraite.....	53
3.14	Cycle de vie	54
3.15	Conclusion	55
Chapitre 4	Solutions proposées	59
	Pistes et perspectives.....	63
	Conclusion générale.....	67
	Bibliographie	69

Liste des tableaux et des graphiques

Tableau 1 :	Taux de fécondité au Québec, de 1851 à 2007.....	4
Tableau 2 :	Espérance de vie à la naissance au Québec, de 1901 à 2006	6
Tableau 3 :	Proportions projetées des aînés au Québec, selon certains groupes d'âge, Québec, 2006-2046	7
Tableau 4 :	Répartition des particuliers âgés de 65 ans ou plus selon le sexe et certaines tranches du revenu total, Québec, 1994, 1997 et 2003.....	10
Tableau 5 :	Revenu total des particuliers selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 2003	11
Tableau 6 :	Âge médian à la retraite, selon le sexe, Québec, moyennes annuelles, 1981-2008.....	13
Graphique 1 :	Taux d'activité, 15 ans et plus et 55-64 ans, Québec, 1998 à 2008.....	42
Graphique 2 :	Part du travail autonome dans l'ensemble de l'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 2005	48

Introduction

Le vieillissement de la population s'accroît. Il était déjà question de l'accroissement de ce phénomène depuis plusieurs années, mais l'arrivée de la première génération³ de la cohorte⁴ du baby-boom à l'âge de la retraite (avec un âge médian à la retraite relativement bas) nous fait réaliser l'importance de la situation. Toute l'attention accordée à cette cohorte est spécifiquement reliée à sa taille. C'est pourquoi elle a tant modifié le portrait du Québec et elle continuera de le faire sous plusieurs aspects au cours des prochaines décennies.

Les baby-boomers sont des témoins et des acteurs importants des changements survenus depuis la Révolution tranquille, que ce soit en ce qui concerne l'éducation, l'essor de l'État-providence ou encore les modifications apportées à la conception et à l'organisation du travail. Au moment où ils se préparent à quitter le travail, le concept même de retraite s'apprête également à subir l'effet du passage de cette cohorte, entre autres en raison d'une meilleure espérance de vie. Le concept de cycle de vie est lui aussi appelé à connaître les effets de cette génération.

À la suite de la forte hausse de la fécondité d'après-guerre, cette cohorte a vu sa fécondité chuter et elle a gagné en longévité comme jamais auparavant. Conséquemment, il y a eu un accroissement du nombre absolu des personnes âgées de 65 ans ou plus, principalement causé par la présence d'un nombre élevé d'individus issus de cette génération et par la diminution du taux de mortalité (Arcand et Hébert, 2007).

L'articulation des parcours du cycle de vie n'échappe pas à cette vague et se met au diapason de cette nouvelle réalité. Le résultat de la combinaison de ces deux facteurs démographiques est le vieillissement de la population et, dans le cas qui nous préoccupe, celui de la main-d'œuvre. Ce phénomène relativement nouveau nous interpelle et constitue l'essentiel de ce document.

Et il y a plus encore. Au fur et à mesure que les baby-boomers prennent de l'âge, ils entraînent dans leur sillage d'autres changements. Les changements démographiques provoquent une réorganisation continue des concepts du travail, de la retraite et du vieillissement.

Le premier chapitre trace le portrait du contexte démographique du Québec. Celui-ci est analysé selon deux facteurs déterminants : la fécondité et l'espérance de vie. L'effet de la démographie sur le marché du travail est également abordé.

Ensuite, les principaux changements du marché du travail depuis le début du 20^e siècle sont énoncés au chapitre 2.

3. Génération : ensemble des individus ayant à peu près le même âge (Dictionnaire *Le Petit Robert*, 2008).

4. Cohorte : ensemble des individus ayant vécu un événement semblable pendant la même période de temps (Dictionnaire *Le Petit Robert*, 2008).

La question de la retraite progressive est exposée au chapitre 3. Les jalons les plus marquants de ce processus y sont énumérés. Le concept de la retraite a subi des bouleversements au cours des quarante dernières années. Nous relaterons les plus importants.

Le chapitre 4 est constitué de propositions de solutions au vieillissement de la main-d'œuvre recensées dans la littérature.

Pour clore cet avis, nous présentons une énumération de pistes et de perspectives proposées par le Conseil des aînés.

Chapitre 1 Contexte démographique

Depuis le milieu du 20^e siècle, le portrait de la démographie québécoise s'est diamétralement transformé. En effet, tous les facteurs démographiques qui influenceront la société québécoise au cours des prochaines années ont pris naissance à cette période, que ce soit le baby-boom ou la baisse du taux de fécondité qui s'en est suivie.

1.1 Changements démographiques : vieillissement de la population

Il est possible de constater les effets de l'avancée en âge de la population, entre autres par l'accroissement du nombre et de la proportion de personnes âgées dans la population. La répartition des groupes d'âge s'est conséquemment transformée sous la force de deux facteurs démographiques, soit le taux de fécondité et l'espérance de vie.

Si le taux de fécondité assurait le renouvellement des générations et si l'espérance de vie restait relativement stable, la population ne vieillirait certainement pas aussi rapidement qu'à l'heure actuelle. Ce n'est toutefois pas le cas. Le taux de fécondité demeure bas après avoir connu une forte hausse après la Deuxième Guerre mondiale. De plus, la population peut espérer vivre plus longtemps que jamais.

1.1.1 Évolution du taux de fécondité

L'évolution du taux de fécondité est le principal facteur responsable du vieillissement collectif. Alors que l'espérance de vie s'allonge, il est peu question de vieillissement rapide de la population; c'est à partir du moment où le taux de fécondité chute que le vieillissement s'accélère.

Dès le milieu du 19^e siècle, la fécondité québécoise entreprend sa décroissance. Jusqu'au tournant du 20^e siècle, elle diminue lentement pour ensuite ralentir de façon plus marquée. Par la suite, de maintes fluctuations caractérisent la fécondité au Québec tout au long du 20^e siècle (tableau 1). Une des fluctuations les plus remarquables est sans doute celle qui suit la Deuxième Guerre mondiale, le baby-boom, durant la période de 1946 à 1966 où le taux de fécondité atteint un sommet de 4,08 enfants par femme en 1957. On peut considérer cette hausse soudaine comme une brèche dans le mouvement de fécondité à la baisse entrepris au milieu du 19^e siècle.

Tableau 1 : Taux de fécondité au Québec, de 1851 à 2007

Année	Taux de fécondité	Commentaires
1851	6,80	Estimation ⁵
1871	6,40	Estimation
1891	5,60	Estimation
1921	5,30	Début de la crise économique au Québec
1937	3,30	Effet de la Crise de 1929
1946	3,80	Début du baby-boom
1957	4,08	Sommet du nombre de naissances
1966	2,70	Fin du baby-boom
1970	2,09	Première fois que le taux de fécondité tombe sous le seuil de renouvellement des générations
1987	1,36	Le plus faible taux de fécondité enregistré
1990	1,63	Légère remontée sous l'effet de politiques natalistes
2005	1,52	Année précédant l'entrée en vigueur de la nouvelle politique nataliste
2006	1,62	Nouvelle politique nataliste : régime québécois d'assurance parentale et hausse de la fécondité
2007	1,65	Léger ralentissement de la hausse de la fécondité par rapport à 2005-2006

Sources : Institut de la statistique du Québec (2000), *La situation démographique au Québec, bilan 1999, Rétrospective du 20^e siècle*, Louis Duchesne.
Institut de la statistique du Québec (2008), *Taux de fécondité selon le groupe d'âge de la mère, indice synthétique de fécondité et âge moyen à la maternité, Québec, 1951-2007*.
Compilation : Conseil des aînés.

Cette hausse étonnante du taux de fécondité est suivie par une chute non moins déconcertante.

5. Au 19^e siècle, la collecte d'informations sur le taux de fécondité était effectuée au moyen des recensements décennaux; cette méthode fournissait des statistiques imprécises. Au Canada, en 1921, et au Québec, en 1926, il y a eu la mise en place des « statistiques de l'état civil », effectuées grâce à des méthodes de collecte beaucoup plus fiables (Henripin, 2003).

En 1970, le taux descend à 2,09 enfants par femme, sous le seuil de renouvellement des générations, qu'on estime aujourd'hui à 2,1 enfants par femme⁶ en âge de procréer. L'importance accordée à ce seuil tient au fait qu'une population qui renouvelle ses générations demeure stable. Toutes choses étant égales par ailleurs, si ce seuil n'est pas atteint, la population décline. À l'inverse, s'il est dépassé, la population croît.

Depuis, le taux de fécondité poursuit sa descente pour atteindre son niveau le plus bas en 1987, soit 1,36 enfant par femme. Au cours des années suivantes, il connaît quelques variations, sans jamais atteindre le seuil de renouvellement des générations. En effet, le taux de fécondité le plus élevé des vingt dernières années, soit 1,65 enfant par femme, est atteint en 2007 (Institut de la statistique du Québec, 2008a).

Alors, même si le taux de fécondité remonte rapidement pour atteindre 2,1 enfants par femme au cours des prochaines années, il faudra attendre au moins vingt ans avant d'en ressentir les effets sur l'équilibre des groupes d'âge en raison du retard accumulé au cours des quarante dernières années. Et encore, nous sommes loin du sommet de 144 500 naissances atteint en 1959. En 2007, il y a eu 84 200 naissances (Institut de la statistique du Québec, 2008a) et pourtant, certains vont jusqu'à déclarer qu'un *mini-baby-boom* se profile (Péloquin, 2008)!

Actuellement, environ 5 000 naissances sont nécessaires pour augmenter le taux de fécondité d'un dixième de point. Près de 25 000 naissances supplémentaires par rapport à la population totale actuelle sont donc requises pour espérer atteindre ce seuil de renouvellement des générations, et ce, uniquement pour une année.

1.1.2 Évolution de l'espérance de vie

L'allongement de l'espérance de vie représente une des avancées les plus phénoménales du 20^e siècle. Les gains en longévité touchant les deux sexes sont rapides tout au long du 20^e siècle, et plus particulièrement jusqu'au milieu du siècle (tableau 2). Depuis, les gains en années supplémentaires sont moins importants. Ce constat du ralentissement de l'évolution de l'espérance de vie peut laisser croire que l'humain est biologiquement conçu avec une fin, une « date limite », car, selon Lefrançois (2004), il tend à se rapprocher de la longévité maximale de son espèce. En effet, les démographes qui ont tenté de prévoir la limite de cette vie moyenne sont rarement allés au-delà de 90 ans (Henripin, 2003). Le ralentissement de l'allongement de l'espérance de vie féminine peut être un indicateur de cette condition biologique.

6. Seuil de remplacement ou de renouvellement des générations : concept utilisé le plus souvent dans le sens du nombre moyen d'enfants nécessaire à une génération de femmes pour être remplacée par un nombre égal de filles. À cause du rapport de masculinité à la naissance et de la faible mortalité actuelle, ce seuil est d'environ 2,1 enfants par femme (Duchesne, 2006).

Tableau 2 : Espérance de vie à la naissance au Québec, de 1901 à 2006

Année	Âge		Écart
	Hommes	Femmes	
1901	45,0 ans	48,0 ans	3,0 années
1951	64,0 ans	69,0 ans	5,0 années
1980-1982	71,2 ans	78,9 ans	7,7 années
1990-1992	73,7 ans	80,8 ans	7,1 années
2005-2007	78,3 ans	83,2 ans	4,9 années

Sources : Institut de la statistique du Québec (2008), *Espérance de vie à la naissance et à 65 ans, selon le sexe, 1980-1982 à 2005-2007*.
 Institut de la statistique du Québec (2000), *La situation démographique au Québec, bilan 1999. Rétrospective du 20^e siècle*, Louis Duchesne.
 Compilation : Conseil des aînés.

L'espérance de vie des femmes a toujours été supérieure à celle des hommes. Au Québec, en 1980-1982, 7,7 années les distancent, alors qu'en 2005-2007, l'écart n'est que de 4,9 années (Institut de la statistique du Québec, 2008e). Cet écart d'âge entre les hommes et les femmes prend sa source dans leurs différentes habitudes de vie. Au début du 20^e siècle et avant, l'écart entre l'espérance de vie des deux sexes est ténue, car la maternité est une cause fréquente de décès. Les hommes adoptent plus fréquemment des modes de vie souvent risqués (tabac, alcool, métiers dangereux, etc.), pouvant expliquer que l'écart d'âge s'agrandit. À partir du moment où les femmes commencent à adopter les mêmes modes de vie que leurs congénères, cet écart s'amenuise lentement (Henripin, 2003).

Depuis les deux dernières décennies, les hommes gagnent plus d'années en espérance de vie que les femmes. Le gain en longévité des hommes s'explique, entre autres, par la diminution de la mortalité par cancer, particulièrement le cancer du poumon (Rochon, 2004).

Les avancées médicales ont un effet important sur l'allongement de la durée de vie, mais les améliorations sociales (meilleures conditions de vie), éducatives et techniques (traitement des déchets et des eaux usées) ont contribué grandement à cet allongement (Lefrançois, 2004).

Ces gains en longévité au cours du 20^e siècle créent une concentration d'individus au sein de la cohorte la plus âgée. En effet, celle qui connaît la plus forte poussée démographique est la cohorte des gens âgés de 80 ans ou plus : leur nombre a quadruplé depuis 1951 (Lefrançois, 2004). De plus, le nombre d'individus âgés de 85 ans ou plus aura presque doublé entre 2006 et 2026 (tableau 3). En outre, le nombre de centenaires s'accroît continuellement : en 2008, il y avait 1 236 centenaires au Québec, soit 123 de plus qu'en 2007 (Institut de la statistique du Québec, 2009b). Il s'agit d'une conséquence directe de l'allongement de l'espérance de vie au cours du dernier siècle.

Tableau 3 : Proportions projetées des aînés au Québec, selon certains groupes d'âge, Québec, 2006-2046

Années	n			%		
	65+	75+	85+	65+	75+	85+
2006	1 070 012	490 078	117 538	14,1	6,4	1,5
2016	1 459 078	610 572	180 211	18,5	7,7	2,3
2026	1 974 218	886 156	230 984	24,4	11,0	2,9
2036	2 253 443	1 237 980	373 954	27,9	15,3	4,6
2046	2 320 869	1 358 488	538 494	29,3	17,1	6,8

Source : Conseil des aînés, tableau fait à partir de l'édition 2003 des *Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051* de l'Institut de la statistique du Québec.

1.2 Changements socioculturels et taux de fécondité

Plusieurs événements influencent directement la diminution de la fécondité depuis le milieu du 19^e siècle, et leur analyse permet de fournir des résultats éclairants sur ce phénomène.

1.2.1 Début du lent déclin de la fécondité

Dès le milieu du 19^e siècle, on assiste à une diminution du taux de fécondité. Bien que les Québécois perçoivent cette époque comme la poursuite du modèle des familles très nombreuses, la fécondité entreprend tout de même un lent déclin (tableau 1). La baisse de la nuptialité et de la fécondité des mariages est le principal facteur structurel responsable de la diminution du taux de fécondité à cette époque. En effet, la fécondité d'un groupe de femmes en âge de procréer dépend principalement de deux facteurs : la fraction de ces femmes qui sont mariées aux divers âges et l'intensité de la fécondité de ces femmes (Henripin, 2003).

Quelques décennies plus tard, un événement conjoncturel conduit à une autre chute rapide du taux de fécondité : la Crise économique de 1929. Cette période est caractérisée par un taux de chômage très élevé et, conséquemment, un faible taux d'emploi. Entre 1929 et 1933, le taux d'emploi canadien a chuté de 30 %. La baisse du taux d'emploi a une conséquence sur le nombre de mariages, ce qui se traduit par un déclin de la nuptialité. La baisse de la fécondité s'est poursuivie jusqu'aux lendemains de la Deuxième Guerre mondiale (Henripin, 2003).

1.2.2 Baby-boom

Les années suivant la fin de la Deuxième Guerre mondiale sont connues pour la hausse rapide de la fécondité, créant ainsi le baby-boom. Au Québec, l'effectif des naissances de la période incluse entre 1946 et 1966 dépasse de 55,1 % celui de la période précédente, soit celle entre 1926 et 1946 (Gauthier, 2004). Bien que ce phénomène soit présent dans plusieurs pays industrialisés, c'est au Québec qu'il se manifeste le plus fortement, tant par sa durée que par le nombre annuel de naissances. La reprise économique suivant la fin de la guerre est la principale raison invoquée par plusieurs auteurs pour expliquer ce regain de fécondité.

1.2.3 Retour au faible taux de fécondité

La Révolution tranquille est source de nombreux changements au Québec. Ainsi, pendant la décennie 1960, les femmes accèdent progressivement à l'éducation et plusieurs d'entre elles font leur entrée sur le marché du travail. Dorénavant instruites, occupant des emplois en plus grand nombre, ces jeunes femmes abandonnent petit à petit le rôle traditionnel de mère au foyer à plein temps (Conseil de la famille et de l'enfance, 2008). De plus, avec l'accès à la contraception orale leur permettant un meilleur pouvoir sur la reproduction, le taux de fécondité chute rapidement, allant même jusqu'à descendre sous le seuil de renouvellement des générations dès 1970.

La décennie 1970 est un point tournant dans la situation de la famille, des femmes et des couples en général. Le contrôle des naissances, l'instruction et le travail octroient aux femmes une nouvelle liberté dans les choix de vie, avec vraisemblablement des répercussions sur le taux de fécondité. Une baisse radicale du taux de fécondité s'en est suivie au cours des années subséquentes.

En 1988, afin de contrer la diminution du nombre de naissances, le gouvernement québécois décide d'encourager financièrement les familles à avoir des enfants. Parmi les nombreuses actions visant à améliorer le soutien aux familles, on peut retenir la plus marquante, la création du fameux « bébé-bonus », assurant une allocation progressive en fonction du rang de l'enfant. En 1997, ces politiques axées sur l'aide financière sont abandonnées pour faire place à des services aux familles. Les services de garde à contribution réduite sont alors créés (Conseil de la famille et de l'enfance, 2008).

En janvier 2006, le gouvernement met sur pied le *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP) et, depuis, la fécondité connaît un regain. Cette dernière politique reconnaît le droit des nouveaux parents, des salariés et des travailleurs autonomes, de prendre un congé parental pouvant atteindre au plus cinquante semaines, tout en touchant un revenu.

Dans le tableau 1, nous constatons l'effet de l'entrée en vigueur de ces politiques dites natalistes sur le taux de fécondité.

1.2.4 À quoi s'attendre?

Il est trop tôt pour savoir si une tendance vers une hausse soutenue du taux de fécondité se profile. La faible performance des politiques natalistes passées peut laisser croire que cette tendance ne durera pas ou qu'elle aura un effet insuffisant pour renverser complètement la tendance amorcée dans les décennies précédentes, soit un indice de fécondité en deçà du seuil de renouvellement de la population. Malgré l'enthousiasme entourant la mise en place de telles politiques, le taux de fécondité demeure bas depuis les quarante dernières années (Browarski, 2007). Cependant, après une augmentation du nombre des naissances de 7,5 % en 2006 et de 3 % en 2007, les données préliminaires de l'Institut de la statistique du Québec permettent d'affirmer que le nombre de naissances poursuit sa croissance en 2008, soit entre 2 % et 3 % de plus qu'en 2007 (Institut de la statistique du Québec, 2008f).

1.3 Changements socioculturels et espérance de vie

L'avancée en âge de la population québécoise nous met face à de nouveaux défis, autant sous l'aspect individuel que collectif.

1.3.1 Importance de vieillir en bonne santé

Non seulement peut-on vivre plus longtemps, mais il importe également de tenir compte de l'espérance de vie en bonne santé. Plusieurs prônent l'amélioration des conditions de vie des aînés car, aux âges avancés, ce n'est pas uniquement l'absence de maladie qui est en jeu, mais la possibilité de vivre de façon autonome, sans incapacité (Légaré, 2008a). En effet, vivre plus longtemps sans incapacité modérée ou grave peut notamment permettre aux aînés de se maintenir en emploi ou de faire un retour sur le marché du travail, si le désir ou le besoin de le faire se manifeste.

Malgré tout, les stéréotypes culturels représentent souvent les aînés comme des personnes séniles, faibles, frêles, seules, improductives et aux prises avec des difficultés financières (Blakeborough, 2008). L'image de la vieillesse est souvent celle que les personnes âgées elles-mêmes véhiculent en croyant que l'avancée en âge n'a que des conséquences négatives (Vézina, Cappeliez et Landreville, 2007). Cette image tend à changer, car on note une proportion croissante de personnes aînées actives, en bonne santé et ne ressentant pas le moindre signe d'incapacité nuisant à leur autonomie. Une majorité d'entre elles n'éprouvent que de faibles pertes ne les limitant pas dans la pratique des activités quotidiennes (Lefrançois, 2004).

Les résultats d'un sondage effectué en 2006 par Ipsos Descarie auprès d'environ 1 000 Québécois âgés de 55 ans ou plus révèlent que 80 % d'entre eux se disent heureux. Des études ont même montré que la cohorte d'aînés est souvent celle qui se dit globalement la plus heureuse. Un autre mythe présente fréquemment des retraités vivant des situations difficiles. Or, les conclusions de diverses études au fil des années

révèlent que la retraite n'est pas liée à un bien-être négatif, que les retraités sont satisfaits de leur vie et qu'ils sont heureux d'être à la retraite. Ce sont ceux qui ont une mauvaise santé qui trouvent que la retraite est moins satisfaisante (Vézina, Cappeliez et Landreville, 2007), d'où l'importance de veiller à maintenir une bonne santé tout au long de sa vie.

1.3.2 Situation socioéconomique des aînés

Bien que les aînés constituent toujours l'un des groupes d'âge ayant les plus faibles revenus, la majorité d'entre eux ont bénéficié d'une augmentation de leurs revenus au cours des récentes années (tableau 4).

Tableau 4 : Répartition des particuliers âgés de 65 ans ou plus selon le sexe et certaines tranches du revenu total, Québec, 1994, 1997 et 2003

Revenu total	1994 %	1997 %	2003 %
Hommes			
Moins de 10 000 \$	10,0	5,0	3,0
10 000 à 14 999 \$	36,5	35,3	16,1
15 000 à 19 999 \$	15,9	19,9	24,7
Moins de 20 000 \$	62,4	60,2	43,8
40 000 \$ ou plus	9,9	11,3	17,3
Femmes			
Moins de 10 000 \$	33,0	29,6	22,2
10 000 à 14 999 \$	41,4	45,4	28,6
15 000 à 19 999 \$	14,5	12,0	23,9
Moins de 20 000 \$	88,9	87,0	74,7
40 000 \$ ou plus	2,2	3,0	7,1

Source : *La réalité des aînés québécois*, 3^e édition, 2007, Conseil des aînés, p. 101.

Toutefois, des disparités existent entre les deux sexes. Les revenus des femmes sont en moyenne plus faibles que ceux des hommes, et ce, à n'importe quel âge (tableau 5). Au cours de leur carrière, les femmes occupent souvent des emplois moins bien rémunérés que ceux des hommes. En 2003, elles gagnent 71 % du salaire des hommes. Les raisons sont qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel, occupent moins que les hommes des postes de direction et se concentrent dans le secteur des services où les emplois sont moins bien rémunérés, alors que les hommes travaillent davantage dans le secteur de la production. D'ailleurs, en 2007, 56 % des personnes travaillant au salaire minimum sont des femmes (Secrétariat à la condition féminine, 2008a). En outre, elles cessent plus souvent leurs activités rémunérées pour la

maternité ou pour prendre soin d'un proche (Conseil des aînés, 2008). Pour toutes ces raisons, les prestations des régimes de pension publics basés sur les revenus d'emploi (RRQ au Québec) sont, en moyenne, moins élevées pour les femmes que pour les hommes.

Tableau 5 : Revenu total des particuliers selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 2003

Sexe	Groupes d'âge				Total (\$)
	Moins de 25 ans (\$)	25-44 ans (\$)	45-64 ans (\$)	65 ans ou + (\$)	
Hommes	11 374	37 286	42 204	27 505	33 731
Femmes	9 930	28 201	23 417	18 448	22 389
Total moyen	10 672	32 811	32 666	22 328	27 959

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*.
 Compilation : Institut de la statistique du Québec.

De plus, la période de décaissement des fonds de retraite est plus longue pour les femmes considérant leur meilleure longévité et les montants accumulés plus faibles en raison des caractéristiques énumérées précédemment.

Néanmoins, il importe de souligner l'amélioration de la situation financière des personnes âgées de 65 ans ou plus entre 1994 et 2003 (tableau 4).

1.4 Principaux effets des changements démographiques sur le marché du travail

Un changement majeur attribuable au vieillissement de la population est le vieillissement de la main-d'œuvre. Ainsi, le taux d'activité des travailleurs et travailleuses de 55 ans ou plus augmente depuis les cinq dernières années. Il s'agit en fait de la plus forte progression parmi tous les groupes d'âge. Toutefois, en combinant le vieillissement de la population et l'âge médian à la retraite relativement bas depuis plusieurs années, nous assistons à un nouveau phénomène : l'allongement du temps de retraite.

1.4.1 Hausse du taux d'activité des travailleurs de 55 ans ou plus

Depuis quelques années, on constate une remontée des taux d'activité chez les travailleurs âgés et chez les retraités. Tant au Québec qu'au Canada, plusieurs travailleurs âgés de 55 ans ou plus se maintiennent sur le marché du travail plus longtemps. Plus de la moitié des 282 000 emplois créés au Québec au cours des cinq dernières années reviennent aux travailleurs compris dans cette tranche d'âge (Grenier, 2008). Le taux d'activité de la population âgée de 55 à 64 ans (hommes et femmes)

touche un plancher de 40,8 % en 1996 puis remonte pour atteindre 54,1 % en 2008, un sommet depuis 1976 (Institut de la statistique du Québec, 2009c). Chez les travailleurs âgés de 65 ans ou plus, la hausse est également importante. Depuis 2000, leur participation au marché du travail a augmenté de 136 % et leur nombre est passé de 28 000 à 67 000 (Grenier, 2007 et 2008). Or, ils occupent toujours une place modeste sur le marché du travail, leur taux d'activité se situant à 7,1 % en 2008 (Institut de la statistique du Québec, 2009c).

Les hommes et les femmes âgés ne connaissent pas le même cheminement en fin de carrière. Pendant que le taux d'activité des hommes âgés de 55 à 64 ans se maintient autour de 60 % depuis 2003, celui des femmes du même âge bondit de 25,7 % en 1988 à 48,8 % en 2008 (Institut de la statistique du Québec, 2009d).

Il y aurait là une véritable tendance vers un allongement du maintien en emploi des travailleurs aînés et un retour des retraités sur le marché du travail, phénomènes que nous pouvons d'ailleurs constater quotidiennement, spécialement dans le secteur des services de détail. On pourrait voir une augmentation de l'âge médian de la prise de la retraite.

1.4.2 Absence de relève

Le faible nombre de personnes des générations plus récentes qui entrent sur le marché du travail ne réussira pas à combler tous les départs à la retraite anticipés de la cohorte du baby-boom, toutes choses étant égales par ailleurs. Même si le nombre de naissances augmente depuis les trois dernières années et même si cette augmentation se poursuivait jusqu'à atteindre le seuil de remplacement, il est probablement trop tard pour rééquilibrer les écarts accumulés des dernières décennies entre le faible nombre de jeunes qui entrent sur le marché du travail et le nombre de travailleurs âgés qui en sortent. Le résultat est vraisemblablement une pénurie de main-d'œuvre, principale répercussion évoquée de ce déséquilibre.

1.4.3 Pourquoi la période de retraite s'allonge-t-elle?

Selon Lefrançois (2004), pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, l'homme moderne dispose maintenant d'une période de retraite presque aussi longue que la période jusque-là prédominante du travail rémunéré; la principale raison en est l'allongement de l'espérance de vie. Parallèlement, la période consacrée à la vie de travail s'amenuise, influencée par l'entrée plus tardive sur le marché du travail en raison de l'augmentation du niveau de scolarité et de la tendance au départ hâtif à la retraite (tableau 6). Ces deux phénomènes entraînent une contraction et une intensification de la période allouée à la vie de travail, ce qui concentre l'effort productif sur la seule génération des 30-50 ans (Guillemard, 2007). Considérant cette situation, l'allongement de la vie au travail des travailleurs de 55 ans ou plus, le retour en emploi des jeunes

retraités et l'incitation des jeunes à intégrer le marché du travail plus hâtivement pourraient renverser cette tendance.

Les premiers baby-boomers ont eu 60 ans en 2006 et ils auront 65 ans en 2011; les derniers baby-boomers à atteindre 65 ans le feront en 2031⁷. Avec la tendance actuelle à la retraite hâtive, l'âge médian à la retraite demeure autour de 60 ans, et ce, depuis quelques années déjà (tableau 6). Même si l'âge médian réel du départ à la retraite remontait à 65 ans, l'échéance serait repoussée de quelques années seulement. Ainsi, d'ici les vingt-cinq prochaines années, la très grande majorité des baby-boomers seront à la retraite. Avec l'espérance de vie qui s'allonge constamment, plus lentement certes, la période de retraite est donc plus longue.

Tableau 6 : Âge médian à la retraite*, selon le sexe, Québec, moyennes annuelles, 1981-2008

Années	Hommes	Femmes	Total
1981	64,9	64,8	64,9
1991	61,8	61,6	61,6
1997	60,8	59,2	60,0
1999	59,9	58,2	58,8
2001	59,9	59,6	59,8
2003	61,0	59,1	59,9
2005	61,4	59,7	60,2
2007	60,2	59,5	59,8
2008	60,2	59,5	59,8

* : Données lissées sur les trois dernières années (moyennes mobiles de trois ans).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Compilation de l'Institut de la statistique du Québec.

1.5 Évolution de la population active, projections jusqu'en 2051

L'histoire nous fournit des indications sur ce que peut être l'avenir, mais il existe évidemment beaucoup d'inconnues, et de nombreux facteurs peuvent influencer les événements à venir. Nous tentons tout de même de nous projeter vers le futur pour ainsi prévoir de quelle façon peuvent évoluer le taux de fécondité et l'espérance de vie ainsi que les conséquences sur la population active.

Malgré la croissance légère du taux de fécondité au cours des trois dernières années, il importe de souligner que le nombre de femmes en âge de procréer sera en

7. Plus tôt (tableau 1), nous avons défini le début du baby-boom en 1946 et la fin en 1966; par conséquent, les derniers baby-boomers à atteindre 65 ans le feront en 2031.

décroissance d'ici 2051, réduisant ainsi l'effet net d'une fécondité accrue (Godbout et autres, 2007).

L'espoir de vivre longtemps et en bonne santé est bien réel car l'information à ce sujet est de plus en plus diffusée. Les bonnes pratiques pour le faire sont connues et publiées abondamment. Les projections de la situation future des baby-boomers montrent qu'ils peuvent se maintenir en bonne santé : ils sont plus scolarisés et connaissent donc mieux l'importance des comportements préventifs en matière de santé. La conjoncture leur est également favorable : les améliorations médicales vont se poursuivre (ex. : la chirurgie cardiaque), et de meilleurs aménagements thérapeutiques et prothétiques sont disponibles (Lefrançois, 2004). La santé étant un facteur fréquemment invoqué pour justifier un départ à la retraite, la situation de l'emploi peut donc bénéficier d'une amélioration de l'état de santé des travailleurs aînés.

En 1998, l'espérance de vie à 65 ans pour les hommes et les femmes confondus était de 17,9 ans; l'espérance de vie sans incapacité était par contre de 9 ans, légèrement en baisse depuis 1986 (Conseil des aînés, 2007). Malgré une relative stabilité de l'âge médian à la retraite pour les deux sexes à 59,8 ans en 2008 (tableau 6) et un léger recul de l'espérance de vie en bonne santé, de nombreux futurs travailleurs aînés peuvent se maintenir en emploi plus longtemps avant l'âge où les incapacités modérées ou graves apparaissent, soit en moyenne autour de 75 ans (Conseil des aînés, 2008).

1.5.1 Aînés de demain et espérance de vie

Que nous réserve l'avenir? Selon une étude publiée dans le *New England Journal of Medicine* en 2005, l'augmentation du nombre d'enfants souffrant d'obésité risque de réduire l'espérance de vie de deux à cinq années aux États-Unis au cours des décennies à venir (Olshansky et autres, 2005).

Les principales raisons qui peuvent conduire à ce renversement de l'allongement de l'espérance de vie sont l'augmentation de la prévalence du diabète de type 2 et des maladies cardiovasculaires, souvent reliée à la sédentarité et à l'obésité. Environ 80 % des personnes diabétiques de ce type ont un surplus de poids ou souffrent d'obésité (Conseil des aînés, 2004). Alors, ce sont les enfants obèses actuels, de plus en plus touchés par le diabète de type 2, qui peuvent ainsi être les premiers individus, depuis la Crise de 1929, à connaître un raccourcissement de longévité au cours de leur vie adulte. Un tel déclin ne s'est jamais vu depuis (Olshansky et autres, 2005). L'étude américaine conclut que la hausse constante de l'espérance de vie au cours des deux derniers siècles devrait s'achever sous peu. Sous l'effet d'une obésité persistante, les enfants présentement obèses sont en moins bonne santé que leurs parents au même âge.

1.5.2 Scénarios démographiques

Selon l'Institut de la statistique du Québec (Gauthier, 2004), le scénario le plus plausible pour la période de 2001 à 2051 reproduit sensiblement les comportements démographiques actuels : un taux de fécondité de 1,5 enfant par femme, un allongement de l'espérance de vie passant de 85,7 ans en 2025 à 88,6 ans en 2050 pour les femmes et de 80,9 ans à 84,5 ans pour les hommes et un solde migratoire de 19 000 personnes par année.

Pour effectuer les projections de la population active au sein de la population totale, la méthode la plus simple consiste à « combiner, pour chaque catégorie de sexe et d'âge, une projection de population et une projection de taux d'activité ». Alors, selon les calculs, pour la période située entre 2011 et 2051, la population active devrait diminuer de 15,7 % (Légaré et Ménard, 2006). Si nous ajoutons les risques de ralentissement de l'espérance de vie chez les jeunes (section 1.5.1), la diminution de la population active pourrait s'accroître. Nous pouvons conclure que les départs à la retraite des baby-boomers, la faible relève des générations suivantes et le peu d'incidence de l'immigration sont des facteurs qui auront probablement un effet sur la diminution de la population active.

1.5.3 Conséquences sur la croissance (ou la décroissance) démographique

La forte croissance démographique des soixante-dix dernières années est sur le point d'atteindre un sommet. Avec le renouvellement des générations qui ne se fait plus depuis près de quarante ans, la conséquence directe de cette situation est la décroissance de la population totale. Cette décroissance s'amorcera en 2031, et à ce moment plus d'une personne sur quatre sera âgée de 65 ans ou plus, avec une forte proportion d'individus âgés de plus de 80 ans. Le principal effet de l'allongement de l'espérance de vie sera une augmentation rapide du taux de mortalité, la génération du baby-boom s'éteignant graduellement (Gauthier, 2004; Conseil des aînés, 2007).

1.6 Changements dans les parcours du cycle de vie

Tous les changements abordés précédemment ont des effets sur l'articulation des parcours du cycle de vie, tant sur la durée de chacun de ces parcours que sur la façon dont ils sont vécus. Après avoir été qualifié de rigide, ce cycle fait place maintenant à une certaine flexibilité sous l'influence des transformations sociétales au cours des dernières décennies.

Le concept de cycle de vie en trois parcours est souvent associé à l'avancée en âge, et pour cause. Historiquement, jusqu'aux origines de la société industrielle, le cycle de vie comporte deux parcours relativement fixes : l'enfance et l'éducation, constituant une

période très courte, suivies de l'âge adulte et de la vie de travail, période beaucoup plus longue. À cette époque, les individus ne se préoccupent probablement pas du fait que leur vie se déroule en « deux étapes »; ils empruntent plutôt le rythme des saisons pour régler leur vie. Ce n'est qu'à partir du moment où l'espérance de vie s'allonge et qu'un nouveau parcours s'ajoute, en l'occurrence la vieillesse institutionnalisée par la retraite, qu'une certaine transformation s'effectue quant au déroulement du cycle de vie, cette fois-ci en trois parcours. Ce cycle de vie a longtemps été sans souplesse : les enfants entraient à l'école à 5 ans (ce qui est toujours le cas de nos jours), les jeunes personnes commençaient à travailler entre 15 et 20 ans, et la retraite se prenait à 65 ans pour ceux qui vivaient jusqu'à cet âge. De nos jours, le concept du cycle de vie traditionnel est bouleversé et l'évolution de l'espérance de vie menant au vieillissement de la population et de la main-d'œuvre appelle un questionnement sur l'articulation de ces parcours entre eux.

En raison de la diversité des événements vécus pendant chaque parcours, il est difficile de comparer le cheminement d'un jeune retraité de 65 ans et celui d'un aîné de 85 ans. Pourtant, selon Xavier Gaullier (2003), ces événements sont intégrés dans le même parcours. En effet, Gaullier décrit trois parcours de vie, le premier se situant de 0 à 30 ans, le second de 31 à 60 ans et le dernier de 61 à 90 ans. Ainsi, le profil d'un enfant de 12 ans à l'école peut difficilement se comparer à celui d'un jeune adulte de 25 ans commençant sa carrière professionnelle. Un adulte de 35 ans en pleine ascension professionnelle est difficilement comparable à un adulte plus âgé de 55 ans préoccupé par son départ à la retraite. Alors, les différents événements des parcours du cycle de vie s'intercalent, se chevauchent, s'articulent différemment entre eux. Il est de plus en plus fréquent de voir des adultes retourner aux études après plusieurs années sur le marché du travail, des hommes d'âge mûr fonder une famille avec une nouvelle conjointe ou un jeune adolescent aller à l'école tout en travaillant. Bien qu'encore marginales dans plusieurs cas, ces situations diverses sont en progression.

1.7 Conclusion

La population québécoise se dirige vers une population « grisonnante » et le marché du travail s'en ressentira inévitablement. Cependant, bien que des hypothèses soient émises sur les projections démographiques, Lesemann et D'Amours (2006) montrent bien que, pour faire de telles projections, il faut tenir compte de deux facteurs : premièrement, les variables non prévisibles sont toujours plus importantes que les variables prévisibles et, deuxièmement, le facteur démographique ne peut être prévu avec certitude. L'imprévisibilité des projections démographiques est d'autant plus importante que même les observateurs et les analystes canadiens les plus sérieux n'ont pas prévu le baby-boom, croyant plutôt que la population allait stagner, voire diminuer; ils se basaient alors sur les mouvements démographiques qui se déroulaient depuis près d'un siècle (Henripin, 2003). Sans nécessairement abandonner le projet de tenter de prévoir des événements démographiques possibles, il s'avère pertinent de le faire avec circonspection et d'interpréter les résultats avec prudence.

Chapitre 2 Contexte du marché du travail depuis le début du 20^e siècle

L'histoire du marché du travail est jalonnée de changements dans les modes de production. Ces transformations qui ont lieu tout au long du 20^e siècle ont eu des répercussions jusqu'à maintenant et elles influenceront encore longtemps le marché du travail.

2.1 Passage à la société industrielle (1900-1945)

Au début du 20^e siècle, l'agriculture est une activité économique importante, occupant 42 % de tous les travailleurs canadiens. D'autres secteurs sont toutefois en croissance, tels que les services, les commerces et l'administration, avec 30 % des travailleurs à leur emploi (Henripin, 2003). Malgré la dominance du secteur agricole, la croissance des autres secteurs d'activité annonce déjà des changements sociaux et économiques importants.

À la suite de l'introduction de nouvelles technologies agricoles augmentant la productivité en milieu rural, moins d'hommes sont désormais nécessaires pour maintenir le mode de vie traditionnel. Les hommes évincés des campagnes par la mécanisation rapide de l'agriculture sont récupérés par les secteurs industriels émergents, ce qui favorise l'urbanisation et l'industrialisation (Rifkin, 1995). Il y a passage d'une économie agraire vers une économie axée sur le travail en usine et le machinisme. C'est l'avènement de la société industrielle.

Pour tirer le meilleur profit de cette société industrielle, l'ingénieur Frederick W. Taylor améliore le fonctionnement de l'organisation des usines à l'aide d'une production en série de biens matériels standardisés dans un monde dominé par l'organisation du travail : c'est le début du taylorisme (Lesemann et D'Amours, 2006).

Pendant la Première Guerre mondiale, Henry Ford s'inspire des travaux de Taylor pour inventer sa fameuse chaîne de montage. C'est l'instauration du travail à la chaîne et la naissance du fordisme. Avec sa production de biens standardisés, surtout dans l'industrie automobile, le fordisme devient le moteur principal de l'économie au cours du 20^e siècle (Mercure, 2001).

Ainsi, c'est pendant cette période de changement que la réglementation québécoise du travail débute avec la première loi sur le salaire minimum des femmes en 1919 (Désilets et Ledoux, 2006). Cette période est également marquée par la croissance fulgurante du mouvement syndical (Thwaites, 2002), afin de pallier les conditions de travail difficiles des ouvriers.

2.2 Trente Glorieuses (1946-1973)

Cette période, qui débute à la fin de la Deuxième Guerre mondiale et se termine en 1973 avec la crise du pétrole, est connue sous le nom des « Trente Glorieuses ». Jusqu'au milieu des années 1970, sous l'élan du taylorisme et du fordisme, on assiste à un mode novateur de développement et de régulation qui se traduit par la fabrication en série de biens standardisés, l'expansion du salariat, la hausse du taux de syndicalisation, l'accroissement du niveau de vie ainsi que l'essor de l'État-providence (Mercure, 2008a).

Au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale, le développement de procédés automatiques signifie le lent déclin de la société industrielle par la diminution rapide de l'emploi dit « industriel » au sens traditionnel du terme. Malgré la fin de l'ère industrielle, le fordisme et le taylorisme demeurent des modes de gestion populaires pendant de longues années.

À partir de 1950, l'automatisation et l'informatique prennent rapidement la place des travailleurs industriels. En conséquence, de nouvelles formes d'emplois se développent dans le secteur des services. Le secteur tertiaire prend de l'essor, remplaçant en quelque sorte plusieurs emplois industriels des secteurs primaire et secondaire disparus à la suite de l'automatisation.

2.2.1 Développement de l'État-providence

Au début du siècle, l'industrialisation et l'urbanisation donnent l'espoir d'une meilleure stabilité grâce au travail en usine, aux salaires réguliers, le tout coiffé d'une vive croissance économique. Malheureusement, tous ne profitent pas de cette croissance au même niveau. Constatant l'appauvrissement de certaines catégories de la population, le gouvernement met en place des programmes afin d'assister ces travailleurs victimes de « l'instabilité » créée par le salariat (Pillon et Vatin, 2003). À la fin de la Deuxième Guerre mondiale, on assiste à la mise en place de programmes sociaux qui répondent conséquemment aux trois principaux risques révélés par la crise économique de 1929 et les années de guerre (Lesemann et D'Amours, 2006) :

- l'assurance chômage, pour contrer le chômage de masse;
- les allocations familiales, afin d'aider les familles nombreuses;
- la sécurité de la vieillesse, afin d'atténuer les effets de la pauvreté entraînée par la perte de revenus de travail dans le grand âge.

En plus de produire des changements sur la fécondité, la Révolution tranquille amène son lot de changements institutionnels. Toute la décennie de 1960 est ainsi ponctuée par la création de nombreuses institutions marquantes : le ministère de l'Éducation, l'assurance-maladie, la Caisse de dépôt et placement du Québec, la Régie des rentes du Québec (Ménard et Beauregard, 2008). En 1962, le gouvernement nationalise

l'électricité et rapatrie les activités des entreprises d'électricité privées sous la bannière d'Hydro-Québec (Goulet, 1998). L'arrivée de la génération du baby-boom à l'âge d'intégrer le marché du travail coïncide avec la demande accrue de main-d'œuvre provenant du gouvernement et de ses institutions.

En 1964, le portrait de l'éducation change au Québec, à la suite du Rapport Parent. Certaines des recommandations du rapport sont mises en place, dont l'éducation obligatoire pour les deux sexes. La fréquentation scolaire au primaire augmente rapidement et les échelons supérieurs de la scolarité sont dorénavant accessibles à une plus grande proportion d'individus (Nobert, 2004). Depuis, le niveau de scolarité de la population ne cesse d'augmenter.

2.2.2 Participation des femmes au marché du travail

D'importantes transformations sociétales ont permis aux femmes de faire leur entrée sur le marché du travail. Dans les faits, cette entrée dans le monde de l'emploi est toutefois semée d'embûches. Jusqu'aux années 1970, certaines compagnies refusent d'embaucher des femmes mariées, redoutant qu'elles deviennent enceintes. Les travailleuses enceintes sont mises à pied ou placées sur une liste de rappel (Proulx, 2008). Lentement, un changement de mentalité s'effectue et, à cette époque, les femmes commencent à faire carrière, grâce à une meilleure scolarité (Marsan, 2008).

Le travail procure certes une protection, une valeur ajoutée; alors, à partir du moment où le nombre de naissances relève davantage d'une décision individuelle, l'amélioration des conditions de vie s'accroît et la participation des femmes au travail rémunéré augmente (Beaujot et Kerr, 2007).

Généralement, les femmes occupent les emplois dans le secteur tertiaire, le secteur des services (Pillon et Vatin, 2003). Cependant, plusieurs catégories d'emplois de ce secteur sont fréquemment caractérisées par de faibles salaires et la précarité.

2.2.3 Apport de l'immigration au marché du travail

Depuis le début du 20^e siècle, le Canada et le Québec comptent sur la participation des immigrants pour soutenir le développement économique. Au début du siècle, l'immigration économique reliée au travail connaît une croissance rapide. Ces nouveaux arrivants viennent principalement de l'Europe et la poussée de l'immigration se poursuit jusque dans les années 1970 (Mongeau, 2007). Pendant cette décennie, la provenance des immigrants économiques change : dorénavant ils viennent moins de l'Europe et davantage de pays sous-développés (Henripin, 2003).

2.3 Crise du pétrole (1973-1980)

Le choc pétrolier de 1973-1974 est le déclencheur de changements majeurs sur le marché du travail. Il sonne le glas des Trente Glorieuses et de leur croissance économique effrénée. La stagflation⁸, résultant du premier choc pétrolier, ralentit la croissance économique. À cette époque, l'intensification de la concurrence des pays asiatiques amène une diversification de la demande et provoque une remise en question du modèle de travail rigide des Trente Glorieuses (Mercure, 2008a).

De nouvelles perspectives de travail se manifestent et mènent à de nouvelles façons de faire. Dans les années 1980, la logique du flux continu apparaît (Pillon et Vatin, 2003). Ce modèle de gestion, issu du Japon et appelé le ohnisme⁹, mène incontestablement à une transformation du modèle rigide de production en vigueur depuis le début du siècle, pour introduire plus de flexibilité, comme l'exige le marché du travail. Ce modèle de travail est en rupture complète avec les méthodes taylorienne et fordiste du début du siècle.

À la suite des événements des années 1970, le marché du travail doit se redresser; une phase de rationalisation du travail et des effectifs débute.

2.4 Nouvelles formes d'organisation du travail et travail atypique (1980-1990)

Les transformations dans l'organisation du travail des années 1980 amènent de nouvelles modalités de gestion du personnel. L'entreprise est désormais présentée comme un milieu social favorisant le développement personnel; on reconnaît alors que le travail et l'entreprise créent un lien social (Pillon et Vatin, 2003).

Par ailleurs, les changements technologiques s'accroissent. D'un côté, cette technologie est créatrice de nouveaux emplois et de nouvelles qualifications, de l'autre, elle rend un grand nombre d'emplois désuets (Lesemann et D'Amours, 2006). Les travailleurs âgés font les frais des emplois disparus et remplacés par l'arrivée de ces technologies et de nouvelles méthodes de gestion d'entreprise.

À la suite de la récession de 1981-1982 au Québec, les entreprises veulent réviser leur efficacité opérationnelle : « peut-on faire mieux, voire plus, avec moins? ». Les entreprises diminuent alors leurs effectifs en pratiquant des restructurations, des fusions ou des fermetures, ces méthodes visant tous les groupes d'âge. Or, les travailleurs âgés, œuvrant en grand nombre dans ces secteurs d'activité plus vulnérables

8. Stagflation : contraction des mots « stagnation » et « inflation ». Ce mot a été utilisé pour décrire la crise des années 1970, qui conjugait à la fois une stagnation de l'activité et de la production et l'inflation des prix (Dictionnaire *Le Petit Robert*, 2008).

9. Ohnisme : ce terme découle du nom de l'ingénieur en chef (Ohno) des usines de Toyota au Japon; il désigne la nécessité particulière de ce pays de produire de petites quantités de nombreux modèles de produits; ce système est devenu fondamentalement performant dans la diversification et se révèle très plastique (Pillon et Vatin, 2003).

(métallurgie, pâtes et papiers, habillement), se trouvent grandement visés par des sorties anticipées. Ainsi, pendant que les jeunes travailleurs se réinsèrent sur le marché du travail, les travailleurs âgés y parviennent beaucoup plus difficilement, victimes de restrictions à l'embauche. Un grand nombre d'individus rejoignent les rangs des chômeurs et on voit apparaître un nouveau type de chômage, celui de longue durée (Lesemann et D'Amours, 2006).

La quête de flexibilité au sein des entreprises amène de nouvelles formes d'emplois. Tous les emplois qui ne sont pas à temps plein et à durée indéterminée sont désormais inclus sous le vocable d'« emplois atypiques ». Les travailleurs âgés licenciés pour cause de rationalisation doivent fréquemment accepter cette solution de rechange pour se maintenir en emploi. Sinon, le retrait définitif du marché du travail devient l'autre issue, souvent dans des conditions financières et sociales précaires.

Le développement de l'État-providence se poursuit. En 1980, la nouvelle Commission des normes du travail est créée. De nombreuses lois du travail ont été instaurées depuis la Loi sur le salaire minimum des femmes en 1919, mais elles sont appliquées de façons très variables. La Commission amène une meilleure stabilité dans la mise en pratique de la législation, avec l'élargissement de plusieurs champs d'application (Désilets et Ledoux, 2006).

Quant à l'immigration économique, depuis la fin de la décennie 1980 et le début de celle de 1990, elle provient dorénavant des pays asiatiques (Institut de la statistique du Québec, 2008b). Depuis 1972, les soldes migratoires internationaux québécois ont toujours été positifs (Institut de la statistique du Québec, 2008c).

2.5 Décennie de la rationalisation (1990-2000)

Le début de la décennie 1990 connaît aussi une récession. En réaction à la conjoncture, le mouvement de rationalisation des effectifs se poursuit et atteint un sommet en 1997 avec les départs à la retraite de nombreux employés du secteur public, notamment les infirmières. Au cours des années suivantes, les départs à la retraite de ces infirmières se répercutent sur la disponibilité de la main-d'œuvre, la relève étant rare. Dans un contexte d'alourdissement de la clientèle dans le secteur de la santé, la perte de connaissances induite par ces départs amplifie la situation créée par le manque de relève (Lauzon, 2003).

Pendant cette décennie, la rationalisation des effectifs voit naître un mouvement de *reengineering*¹⁰. Les chefs d'entreprise configurent les activités opérationnelles différemment pour se mettre à l'heure de l'informatique. Les licenciements massifs continuent (Rifkin, 1995).

¹⁰ Démarche de remise en question et de redéfinition en profondeur des processus d'une organisation en vue de la restructurer pour la rendre plus efficace tout en réduisant les coûts (Le grand dictionnaire terminologique, Office québécois de la langue française).

Face à l'augmentation des formes diversifiées d'emplois, entre autres le travail autonome, les entreprises deviennent des « donneurs d'ordres » et rompent ainsi le lien social créé par le travail. Cela s'avère révélateur de la nouvelle configuration des relations de travail (Mercure, 2001).

Conséquemment à ces bouleversements, le sentiment d'appartenance à l'entreprise s'effrite progressivement. Les rationalisations d'effectifs des vingt dernières années, en particulier à l'égard des travailleurs âgés, entraînent de lourdes conséquences financières et sociales. Dans notre culture occidentale, le travail considéré comme « le grand intégrateur » (Barrel, 1990) donne une valeur de reconnaissance sociale et d'autonomie au travailleur. Une perte d'emploi signifie donc une dilution des principales fonctions assurées par le travail : revenu, statut et identité (Lefrançois, 2004). Le travailleur s'identifie de moins en moins à son employeur, rompant ainsi le sentiment d'appartenance qui l'y rattache.

2.6 Nouveau millénaire

Au tournant du millénaire, des préoccupations différentes surgissent. Certains acteurs du marché du travail commencent à entrevoir les départs à la retraite des baby-boomers au cours des prochaines années. Au Québec, si l'âge médian à la retraite, qui se situe à 60,2 ans pour les hommes et à 59,5 ans pour les femmes en 2008 (tableau 6), demeure stable, un sérieux déséquilibre est envisagé : les entreprises réalisent que la dénatalité peut entraîner des difficultés de recrutement. En conséquence, des pénuries de main-d'œuvre sont imminentes. En effet, la perspective d'un manque de personnel devient de plus en plus préoccupante, ce qui peut remettre en question la croissance économique.

Parallèlement, la mondialisation des marchés s'intensifie par un déplacement des emplois à l'étranger. Les entreprises voient des opportunités de diminuer des coûts, notamment par la délocalisation de certaines activités de production vers des pays émergents. En effet, les salaires et les avantages sociaux de la main-d'œuvre de ces pays sont beaucoup plus modestes que ceux des pays développés (Lefrançois, 2004). Le mouvement de délocalisation de la production entraîne donc des licenciements importants, en raison de la rationalisation des coûts de production. Il se développe aussi une volonté de ne pas embaucher, de « faire plus avec moins », grâce entre autres à d'importants investissements en technologie (Lesemann et D'Amours, 2006).

Le résultat de ces transformations est l'impartition flexible. Ce modèle d'entreprise se caractérise principalement par l'externalisation du travail par la sous-traitance, la délocalisation et la restructuration des entreprises ainsi que par une dynamique de quête de flexibilité à divers chapitres (Mercure, 2008b). Les entreprises se départissent des postes jugés plus « doux » (maintenance légère, nettoyage, etc.), pour faire exécuter ces tâches par des sous-traitants. Les conséquences sont fâcheuses pour de nombreux travailleurs âgés, souvent les premières victimes de ces coupes drastiques. Effectivement, ils voyaient dans ces postes des possibilités d'affectation moins

exigeantes sur le plan physique ou mental, leur permettant de terminer leur carrière moins abruptement (Lesemann et D'Amours, 2006).

Pendant ce temps, la proportion d'emplois atypiques s'accroît et, parallèlement, la sécurité d'emploi perd du terrain. Les principales manifestations de cette métamorphose sont un déclin du nombre d'emplois à durée indéterminée, ou plus communément appelés « emplois à vie », la multiplication d'emplois atypiques associés à une faible sécurité d'emploi ainsi que l'accès restreint à la protection sociale que fournissait l'« emploi à vie » (Lesemann et D'Amours, 2006).

Les syndicats ne peuvent que s'incliner devant ce mouvement de délocalisation des entreprises vers l'étranger. Les revendications menées pour la protection de l'emploi se transforment en programmes d'incitation au retour à l'emploi pour des travailleurs licenciés, avec le soutien du gouvernement.

2.6.1 Travail au féminin au début du millénaire 2000

Les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale demeurent traditionnellement féminins. Effectivement, le taux de féminité du personnel atteint 79,5 % en 2005, en hausse de près de trois points de pourcentage depuis 2000 (Institut de la statistique du Québec, 2006). La présence des femmes est toutefois croissante dans de nombreuses autres professions, entre autres parce que les filles performant mieux que les garçons dans leurs études, qu'elles sont majoritaires dans presque tous les programmes d'études et que leur nombre progresse même au sein des secteurs traditionnellement masculins, dont les mathématiques et l'ingénierie (Proulx, 2008). Toutefois, les sciences naturelles et appliquées, les métiers et les transports font encore partie des emplois occupés en majeure partie par la gente masculine (Marsan, 2008). Ainsi, les hommes sont plus susceptibles d'avoir des emplois exigeants physiquement alors que les femmes sont plus enclines à occuper des emplois comportant des demandes cognitives élevées (Johnson, Mermin et Resseger, 2007).

2.6.2 Économie du savoir

À l'instar du fordisme du 20^e siècle, l'économie du savoir semble désormais être un moteur pour les sociétés développées. Les principaux éléments d'une telle économie sont la production de connaissances, l'aptitude à concevoir de nouveaux produits, la recherche et le développement. Ces formes immatérielles du capital (contrairement aux formes matérielles de la société industrielle : usine, machinerie, etc.) contribuent à la réussite économique, celle-ci étant alimentée par les compétences et les connaissances des individus engagés dans le processus (Lesemann et D'Amours, 2006).

Cette transformation vers une économie du savoir est possible en raison des niveaux de scolarité supérieurs désormais atteints. Rendue obligatoire, la scolarité est maintenant élevée au rang de valeur et de droit, ce droit étant même inclus dans la Charte

canadienne des droits et libertés créée en 1981 et entrée en vigueur en 1982. Ainsi, le niveau d'éducation de la population entière augmente depuis près de cinquante ans.

Le taux de diplomation universitaire est particulièrement remarquable chez les femmes québécoises. En 2001, la proportion de femmes détenant un diplôme universitaire est de 10,9 % pour les femmes âgées de 55 à 64 ans et atteint 28,7 % pour celles âgées de 25 à 34 ans (Lesemann et D'Amours, 2006). Cette plus grande diplomation en fonction du groupe d'âge offre de nouvelles possibilités. Les femmes peuvent désormais obtenir de meilleurs salaires, avec un effet positif sur leurs revenus à la retraite.

Cependant, l'économie n'est pas toujours en mesure d'assumer l'exigence de meilleures compétences, c'est-à-dire fournir un emploi correspondant au niveau d'études atteint. Plusieurs travailleurs détenant un diplôme universitaire occupent des emplois sous-qualifiés, en attendant que les postes désirés se libèrent (Lesemann et D'Amours, 2006). La cause de ce phénomène vient du fait que les niveaux d'emplois disponibles n'évoluent pas toujours au même rythme que le niveau de scolarité des chercheurs d'emploi. Le tout se traduit par une surqualification de nombreux travailleurs par rapport aux postes disponibles. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la surqualification touche 27 % des travailleurs en 2007, en augmentation de cinq points de pourcentage par rapport à 1997. L'adéquation entre le niveau d'études des travailleurs et les postes disponibles est ainsi difficile, dans un marché du travail qui ne réussit pas à absorber la totalité des travailleurs plus scolarisés (S. Gagnon, 2008).

2.7 Croisée des chemins

Le marché du travail en 2009 se trouve à la croisée des chemins. Les préoccupations entourant le vieillissement au travail changent, car nous passons d'une surabondance de main-d'œuvre à un déficit de travailleurs. Depuis les trois dernières années, la main-d'œuvre vieillit plus rapidement et elle se dirige vers la retraite. Ces départs à la retraite font craindre des pénuries de main-d'œuvre toujours plus importantes; de fait, celles-ci augmentent au rythme des départs à la retraite. Présentement, la récession frappe, l'économie ralentit et les licenciements se multiplient. De nombreux travailleurs se préparant à partir à la retraite révisent la situation. En effet, un nombre croissant de futurs retraités envisagent de continuer à travailler quelques années encore, craignant un fléchissement de leurs rentes de retraite, malmenées par la récession. Le prolongement de la vie au travail de ces travailleurs pourrait apaiser les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité.

Cependant, les nouveaux systèmes de production semblent aller à contre-courant du vieillissement de la main-d'œuvre. En effet, la cadence de travail accélérée, en réponse à la demande de production dans les plus brefs délais, a des conséquences sur les conditions de travail. Les horaires de travail sont bousculés et de plus en plus atypiques, avec des effets nocifs sur la santé (problèmes de fatigue, de sommeil, etc.). Ces effets augmentent avec l'âge et la durée d'exposition. Ces conditions de travail rendent ainsi

difficile le maintien en emploi des travailleurs vieillissants (Lesemann et D'Amours, 2006).

Le maintien en emploi des travailleurs vieillissants nécessite donc une bonne compréhension du lien entre le vieillissement et le travail. Il est important de considérer que le vieillissement au travail est vécu différemment en fonction du secteur d'activité économique, du niveau de qualification et du type de compétences détenues, du caractère stratégique ou non de la position occupée dans l'entreprise, du statut d'emploi et du genre (Lesemann et D'Amours, 2006).

En résumé, les principaux changements auxquels les entreprises et la main-d'œuvre doivent faire face sont : le vieillissement de la population, le nombre élevé de départs à la retraite prévus, le risque d'une pénurie de main-d'œuvre découlant de la faible croissance de la population en âge de travailler (et son éventuel déclin), l'intensification de la concurrence étrangère et les changements technologiques majeurs (Emploi-Québec, 2008a). Face au nombre croissant de départs à la retraite, les entreprises se retrouvent désormais avec davantage de postes vacants, plus difficiles à combler.

Malgré la récession, le taux de chômage est bas. Celui du Canada se situe à 6,1 % en 2008 alors que celui du Québec est légèrement plus élevé (7,2 %) (Statistique Canada, 2009; Institut de la statistique du Québec, 2009a). Cependant, la récession pourrait changer le portrait du chômage québécois, en l'augmentant. Néanmoins, les fermetures d'entreprises pour relocalisation poursuivent leur élan, ce qui augmente possiblement le niveau de chômage, et ce, malgré les nombreux départs anticipés à la retraite. Selon le Conference Board du Canada, l'effet négatif sur le taux d'activité l'emportera sur les avantages créés par un taux naturel de chômage plus faible (Browarski, 2007). Autrement dit, l'ampleur des départs à la retraite des baby-boomers surpassera les effets de la récession sur le taux de chômage, qui devrait demeurer relativement bas, amplifiant ainsi les pénuries de personnel. Une fois la récession terminée, cette main-d'œuvre âgée et en transition vers la retraite sera-t-elle disponible et apte à combler les postes vacants? Y aura-t-il de la place pour les travailleurs vieillissants sur le marché de l'emploi?

2.7.1 Immigrants et travail

Le Québec a de plus en plus recours à l'immigration pour tenter de vaincre les pénuries de main-d'œuvre. Divers facteurs caractérisent le degré de facilité qu'ont les immigrants à intégrer le marché du travail québécois. L'apprentissage des langues française et anglaise ainsi que les études faites au Québec facilitent une intégration de qualité, surtout s'il s'agit de jeunes immigrants.

Seulement 8 % des immigrants actuels âgés de 65 ans ou plus sont arrivés au Canada avant l'âge de 20 ans. Cette arrivée de la majorité d'entre eux à un âge plus tardif peut expliquer les différences relatives à la connaissance du français et de l'anglais (Mongeau, 2007), d'où la perception d'une intégration difficile au marché du travail.

La participation au travail rémunéré des immigrantes et des immigrants âgés est différente de celle des Canadiens et Québécois de souche sur quelques aspects, mais semblable sur d'autres. Ces immigrants âgés occupent plus souvent des emplois à temps plein et ils ont des taux d'activité plus élevés que les aînés natifs même s'ils sont relativement plus touchés par le chômage (Firbank, 2001). Le taux de chômage des immigrants au Québec en 2007 est de 10,5 % et il est plus élevé que celui des personnes nées au Canada, soit 6,7 %. Il est particulièrement élevé chez les personnes arrivées dans la province depuis cinq ans ou moins : 14,6 % en 2007, en baisse par rapport à 2006. Il diminue lentement dans le cas des immigrants vivant au Québec depuis plus de cinq ans (Institut de la statistique du Québec, 2009e).

Un autre problème est la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. Malheureusement, ce sujet est pratiquement inexistant dans la littérature scientifique.

Depuis 1981, la proportion des hommes immigrants en emploi diminue, alors que celle des femmes immigrantes augmente. À l'instar des femmes québécoises, les femmes immigrantes gagnent moins que les hommes immigrants : en 2000, elles gagnaient en moyenne 19 766 \$, soit 11 308 \$ de moins que les hommes (Secrétariat à la condition féminine, 2008b).

La répartition des travailleurs en emploi selon le secteur d'activité révèle que les immigrants sont concentrés dans le secteur des manufactures et des services et qu'ils exercent plus souvent que les natifs des tâches liées à la fabrication et à la transformation des biens (Firbank, 2001). Ces secteurs et les professions qui y sont associées sont soit précaires, soit à la merci des fluctuations économiques.

2.8 Que nous réserve l'avenir? Le marché du travail jusqu'en 2016

L'année 2016 est importante, car la première génération de la cohorte des baby-boomers (celle née entre 1946 et 1955) aura vraisemblablement quitté pour la retraite d'ici là. Cette cohorte a d'ailleurs commencé à quitter le marché du travail en 2006 et le mouvement s'accélénera jusqu'en 2016, si l'âge médian à la retraite se maintient autour de 60 ans, tel qu'en 2008 (tableau 6).

Toutefois, en plus du ralentissement prévu de la croissance de l'emploi, Emploi-Québec (2007) affirme que le spectre des pénuries de main-d'œuvre pourrait s'amoinrir, car la hausse du taux d'activité depuis le tournant de l'an 2000 est principalement due à l'augmentation de l'activité des personnes âgées de 65 ans ou plus, qui a doublé depuis. Il est également prévu que cette tendance se maintienne avec l'arrivée progressive des baby-boomers dans ce groupe d'âge.

Il y aurait donc un ralentissement de la croissance de l'emploi, mais pas aussi rapide que les mouvements démographiques le laissent croire.

L'effet sur le taux de chômage sera positif; celui-ci devrait continuer à diminuer, en raison de l'offre de travail en baisse. À 7,2 % en 2008 (Institut de la statistique du Québec, 2009a), il devrait atteindre 5,5 % en 2017 (Emploi-Québec, 2008c).

2.8.1 Emploi par secteur d'activité

Le secteur des services devrait être le champion de la création d'emplois. En effet, la majorité des nouveaux emplois seront créés dans le secteur tertiaire, principalement dans les domaines suivants :

- les soins de santé et d'assistance sociale,
- le commerce,
- l'enseignement,
- les autres industries de services : transport et entreposage, finance, assurances, immobilier et services de location, services professionnels, scientifiques et techniques, services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et services de soutien, information, culture et loisirs, hébergement et restauration, autres services.

Malgré l'augmentation du nombre d'emplois dans certains sous-secteurs de la fabrication (matériel de transport et produits métalliques entre autres), l'effet net sera annulé par les pertes que subiront d'autres sous-secteurs (par exemple, la fabrication de meubles et les produits du bois). Enfin, il y aura un recul dans les administrations publiques, en particulier à la suite du plan de réduction de la taille de l'État québécois de 20 % au cours des dix prochaines années (Emploi-Québec, 2008c).

2.9 Éducation et cycle de vie

Au cours du 20^e siècle, la hausse de la fréquentation scolaire des adultes a conduit à un changement dans le cycle de vie traditionnel : le parcours associé exclusivement à l'enfance et à l'éducation s'est assoupli, s'enchevêtrant avec le parcours associé à l'âge adulte et à la vie au travail. Le parcours lié à la vieillesse et à la retraite connaît aussi son lot de changements, notamment en raison de la croissance du nombre de personnes âgées qui retournent aux études.

La hausse du niveau de scolarité a un effet sur l'intégration au marché du travail. L'acquisition de capital humain se poursuit jusqu'à un âge de plus en plus avancé, en quête d'un meilleur positionnement sur le marché du travail. Effectivement, les jeunes n'auraient pas de buts différents de ceux des générations précédentes. Au contraire, la recherche d'un emploi stable est dominante. Les entraves économiques et démographiques empêchent la réalisation de ces buts (Beaujot et Kerr, 2007). Par contre, de nouvelles opportunités sur le marché du travail sont offertes aux jeunes, plus scolarisés que leurs prédécesseurs, avec les départs à la retraite en croissance.

2.10 Conclusion

Lefrançois (2004) déclare que le travail occupera une place de plus en plus marginale dans le futur. Jeremy Rifkin (1995) a même annoncé la fin pure et simple du travail, tel que nous l'entendons aujourd'hui et, à l'opposé, il y a ceux qui continuent de valoriser le travail comme le « grand intégrateur » qu'il est depuis longtemps. Entre ces deux situations opposées, un fait demeure : les profonds bouleversements que le travail subit ébranlent les mentalités, et le choc des valeurs intergénérationnelles redessinera le portrait du travail.

À ce titre, les résultats d'un sondage effectué en août 2008 auprès de 1 005 Québécois par la firme Léger Marketing, en collaboration avec le journal *Le Devoir*, révèlent que l'importance accordée à la valeur « travail » se trouve en troisième position, derrière la vie amoureuse et familiale et les loisirs et passions personnelles (Baillargeon, 2008).

Par ailleurs, au sein de la génération montante sur le marché du travail, les valeurs privilégiées par les membres de la génération Y¹¹ sont le dépassement, l'autonomie ainsi que la flexibilité. Ces valeurs sont différentes de celles de leurs prédécesseurs, qui privilégiaient davantage le développement personnel, le respect et la reconnaissance. Pour apprécier leur travail, les jeunes cherchent à s'associer à une cause, à s'investir dans un projet porteur de sens; ils veulent participer aux décisions, et non les exécuter (Simard, 2007). Les employeurs devront tenir compte de ces caractéristiques pour attirer et retenir ces jeunes travailleurs.

11. Définition de la génération Y : les individus nés entre 1977 et 1989 (Simard, 2007).

Chapitre 3 Vers la retraite progressive

Conséquemment aux changements sur le marché du travail, le concept de la retraite est en pleine transformation. L'idée d'un passage abrupt d'un travail à temps plein à une retraite à temps complet s'amenuise. Après le déclin de leur taux d'activité, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus font un retour sur le marché du travail. Cependant, la retraite demeure une étape importante dans la vie des individus. La trajectoire de cette évolution est marquée par des événements précis.

3.1 Évolution de la retraite au Québec depuis la fin du 20^e siècle

À la fin du 19^e siècle, l'effet de l'industrialisation, le recours à de nouvelles machineries ainsi que l'établissement d'une nouvelle organisation du travail se traduisent par la mise à pied de travailleurs âgés. Afin de pallier ces effets, l'Allemagne est le premier pays à mettre en place un programme public de pension pour les travailleurs de 65 ans ou plus (Vézina, Cappeliez et Landreville, 2007). Toutefois, à cette époque, les gens atteignent rarement cet âge; la retraite demeure donc un fait exceptionnel. Plus de cent ans plus tard, l'âge légal de la retraite se maintient alors que l'espérance de vie dépasse 65 ans depuis longtemps.

Dans l'économie agraire québécoise du début du 20^e siècle, la retraite se vit sous la forme d'un transfert de la propriété agricole à un héritier, souvent le fils aîné, qui doit assurer à son parent le gîte et les moyens de subsistance jusqu'à la fin de la vie de celui-ci (Dubois et Ntetu, 2001).

En 1927, la loi canadienne du « vieil âge » accorde aux travailleurs de 70 ans ou plus une pension publique pour ceux dont les revenus ne dépassent pas un certain seuil. Cette même loi n'est appliquée au Québec qu'à partir de 1936, car jusqu'à la fin de la Crise de 1929, la notion de retraite associée à une pension publique n'existe tout simplement pas. En 1952, deux nouvelles lois remplacent celle de 1927 : la loi sur la sécurité de la vieillesse donnant accès au régime universel à 70 ans et la loi sur l'assistance vieillesse donnant accès au régime dès 65 ans après un examen du revenu. Ce changement s'effectue parce que le gouvernement fédéral réalise que les personnes âgées sont toujours les principales victimes de la pauvreté (Conseil des aînés, 2007). Il y a donc une urgence de bâtir un droit universel à la retraite pour cette portion de la population. Ces régimes publics de pension constituent un agencement entre un statut d'emploi et une protection sociale (Guillemard, 2007).

Pendant le développement de la société industrielle, la retraite demeure encore un événement exceptionnel. L'institutionnalisation de la retraite comme troisième parcours du cycle de vie s'effectue tout de même au cours de cette période, grâce au régime public de pension (Guillemard, 2007). Pendant les trois décennies qui suivent la Deuxième Guerre mondiale, l'évolution des retraites se poursuit et s'accroît au sein de la population des pays industrialisés.

En 1966, le gouvernement québécois crée la Régie des rentes du Québec, dans la foulée de la Révolution tranquille. Ce régime public de pension vise à assurer aux travailleurs et travailleuses un revenu à la retraite, ainsi qu'en cas d'invalidité ou en cas de décès du conjoint. Il est obligatoire, universel et les cotisations reliées au revenu de travail en assurent le financement (Régie des rentes du Québec, 1990).

L'avènement du choc pétrolier de 1973-1974 provoque un premier bouleversement de ce troisième parcours du cycle de vie qu'est la retraite. Face aux soubresauts de l'économie, la rigidité du modèle des Trente Glorieuses est remise en question. La nécessité de réduire les coûts, entre autres ceux de la main-d'œuvre, ainsi que l'informatisation incitent les entreprises à offrir des retraites anticipées et des préretraites, et ce, dès le milieu de la décennie 1970. Les entreprises se tournent aussi vers les femmes et les jeunes pour renouveler leur personnel. Dans une recherche de réduction des coûts, l'embauche de femmes et de jeunes coûte moins cher, argument important pour justifier de telles actions. Les préretraites permettent ainsi aux entreprises de rajeunir leur main-d'œuvre (Béjaoui, 2007) en se départissant de leurs employés vieillissants, jugés improductifs.

En 1981 et 1982, la récession donne un nouvel élan à la formule des retraites anticipées et des préretraites adoptée au cours de la décennie précédente. Cette époque mène à la « culture de la sortie précoce » (Guillemard, 2007). Par ailleurs, les employeurs justifient leurs gestes en affirmant que les retraites anticipées libèrent du travail pour les jeunes, victimes de chômage. Malheureusement, les postes libérés par des préretraites sont rarement comblés par des jeunes, ces postes étant fréquemment laissés vacants. Ces jeunes travailleurs se retrouvent donc face à un marché du travail saturé et font face à un taux de chômage élevé (Lesemann et D'Amours, 2006).

L'événement marquant de la décennie 1990 en relation avec la retraite est sans aucun doute le plan de départ volontaire à la retraite offert par le gouvernement québécois à ses employés les plus âgés; l'effet de ce plan a été culminant en 1997. Le tout s'effectue dans le cadre de l'adoption de la loi sur le déficit zéro ayant pour but de mieux contrôler les finances du Québec; la rationalisation des effectifs étant une des méthodes ciblées pour atteindre cet objectif. Pour l'ensemble du Québec, 36 438 personnes acceptent les offres et prennent leur retraite en 1997 (Dubois et Ntetu, 2001), dont plusieurs infirmières. L'objectif du gouvernement de réaliser le déficit zéro est atteint, mais au prix d'une déstabilisation, entre autres, du système de santé et des services sociaux puisque le départ des infirmières en nombre aussi important n'était pas planifié (Lauzon, 2003).

Au début du nouveau millénaire, avec l'espérance de vie qui s'allonge, les contours d'un déséquilibre démographique sur le marché du travail se profilent. Les baby-boomers avancent rapidement vers l'âge de la retraite, et les différents acteurs du marché du travail commencent à réaliser que le faible nombre d'enfants qui suit cette cohorte ne pourra les remplacer tous. Le spectre de pénuries potentielles de main-d'œuvre apparaît, allant à contresens des surplus de main-d'œuvre des trente dernières années. De plus, le mouvement des retraites anticipées subit son premier revers avec la crise

des caisses de retraite de 2001-2002¹². L'éclatement de la bulle spéculative des titres technologiques affaiblit les rendements de nombreuses caisses de retraite. À la suite de cette crise, plusieurs travailleurs de 55 ans ou plus entreprennent un retour sur le marché du travail (Mercure, 2008a). Cette crise induit des reports de la retraite pour de nombreux travailleurs, le principal motif invoqué étant le maintien de leur niveau de vie.

À ce moment, la culture de la sortie précoce est toujours bien ancrée dans l'esprit des individus, bien que, dans la réalité, la promesse d'une retraite dorée, le fameux « Liberté 55 », présente des signes d'affaiblissement. Depuis 2001, le retour au travail en force des travailleurs âgés se fait donc occasionnellement par choix, mais aussi par obligation. Cependant, la rupture abrupte entre le travail et la retraite vécue par de nombreux travailleurs en préretraite au cours des dernières décennies a laissé des traces. Les problèmes psychologiques conséquents à un départ précipité et non préparé à la retraite, entre autres la perte d'estime de soi, la disparition de liens sociaux et l'isolement (Conseil des aînés, 2002b), sont davantage pris en considération lors de la planification de la retraite. Cette planification est d'ailleurs de plus en plus populaire auprès des travailleurs.

La recherche du maintien du niveau de vie et le désir de rompre avec la tendance d'une transition abrupte entre le travail et la retraite mènent donc au report de la retraite pour une part croissante de travailleurs âgés de 55 ans ou plus. Ceci est en soi une bonne nouvelle, tant au point de vue individuel, social, qu'économique. Du point de vue individuel, la perception ancrée dans la mémoire collective du retraité malade et isolé pourrait disparaître pour faire place à celle du travailleur vieillissant en transition, progressant graduellement du travail vers la retraite. Selon les résultats d'un sondage réalisé par Ipsos Descarie (2006), environ le quart des retraités qui n'occupent pas d'emploi souhaiteraient en occuper un, ce qui représente environ 240 000 travailleurs potentiels. Socialement, la notion de vieillissement actif, avec tous ses attributs, pourrait devenir la norme. Le dynamisme de toute la société en bénéficierait.

D'un point de vue économique, la hausse de l'activité chez les travailleurs de 55 ans ou plus est un élément essentiel pour réussir à maintenir l'équilibre des finances publiques de l'État québécois, selon plusieurs spécialistes dans le domaine. Lors de rencontres avec Jacques Légaré, démographe, et Pierre Fortin, économiste, ce dernier déclarait que la hausse du taux d'activité chez les travailleurs âgés de 55 ans ou plus contribuerait certainement à solutionner le problème du financement des coûts pour le système de santé québécois. Monsieur Légaré abonde dans le même sens, soulignant la nécessité que les travailleurs vieillissants demeurent actifs s'ils veulent maintenir leur niveau de vie, une fois à la retraite (Légaré, 2008b). On constate toutefois que le maintien du niveau de vie semble préoccuper davantage la population que les problèmes de financement du système de santé.

12. En 2001-2002, la chute du marché boursier des technologies de l'information provoque des pertes financières énormes pour les investisseurs. Au Canada, le cas le plus connu est celui de l'équipementier des télécommunications, Nortel Networks, le prix de son action dégringolant de 120 dollars à moins de 2 dollars en quelques mois (Gill, 2004).

Enfin, tous ces bouleversements devraient mener à un changement profond du concept de la retraite. Ce sont les baby-boomers qui en seront les instigateurs, et les signes d'un passage moins abrupt entre le travail et la retraite devraient s'amplifier.

3.2 Baby-boomers

Le départ des baby-boomers vers la retraite représente un précédent dans l'histoire et son effet devrait se faire sentir à tous les niveaux des organisations et de la société (Buyens et autres, 2007), du fait de son intensité. En effet, les baby-boomers seront à la retraite d'ici 2030, et ce, même si l'âge médian à la retraite augmente à 65 ans; ce sera la première fois qu'autant d'individus seront à la retraite en même temps.

Ces départs peuvent conduire à une perte de compétences et d'expérience. Économiquement parlant, le manque de personnel fait craindre une diminution de la productivité et de la compétitivité des compagnies, attribuable à cette perte de compétences (Conseil des aînés, 2002a).

Au fait, qui sont ces baby-boomers? Qu'est-ce qui les caractérise, au-delà du fait qu'ils sont nombreux? Connaître leurs caractéristiques permettrait de comprendre l'évolution de leur situation jusqu'à maintenant et d'anticiper les événements à venir. Globalement, cette large cohorte est constituée d'individus plus fortunés que leurs parents parce que, entre autres, ils ont pu compter davantage sur deux revenus (conjoint et conjointe), au cours d'une période de prospérité économique sans précédent. Ils sont plus instruits, occupent de meilleurs postes et sont plus nombreux à disposer d'un régime de pension de l'employeur à prestations déterminées¹³. Ils préfèrent la transition, synonyme de flexibilité, à l'obligation, synonyme de rigidité. L'allongement de leur vie au travail est justifié autant pour combler des besoins financiers que pour continuer d'entretenir une vie sociale; ils sont également nombreux à vouloir maintenir leur niveau de vie à la retraite (Couillard, 2008). Ces caractéristiques laissent entrevoir un désir de rompre avec le modèle de retraite traditionnel.

Il est important ici de préciser que la cohorte des baby-boomers se caractérise par son hétérogénéité, particulièrement sur le marché du travail. Les premiers baby-boomers, nés entre 1946 et la fin des années 1950, sont ceux qui ont plutôt bien réussi leur carrière professionnelle. Les baby-boomers nés ensuite ont eu plus de difficultés professionnelles (Foot, 1999).

Dans une étude sur les générations, les résultats montrent que les personnes plus instruites comprennent mieux les mécanismes sociaux et les politiques qui régissent la

13. Régime de pension à prestations déterminées : régime financé par l'employeur et l'employé (ou non); le montant que recevront les pensionnés correspond généralement à un pourcentage du salaire multiplié par les années de service reconnues en vertu du régime.
Régime de pension à cotisation déterminée : le montant du revenu de retraite que recevront les pensionnés dépend des sommes accumulées à leur compte, car les risques liés à la fluctuation du rendement sont assumés par les participants et les bénéficiaires (Régie des rentes du Québec, 2008b).

société (Nobert, 2004). Les baby-boomers étant plus instruits que leurs prédécesseurs, il est permis de croire qu'ils soient mieux préparés à la retraite. Ainsi, l'héritage de la culture de la sortie précoce, avec les effets pervers qu'elle entraîne chez de nombreux préretraités involontaires (perte d'estime de soi, disparition de liens sociaux, isolement, etc.), aurait laissé des traces que cette génération ne voudrait pas reproduire.

De plus, la situation des travailleurs âgés canadiens sur le marché du travail est favorable, car leur salaire est plus élevé que le revenu moyen et leur taux de chômage est inférieur à la moyenne, selon une étude de l'OCDE (2006). Par contre, selon Légaré, la rémunération d'un travailleur âgé selon l'ancienneté, lui procurant un meilleur salaire, pose problème. Dans le cadre d'une retraite progressive, un travailleur âgé qui désire diminuer le niveau de ses responsabilités professionnelles devrait accepter de toucher un salaire décroissant. Par souci d'équité envers un travailleur dans la force de l'âge qui assume de grandes responsabilités professionnelles, le salaire deviendrait alors équitable entre ces deux profils de travailleurs (Légaré, 2008b).

3.3 Pénuries de main-d'œuvre

Dans son avis sur la retraite, le Conseil des aînés (2002b) mentionne l'éventualité de pénuries de main-d'œuvre, à la suite des départs à la retraite des baby-boomers. D'ailleurs, certains secteurs et régions sont, à cette époque, déjà touchés par un manque de personnel. En 2008, on peut présumer qu'un nombre croissant de secteurs est désormais aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre et, incidemment, le taux de chômage est relativement bas.

Parmi les secteurs d'activité les plus touchés par les départs à la retraite au cours des dix prochaines années, on compte le secteur de l'enseignement (33 % des enseignants quitteront pour la retraite), celui de la santé et de l'assistance sociale (29 %), les administrations publiques (28 %) ainsi que le commerce (23 %) (Emploi-Québec, 2008c).

La prudence face aux projections de rareté de main-d'œuvre demeure toutefois de mise. Ainsi que le cite Forget (2008), Frédéric Lesemann déclare que « toutes les projections de pénurie de la main-d'œuvre sont basées sur des scénarios de plein emploi. Si l'on entre en récession, tout peut basculer ». Selon Fortin (2008), les pénuries de main-d'œuvre relèvent alors d'un problème conjoncturel¹⁴ et non démographique.

Cette nouvelle conjoncture qu'engendrent les pénuries de main-d'œuvre se manifestant par la diminution plus rapide du taux de chômage, débute au cours des années suivant l'effondrement du secteur de la haute technologie en 2001-2002. La rapidité du recul du chômage au Canada devance celui du Québec. En effet, en 2008, le taux de chômage canadien est de 6,1 % (Statistique Canada, 2009) et celui du Québec se situe à 7,2 %

14. Si le taux de chômage augmente, les pénuries de main-d'œuvre risquent de diminuer, moins de travailleurs étant requis sur le marché du travail. En ce sens, le problème des pénuries de main-d'œuvre relèverait de la conjoncture économique, et non des nombreux départs à la retraite.

(Institut de la statistique du Québec, 2009a). Le tout se déroule alors que les départs à la retraite des baby-boomers n'en sont qu'à leur début. En outre, les taux de chômage canadien et québécois pourraient diminuer davantage, selon l'évolution de la conjoncture économique.

L'administration publique québécoise devrait être particulièrement touchée par des départs massifs parce que de nombreux employés s'approchent de l'âge de la retraite et atteignent progressivement l'âge et le nombre d'années requis pour avoir accès à une pleine rente. En 2008, 55 % du personnel est âgé de plus de 45 ans et l'âge médian à la retraite pour l'ensemble des employés du secteur public est de moins de 58 ans (Emploi-Québec, 2008b). Ainsi, les prises de retraite dans plusieurs ministères et leurs réseaux, entre autres ceux de la Santé et des Services sociaux et de l'Éducation, devraient s'accélérer d'ici les prochaines années. Ces ministères verront éventuellement l'âge moyen des fonctionnaires augmenter, en raison de la faible relève existante et d'un nombre croissant de postes laissés vacants ou non remplacés à la suite de départs à la retraite.

Des domaines d'activité du secteur privé à forte représentation masculine comptent également des travailleurs dont l'âge moyen est relativement élevé : en 1999, près de 60 % des travailleurs canadiens des secteurs minier, forestier, pétrolier et gazier avaient plus de 40 ans (Projet de recherche sur les politiques, 2004). Aujourd'hui, en 2009, ces travailleurs s'approchent rapidement de l'âge de la retraite. Cependant, le taux d'approche à la retraite du secteur privé, soit le pourcentage de travailleurs qui sont à dix ans ou moins de l'âge médian à la retraite (Statistique Canada, 2004), est moins élevé que celui du secteur public (Lesemann et D'Amours, 2006). Ce secteur disposerait de quelques années encore pour s'ajuster aux départs imminents à la retraite, mais l'échéance approche comme pour le secteur public.

Il y a également la question des travailleurs licenciés dans des secteurs en déclin. Au cours des dernières années, nous avons été témoins de nombreuses fermetures d'entreprises, entre autres dans le secteur forestier. Plusieurs travailleurs concernés deviendront probablement des chômeurs de longue durée, avant de prendre une retraite forcée, souvent vécue dans des conditions difficiles. Certains d'entre eux peuvent certainement être redirigés vers les secteurs en manque de personnel à l'aide d'une formation appropriée.

Ce sont les régions éloignées qui sont souvent frappées par le déclin d'un secteur d'activité. Ainsi, les travailleurs âgés de ces régions ou de celles s'appuyant sur une seule industrie sont particulièrement à risque en cas de mise à pied ou de fermeture d'entreprise (Gouvernement du Canada, 2007). Cependant, la relance économique d'une industrie en région faciliterait l'attrait et la rétention de la main-d'œuvre nécessaire, qu'elle soit vieillissante ou jeune. Effectivement, au cours des cinq dernières années, il y a eu un ralentissement de l'exode des jeunes vivant en région vers les grands centres (Institut de la statistique du Québec, 2008d), ce qui pourrait aider à cette relance. Concrètement, l'importance du départ massif à la retraite des baby-boomers se fera sentir autour de 2011. Toutefois, les premiers baby-boomers ont eu 60 ans en 2006

et, avec l'âge médian à la retraite à environ 60 ans, il est probable que ceux-ci ont déjà commencé à quitter le marché du travail.

Ainsi, selon l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ), on assiste en 2007 à une légère hausse de 6 % du nombre de vacances totales, ce qui représente 74 000 postes à combler dans les entreprises. Cette hausse survient dans presque tous les secteurs d'activité. C'est le secteur des services non liés à la haute technologie qui obtient le plus grand nombre (52 700) de postes vacants. Les vacances de longue durée (poste à combler depuis plus de quatre mois) représentent quant à elles un poste sur cinq, soit une proportion inchangée par rapport à 2006 (Emploi-Québec, 2009).

3.3.1 Nouvelle génération de réglementation

En réponse à cette anticipation de manque de personnel, les deux principaux paliers de gouvernement lancent de nouvelles mesures. Dans son budget de 2007-2008, le gouvernement fédéral adopte des dispositions pour favoriser la retraite progressive des travailleurs canadiens. Ceux-ci peuvent dorénavant convertir leur régime enregistré d'épargne-retraite (REER) en fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) à 71 ans au lieu de 69 ans. Par ailleurs, un employé peut recevoir une pension en vertu d'un régime de pension agréé (RPA) à prestations déterminées tout en accumulant d'autres droits à une pension, sous certaines conditions (Gouvernement du Canada, 2008). Le gouvernement québécois adopte le projet de loi n° 68 en juin 2008, soit la Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives. Les travailleurs et travailleuses âgés de 55 ans ou plus ont dorénavant accès à des mesures avant-gardistes leur permettant d'occuper un emploi plus flexible et plus attrayant.

Une première mesure concerne la retraite progressive pour les travailleurs vieillissants qui ont un régime complémentaire de retraite (RCR) de l'employeur. Dès 55 ans, ceux-ci peuvent diminuer leur prestation de travail mais maintenir la même cotisation à leur fonds de retraite. Une entente avec l'employeur est préalablement requise. En accumulant des années de service supplémentaires, ces travailleurs bonifient leur rente. La deuxième mesure apporte une bonification à la rente de retraite du Régime de rentes du Québec (RRQ) pour les retraités qui poursuivent leur participation au marché du travail. Dès l'âge de 60 ans, la rente des retraités qui travaillent et cotisent au Régime est augmentée d'une somme équivalant à 0,5 % du revenu sur lequel ils ont versé des cotisations l'année précédente. L'objectif de ces deux mesures est d'augmenter la représentation des personnes de 55 ans ou plus sur le marché du travail (Régie des rentes du Québec, 2008a). Ces dispositions ne sont cependant pas encore accessibles aux employés de l'administration publique.

Déjà en 1997, la Loi modifiant la Loi sur le régime de rentes du Québec est adoptée, mais elle est demeurée peu utilisée, car certaines dispositions ne sont pas incitatives pour les travailleurs. En effet, si un travailleur aîné retourne sur le marché du travail après avoir commencé à toucher des rentes du RRQ, ces prestations ne sont pas

majorées par les cotisations faites grâce à son travail rémunéré. Cette nouvelle version de la loi corrige cette iniquité et accorde des gains par rapport à l'ancienne loi.

Au moment d'adopter le projet de loi n° 68 en juin 2008, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale déclarait que 150 000 personnes seront admissibles à une pleine rente anticipée d'ici dix ans (Gouvernement du Québec, 2008), celles-ci constituant un bassin potentiel de travailleurs pouvant ainsi profiter des nouvelles dispositions de cette loi.

En dépit de l'effet de cohorte qui permet d'appréhender des départs massifs à la retraite au cours des vingt prochaines années, cette vision des problèmes associés à des pénuries de main-d'œuvre n'est pas partagée. En effet, selon Lesemann et D'Amours (2006) :

- il n'y a jamais eu autant d'emplois créés qu'au cours des dernières années;
- il y a présentement sur le marché du travail un nombre élevé d'universitaires occupant des emplois sous-qualifiés et qui attendent que les baby-boomers leur laissent la place;
- le niveau de scolarité est en croissance, surtout chez les femmes, et il est associé à de forts taux de participation à la vie au travail;
- finalement, les plus jeunes baby-boomers ont encore de nombreuses années devant eux à consacrer à leur carrière.

Malgré ces opinions, des précisions s'imposent. Il est prévu que la création d'emplois des dernières années se poursuivra certes dans plusieurs secteurs d'activité; cependant, avec la diminution de la population active à venir (Emploi-Québec, 2008c), ces nouveaux emplois pourraient difficilement trouver preneurs.

Par ailleurs, à propos des emplois sous-qualifiés, on peut se demander si les universitaires pourront accéder aux postes libérés par les baby-boomers partis à la retraite malgré la désuétude des connaissances acquises depuis quelques années.

Même si les pénuries de main-d'œuvre s'annoncent importantes et qu'une partie de la solution réside dans l'allongement de la vie au travail des travailleurs âgés, ce serait une grave erreur de penser que notre perception de ces travailleurs se transformera. En effet,

« [...] lorsque la demande de main-d'œuvre est faible, les plus âgés sont décrits comme des vieux, usés et démotivés qu'il convient d'exclure ou de protéger en les éloignant du travail. À l'inverse, en période de pénuries de main-d'œuvre, lorsque l'offre de travail surpasse la demande, les travailleurs âgés seront vite dépeints sous les traits de sages, dont il convient de mobiliser l'expérience et les compétences spécifiques » (Huyez-Levrat, 2008).

Il y aurait donc une distorsion de la perception des travailleurs âgés selon le contexte économique. Qu'ils passent d'un groupe social globalement exclu à un groupe inclus dépendra des entreprises qui chercheront à les garder ou de leur propre décision à se

maintenir en emploi (Lesemann et D'Amours, 2006). L'offre de travail et la demande de main-d'œuvre seraient des indicateurs permettant de déterminer si les travailleurs âgés font partie du groupe socialement exclu ou non.

3.4 Transition entre le travail et la retraite

Dans une perspective de pénuries de main-d'œuvre qui sera vraisemblablement plus marquée au cours des prochaines années et compte tenu de la nécessité de promouvoir l'allongement de la vie au travail pour amoindrir les effets de ces pénuries, l'étape de la transition entre le travail et la retraite revêt une importance capitale. Il devient urgent de parvenir à assurer le financement des services publics et, ultimement, de maintenir les conditions de vie de l'ensemble de la population.

Depuis les années 1950, de nombreuses recherches tentent de déterminer si la transition entre le travail et la retraite a des conséquences négatives. L'image souvent véhiculée de cette transition est celle d'un travailleur en bonne santé qui devient malade après avoir pris sa retraite. Même si le nouveau retraité garde la forme, la possibilité de réintégrer le marché du travail est pratiquement inexistante à l'époque. Cependant, cette image ne serait que le fruit du hasard car, au contraire, certaines études ont montré que cette transition peut avoir un effet salutaire (Vézina, Cappeliez et Landreville, 2007).

Relevant d'événements plus récents, les effets négatifs liés à la transition abrupte entre le travail et la retraite peuvent résulter du mouvement de rationalisation des effectifs des années 1980 et 1990. À cette époque, les travailleurs âgés qui perdent prématurément leur emploi en raison de préjugés défavorables à leur endroit subissent une coupure radicale avec le lien social créé par le travail. De plus, les retraités non volontaires ont souvent une qualité de vie moindre que celle des retraités volontaires et des individus en emploi, connaissant entre autres des conditions matérielles inférieures (Lesemann, 2008). Le contraste entre l'autonomie financière que le travail procure et les difficultés qu'entraîne une retraite non choisie induit une perception négative de la retraite. La promotion de l'allongement de la vie au travail au moyen de la retraite progressive peut donc amenuiser les effets nuisibles de la rupture abrupte entre le travail et la retraite, dans la mesure où l'individu désire prendre une retraite progressive.

Cette perception de la transition entre le travail et la retraite est souvent associée aux pertes conséquentes à la fin de la vie au travail : le revenu de travail, les liens sociaux, le statut, l'appartenance à la société dite active, etc. (Conseil des aînés, 2002b). La perception négative de cette transition est aussi reliée au fait que le travail est depuis longtemps une source importante d'identification personnelle et qu'il est également créateur de lien social. Les conditions pénibles de retraite vécues par les premières générations de retraités et la prise de la retraite obligée ou avant l'âge officiel sont des facteurs qui ont alimenté cette perception (Vézina, Cappeliez et Landreville, 2007).

Par contre, cette transition peut également se manifester comme un événement positif lorsque le travail est devenu insatisfaisant et exigeant, entre autres sur le plan physique;

le passage à un mode de vie plus sain devient profitable (Vézina, Cappeliez et Landreville, 2007). La retraite peut aussi se traduire par des gains : de temps, de qualité de vie et de possibilités accrues de faire des choix. Le maintien en emploi au-delà de l'âge prévu de la retraite ou le retour sur le marché du travail après avoir pris sa retraite sont dorénavant possibles et même encouragés. Toute l'information diffusée au cours des dernières années à propos de la planification et de la préparation de la retraite, tant sur le plan financier que social, semble avoir porté fruit pour une fraction importante de la population. Enfin, les ateliers de préparation à la retraite, les services d'orientation et de counselling et l'allocation de temps libre pour prendre les arrangements nécessaires sont recommandés pour favoriser une meilleure transition (Schetagne, 2007). Il serait intéressant de déterminer combien d'employeurs offrent ces services à leurs employés.

3.5 Âge désiré et âge réel de la retraite

Il existe un écart entre l'âge désiré et l'âge réel de la retraite. Cet écart est à considérer lorsqu'arrive le temps d'entreprendre la transition entre le travail et la retraite.

Le concept de retraite varie selon les personnes. Il devient donc difficile de trouver un consensus sur sa définition réelle, surtout depuis que l'âge désiré et l'âge effectif de la retraite ne correspondent plus. Jadis, la retraite prenait effet lorsqu'il y avait un arrêt complet de toute activité productive rémunérée et cet arrêt survenait généralement à la fin de la semaine de travail; le passage du statut de travailleur à celui de retraité était instantané. L'âge désiré de la retraite se confondait alors avec l'âge réel. Désormais, la retraite n'est plus toujours un événement ponctuel, car de plus en plus de personnes transitent graduellement vers cette étape de vie (Gauthier et autres, 2007). Alors, comment nommer ces individus pouvant être classifiés autant comme travailleurs que comme retraités? Le Conseil des aînés pose la même question dans son avis sur la retraite (2002b). Le décalage entre l'âge désiré et l'âge réel de la retraite peut être considéré davantage comme un état d'esprit plutôt qu'un statut, le chevauchement entre le statut de travailleur et celui de retraité étant difficile à cerner.

Dorénavant, avec la nouvelle articulation des parcours du cycle de vie, même un adulte inclus dans la population active peut se retrouver inactif pour diverses raisons. Que dire d'un travailleur en fin de carrière qui touche une pension et qui touche également un revenu de travail? Enfin, comment appeler une personne qui n'a jamais eu de travail rémunéré et qui touche une pension de type universel, telle que la Sécurité de la vieillesse? Cette personne est-elle une « retraitée », au sens où on l'entend dans la définition courante?

En 2007-2008, les résultats du « Baromètre AXA de la Retraite¹⁵ » affirment que les actifs aimeraient prendre leur retraite sensiblement au même âge que leurs prédécesseurs, soit en moyenne à 57 ans, mais ils demeurent conscients qu'ils devront

15. Le « Baromètre AXA de la Retraite » est une étude internationale dont les objectifs sont d'explorer et de comprendre les attitudes de la population à l'égard de la retraite et de confronter l'image de celle-ci à sa réalité.

travailler quelques années de plus et ils prennent réellement leur retraite à 60 ans. Par ailleurs, les travailleurs canadiens les plus aisés pensent être en mesure de prendre leur retraite environ cinq ans plus tôt que ceux ayant un faible revenu (AXA Protection financière, 2007-2008). L'écart entre l'âge désiré et l'âge réel de la retraite est vraisemblablement intimement lié aux préférences et aux besoins de nombreux travailleurs âgés (Buyens et autres, 2007). Les fluctuations de l'économie ne sont certainement pas étrangères à ces besoins et préférences.

Définir ou redéfinir adéquatement le terme « retraite » devient alors essentiel lors de l'analyse des différences entre l'âge désiré et l'âge réel de la retraite. Avec les parcours de vie diversifiés, il devient restrictif de se référer à la définition traditionnelle de la retraite, désignée comme « l'état d'une personne qui s'est retirée d'une fonction, d'un emploi, et qui a droit à une pension » (*Le Petit Robert*, 2008). Cette définition induit une coupure, un passage d'un statut absolu à un autre, alors que la période qui s'écoule en réalité entre l'âge désiré et l'âge réel de la retraite peut être composée de nombreux statuts, nécessitant un concept plus flexible ou plus large.

3.6 Allongement de la vie au travail

L'allongement de la vie au travail ou le retour en emploi peut expliquer l'existence d'un écart entre l'âge désiré et l'âge réel de la retraite.

D'un point de vue macroéconomique, la raison principale pour promouvoir l'allongement de la vie au travail est d'assurer la viabilité du système de sécurité sociale, système organisé d'une façon telle que la population en emploi soutient les services publics. Or, avec l'augmentation de l'espérance de vie, le système de sécurité sociale est en péril, car à la fois le nombre d'années et le nombre de personnes sur le marché du travail diminuent : l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail est plus tardif chez les jeunes, l'âge moyen du départ à la retraite est relativement hâtif, le taux de fécondité est plus faible depuis de nombreuses années et un nombre croissant de baby-boomers arrivent à l'âge de la retraite (Buyens et autres, 2007). Incidemment, les sources de revenus pour le financement de ce système sont plus faibles. Cependant, les aînés continuent de payer des taxes et des impôts; par exemple, lorsqu'ils décaissent leurs REER, l'État touche des impôts.

Pendant les Trente Glorieuses, la mise en place de ce système de sécurité sociale s'est effectuée sur la base des facteurs en présence à cette époque : forte fécondité et espérance de vie plus faible. La situation démographique est maintenant différente. La faible fécondité et l'augmentation de l'espérance de vie devraient conduire au déséquilibre de ce système si son financement demeure tel qu'il est actuellement. L'allongement de la carrière constitue la façon la moins douloureuse de compenser les effets macroéconomiques négatifs du vieillissement de la population, c'est-à-dire la survie du système de sécurité sociale (OCDE, 2001).

De plus, l'allongement de la vie au travail grâce à l'augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés de 55 ans ou plus aura nécessairement des répercussions sur la croissance économique. L'économiste québécois Pierre Fortin a comparé les données de deux scénarios, un premier avec une croissance annuelle constante de la productivité et des taux d'emploi stables chez tous les groupes d'âge et un deuxième en supposant que ces taux augmentent. La période à l'étude se situe entre 2006 et 2051. Soutenir une activité de travail rémunéré croissante avec l'âge signifierait une meilleure performance de la croissance économique, certes, mais les effets des changements démographiques auront une incidence à la baisse sur les deux scénarios. Par contre, la croissance du PIB dans le scénario envisageant une augmentation du taux d'emploi demeure légèrement plus élevée que dans le scénario avec un taux stable. Selon Fortin, il sera difficile de soutenir la croissance économique en raison de l'ampleur de ces changements démographiques (Godbout et autres, 2007). Une des principales conséquences du ralentissement de la croissance économique annoncée serait la modification des conditions de vie.

D'un point de vue microéconomique, les revenus supplémentaires gagnés grâce à un maintien en emploi sont appréciables. En 2001, ils variaient entre 10 000 \$ et 15 000 \$ en moyenne par année pour les retraités âgés de 55 à 69 ans ayant un revenu de travail (Asselin, 2007). Ces quelques milliers de dollars potentiels de plus par an deviennent un argument majeur pour les travailleurs vieillissants qui n'ont pu préparer leur retraite adéquatement et qui envisagent de continuer à travailler. De plus, plusieurs baby-boomers prévoient avoir des dettes une fois à la retraite, ce qui était impensable pour leurs parents (Couillard, 2008). Ces dettes prendraient souvent la forme d'un solde d'hypothèque à payer au moment de la retraite. Enfin, une étude récente de Desjardins Sécurité financière révèle que 80 % des répondants prévoient être « dans le rouge » au moment où ils prendront leur retraite (Racine, 2008). Des spécialistes de la planification financière croient que les boomers éprouveront des difficultés. Comme le rapporte Légaré (2008), Monique Tremblay, adjointe au président de Sécurité financière chez Desjardins, déclare : « ils [baby-boomers] épargnent, mais ne savent pas combien ils doivent mettre de côté; ils n'ont pas de plan. Ils consultent, s'informent, mais ils s'arrêtent là ». Impossible donc de savoir si les montants épargnés sont suffisants pour la retraite. Encore une fois, le mythique slogan « Liberté 55 » semble être sérieusement mis à mal.

En plus d'ouvrir des perspectives économiques face à l'allongement de la carrière, l'activité rémunérée des travailleurs aînés et des jeunes retraités peut comporter un aspect humaniste et social. Le maintien d'un réseau social peut donner au travailleur âgé en emploi un but et un statut identitaire. Il est également évident qu'un maintien en emploi prolongé améliore le bien-être physique et émotif (Toder et autres, 2008). Plusieurs travailleurs âgés veulent avoir une activité rémunérée, mais aussi faire du bénévolat, et ce, jusque dans leur soixantaine et même dans leur septantaine. Ils déclarent aussi qu'ils projettent de travailler plus longtemps parce que leur travail les intéresse (Zedlewski et Butrica, 2007). Alors, un faible degré de satisfaction au travail entraîne la probabilité d'un départ hâtif. De faibles perspectives d'avancement, la pénibilité physique ou le stress résultant d'une surcharge de travail comptent parmi les motifs qui incitent des travailleurs vieillissants à prendre leur retraite. À l'inverse,

recevoir une reconnaissance pour son travail et connaître une bonne insertion dans l'entreprise expliquent en partie le désir de ces travailleurs de vouloir rester en emploi (Blanchet et Debrand, 2007).

La crise financière de 2008-2009 pourrait avoir un effet sur le maintien en emploi de plusieurs travailleurs en fin de carrière, surtout chez ceux ayant des régimes de pension à cotisation déterminée et pour ceux considérant l'utilisation de leurs régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) comme principale source de revenus à la retraite.

3.6.1 Pénibilité au travail

La décision des travailleurs âgés de se maintenir en emploi ou de retourner sur le marché du travail est basée sur plusieurs facteurs. Parmi ceux-ci, la pénibilité au travail est certainement un élément à considérer. Malgré qu'elle soit en régression dans de nombreux secteurs d'activité, elle subsiste dans plusieurs catégories professionnelles. Plusieurs secteurs d'activité requérant une main-d'œuvre peu ou pas qualifiée sont fréquemment caractérisés par des conditions de travail exigeantes. Par exemple, une surcharge de travail dans le secteur de la santé peut mener à l'épuisement professionnel, ce qui est souvent le cas chez des employés semi-professionnels (préposés aux bénéficiaires) ou des travailleurs des services auxiliaires (cafétéria, buanderie, etc.). Ceux-ci désirent quitter aussitôt que l'heure de la retraite a sonné et ils veulent tirer un trait définitif sur leur vie de travail (Lauzon, 2003). Un retour en emploi, du moins dans le même type de travail, semble peu probable pour ces individus.

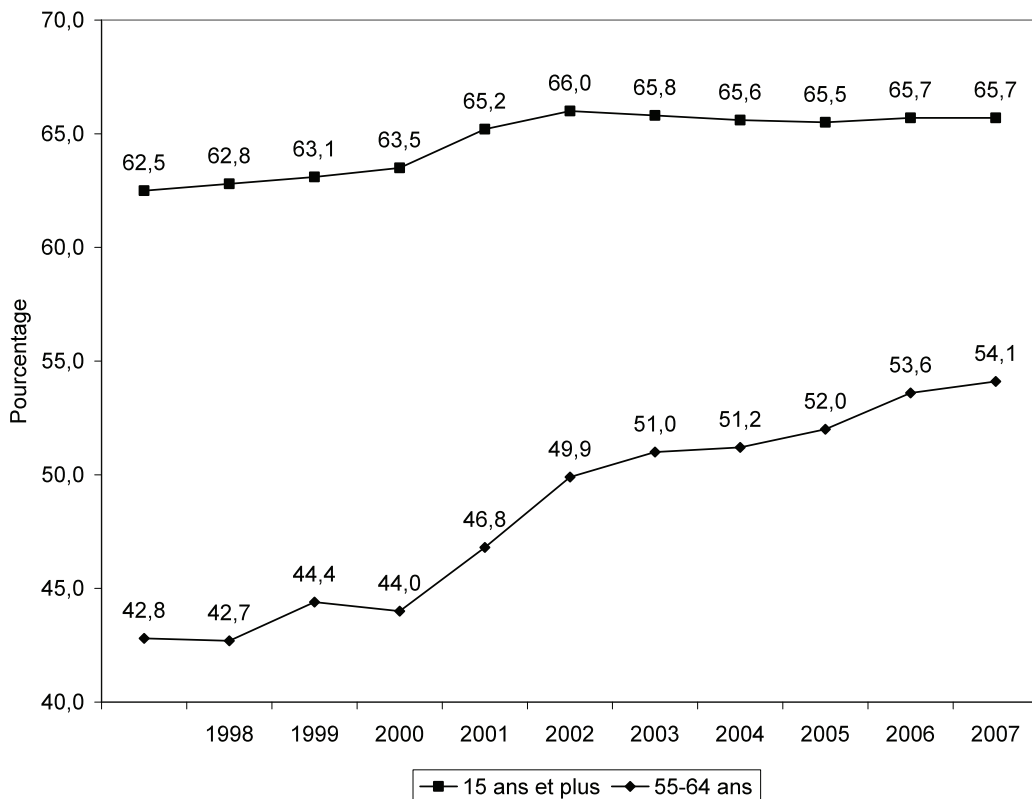
3.6.2 Effet sur le bénévolat et sur d'autres activités non rémunérées

L'allongement de la vie au travail peut avoir un effet négatif sur la volonté des aînés de s'adonner à d'importantes activités non rémunérées. Même si certaines données montrent que, dans le domaine du bénévolat, le groupe de personnes âgées de 35 à 54 ans est le plus susceptible de s'engager dans de telles activités, on note que les individus âgés de 65 ans ou plus sont ceux qui y consacrent le plus d'heures (Projet de recherche sur les politiques, 2004). Le prolongement de la vie au travail rémunéré risque de diminuer le nombre d'heures accordées au bénévolat par chaque personne, car le nombre de bénévoles diminue avec l'âge mais le nombre d'heures fournies par chaque bénévole augmente (Projet de recherche sur les politiques, 2005).

3.7 Participation au travail rémunéré

Si l'allongement de la vie au travail est la façon la moins douloureuse de faire face au défi du vieillissement de la population, la hausse de l'activité chez les travailleurs âgés de 55 ans ou plus soutient cette hypothèse. En effet, toutes les sources consultées l'affirment : le taux de participation au travail de ce segment de population est en croissance constante depuis les dix dernières années. De fait, les travailleurs âgés de 55 à 64 ans affichent un taux d'augmentation de participation au marché du travail particulièrement rapide au cours de cette période (graphique 1).

Graphique 1 : Taux d'activité, 15 ans et plus et 55-64 ans, Québec, 1998 à 2008



Source : Institut de la statistique du Québec, graphique fait à partir des données du tableau « Taux d'activité selon certains groupe d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 2008 ».

Dans son avis sur les travailleuses et les travailleurs vieillissants, le Conseil des aînés (2002a) affirme que les pratiques favorisant le maintien en emploi ou l'exclusion des travailleurs sont influencées par le contexte économique, le marché du travail et les caractéristiques de la main-d'œuvre. En 2009, ces facteurs sont toujours omniprésents, mais articulés différemment.

Tout d'abord, le contexte économique a changé depuis 2002. Un des indices les plus évocateurs est l'évolution du taux de chômage. En quelques années, au Canada, le taux de chômage a diminué, s'approchant du plein emploi; il atteint 6,1 % en 2008 (Statistique Canada, 2009). Au Québec, il est à 7,2 % pour la même année (Institut de la statistique du Québec, 2009a). Cependant, avec des signes de ralentissement économique plus insistants, une hausse du taux de chômage peut faire basculer la situation présente, si les facteurs influençant le marché du travail s'amplifient.

Parmi les facteurs ayant des répercussions sur le marché du travail, on peut citer les nombreuses fermetures récentes d'entreprises (relocalisation ou difficultés d'adaptation à la mondialisation des marchés), les diminutions temporaires de la production, les problèmes dans l'industrie automobile et la fluctuation du coût du pétrole. Une hausse du taux de chômage conséquente à la mouvance de ces facteurs pourrait contrecarrer les projets d'allongement de la carrière de plusieurs travailleurs âgés. Il est important de rappeler qu'au début des années 2000, l'éclatement de la bulle technologique a obligé certains travailleurs à retarder leur projet de retraite (Lesemann et D'Amours, 2006). Avec les signes de récession qui se confirment, les reports de prise de retraite peuvent s'estomper si l'offre de travail surpasse la demande de main-d'œuvre.

Enfin, la hausse du niveau de scolarité des travailleurs âgés présents et futurs constitue une caractéristique associée à un taux d'activité élevé, ce qui favorise des carrières plus longues. Toujours selon Lesemann et D'Amours (2006), « il serait périlleux d'attribuer la hausse du taux d'activité des travailleurs de 55 ans ou plus à la mobilisation des politiques, de la recherche et des consultants des dernières années, qui n'ont eu finalement que peu d'effet pour retenir les travailleurs âgés en emploi ». Ce sont plutôt leurs caractéristiques personnelles et leurs besoins financiers qui incitent les travailleurs âgés à se maintenir en emploi plus longtemps. Par ailleurs, plusieurs retraités ont repris un boulot après quelques mois ou quelques années à la retraite. Après avoir rénové la maison, fait quelques voyages et pris soin des petits-enfants, la lune de miel s'estompe et le désir ou le besoin de travailler à nouveau se manifeste chez plusieurs d'entre eux.

Le mouvement à la hausse du taux d'emploi des travailleurs âgés n'est pas récent. Il a commencé à se dessiner dès la fin des années 1990, en pleine période de rationalisation des effectifs. Selon les résultats du « Survey of labour and income dynamics (SLID)¹⁶ », près de la moitié des travailleurs qui ont terminé leur carrière à plein temps entre 1993 et 1997 ont commencé un nouvel emploi dans les deux années suivantes (Pyper et Giles, 2002). De plus, entre 1976 et 2005, l'emploi des personnes âgées de 55 ans ou plus a connu un accroissement plus fort (81,5 %) que celui de l'emploi dans son ensemble (46,2 %). Près des trois quarts de l'accroissement de l'activité des personnes de 55 ans ou plus sont attribuables au sous-groupe des 55-59 ans, un peu plus de 20 % à celui des 60-64 ans et un peu moins de 10 % aux personnes âgées de 65 ans ou plus (Gauthier et autres, 2007). Ces quelques statistiques montrent qu'il y a bel et bien un revirement de la situation de l'emploi des

16. SLID : « Survey of labour and income dynamics » : étude longitudinale canadienne effectuée par Statistique Canada et qui a débuté en 1993. Pour plus d'information : www.statcan.gc.ca.

travailleurs les plus âgés depuis les dix dernières années, après une période où ils ont été largement exclus du marché du travail.

Les décideurs politiques seront intéressés par les avantages financiers et personnels que procure le maintien en activité des personnes âgées, tant sur le marché du travail que pour une activité non rémunérée. Une carrière prolongée génère des revenus supplémentaires en impôts et reporte les paiements de régimes de pension publics. De plus, participer à des activités bénévoles améliore l'état de santé physique et mental et peut potentiellement diminuer les coûts du système de santé. Le tout pourrait conduire à un mieux-être de la population en entier (Zedlewski et Butrica, 2007).

3.7.1 Autre versant du maintien en emploi

La croissance des emplois stressants et cognitivement exigeants contrebalance le poids de la diminution des emplois pénibles physiquement. La hausse du stress et le manque de flexibilité en emploi diminuent les perspectives d'allongement de la carrière, et ce, malgré un niveau de scolarité élevé. Le maintien en emploi de certains travailleurs âgés s'en trouverait donc réduit (Johnson, Mermin et Resseger, 2007).

Par le passé, nombreux sont les âgés qui ont été victimes de discriminations âgistes, se retrouvant exclus du marché du travail involontairement (Huyez-Levrat, 2008). À l'opposé, il existe une autre forme d'exclusion visant ceux qui se sont préparés minutieusement à prendre leur retraite et qui le font au moment voulu. Face aux nombreux défis associés aux changements démographiques, ces retraités peuvent être accusés de « ne pas faire leur part » en prenant leur retraite au moment voulu. Aussi, certaines contraintes empêchent des travailleurs âgés de vouloir continuer à travailler ou compromettent le retour en emploi de jeunes retraités. Elles peuvent être de type endogène : un état de santé défaillant ou l'obsolescence des compétences. D'autres sont de type exogène : des pratiques discriminatoires d'entreprises basées sur des stéréotypes et des barrières institutionnelles (Huyez-Levrat, 2008). À cet égard, un manque de respect envers les travailleurs âgés de 55 ans ou plus persisterait à plus ou moins grande échelle. La manifestation de cet irrespect peut prendre la forme d'un refus de formation par l'employeur, d'un manque de reconnaissance de leur expérience ou de promotions réservées aux jeunes travailleurs. Ces pratiques discriminatoires peuvent conduire le travailleur âgé à vivre un sentiment d'inutilité, avec un effet négatif sur son sentiment d'appartenance envers son employeur. L'entreprise qui ne reconnaît pas les compétences et l'expérience de ses employés et qui omet de leur fournir la formation continue appropriée peut voir ses chances de performances supérieures compromises (Dubois, 2005). La retraite devient la meilleure façon pour de nombreux travailleurs vieillissants de sortir de ce cercle vicieux.

D'autres freins à l'emploi des travailleurs âgés s'ajoutent : la lassitude causée par la répétition d'une même activité pendant de nombreuses années, l'échec de la formation continue, les réductions d'effectifs, la suppression de certaines fonctions et le développement d'activités nécessitant des connaissances nouvelles. Tous ces facteurs

limitent l'accès à l'emploi des travailleurs plus âgés souvent considérés comme moins productifs et moins compétents que les plus jeunes (Huyez-Levrat, 2008). En 2004, un sondage de la firme Hewitt affirme que la lassitude comptait effectivement parmi les principales raisons de prise de retraite, la première raison étant que les gens quittent car ils n'aiment plus leur travail (Institut canadien de la retraite et des avantages sociaux, 2008).

Certains de ces freins à l'emploi sont cependant réversibles. Par exemple, la lassitude accumulée après des années à faire la même chose devient un levier pour un travailleur aîné qui désire toujours travailler, mais dans un autre domaine. Ce comportement ainsi que tous ceux favorisant le prolongement de la carrière sont à explorer et à encourager.

Enfin, bien que le maintien en emploi des travailleurs âgés soit un aspect important de l'amointrissement des effets des changements démographiques, il ne faut pas négliger la réalité du nombre substantiel de retraités désireux de revenir en emploi : selon un sondage Ipsos Reid effectué en 2005, un tiers des répondants réintégreraient le marché du travail en raison de l'insuffisance des revenus de retraite (Tremblay, Najem et Paquet, 2007). L'impact de l'éclatement de la bulle technologique de 2001-2002, l'abandon progressif des régimes de pension à prestations déterminées pour ceux à cotisation déterminée ainsi que la mauvaise planification de la retraite comptent probablement parmi les raisons qui expliquent cette tendance.

Si la hausse du taux d'activité est un enjeu pour le maintien d'une économie saine et équilibrée, l'allongement de la période consacrée au travail et le report de l'âge médian à la retraite s'avèrent des éléments essentiels pour atteindre cet objectif. D'ailleurs, dans les pays qui ont un fort taux d'emploi chez les travailleurs âgés, on peut également observer un fort taux d'emploi dans tous les autres segments de leur population d'âge actif (Huyez-Levrat, 2008).

3.8 Stéréotypes¹⁷

On peut penser que la baisse du taux d'activité des travailleurs âgés de 55 ans ou plus s'est effectuée en grande partie sous l'influence de stéréotypes et de préjugés. Est-ce que la hausse de ce taux, dans les années plus récentes, signifie le renversement de cette tendance? Cela est possible, car la situation économique semble jouer un rôle considérable dans la perception des employeurs envers les travailleurs aînés en raison des variations de l'offre de travail et de la demande de main-d'œuvre. En période de forte demande de personnel, comme celle que nous vivons présentement, les employeurs ont besoin de main-d'œuvre. Par ailleurs, il s'avère que plusieurs travailleurs aînés et jeunes retraités veulent ou ont besoin de travailler plus longtemps.

17. Une section complète de *La réalité des aînés québécois* (3^e édition, ouvrage publié par le Conseil des aînés en 2007) présente les principaux stéréotypes et préjugés envers les personnes âgées. Nous suggérons aux intéressés de consulter ce document.

La présence ou non de stéréotypes envers les travailleurs âgés semble être influencée par l'offre de travail et la demande de main-d'œuvre.

Néanmoins, les comportements âgistes envers les travailleurs âgés demeurent méconnus. Peu d'études sont effectuées jusqu'à présent en vue de connaître les méthodes actuelles des employeurs pour embaucher et retenir les travailleurs âgés, alors qu'il y en aurait plusieurs à propos de leurs attitudes envers les mêmes travailleurs (Toder et autres, 2008). Malgré la législation, la discrimination fondée sur l'âge peut exister, comme le soutient le Conseil des aînés (2002a). Ainsi, même dans les provinces où la retraite n'est plus obligatoire, des travailleurs aînés continuent d'être confrontés à des problèmes d'âgisme, entre autres par des pratiques discriminatoires dans le recrutement d'employés qui ont à peine 45 ans (Carstairs et Keon, 2007).

En effet, la gestion basée sur les emplois à durée indéterminée peut mener à la discrimination envers les travailleurs vieillissants et leurs compétences. Cette gestion implique que la rémunération, la formation et l'allocation du travail ne sont pas distribuées selon des mécanismes d'offre et de demande, comme le soutient la théorie économique classique, mais en fonction de procédures administratives, notamment l'âge et l'ancienneté associés à la durée indéterminée d'un emploi. Ce type traditionnel de gestion se veut favorable aux travailleurs aînés parce que, avec une ancienneté croissante, il y a croissance du revenu; l'augmentation du salaire est donc déconnectée de la productivité (Huyez-Levrat, 2008). Comme on l'a souligné précédemment, ce phénomène peut rendre des employeurs hésitants à embaucher ou à garder en emploi des travailleurs aînés, d'où une perception de discrimination à leur endroit.

Toutefois, la situation change. En raison de l'augmentation de la participation à la vie de travail des individus âgés de 55 ans ou plus, nous pouvons croire que ceux-ci sont moins victimes de stéréotypes qu'auparavant.

3.9 Raisons pour ne pas partir à la retraite

En raison de la croissance rapide de la participation au marché du travail des travailleurs aînés au cours des dix dernières années, les raisons de ne pas prendre une retraite nous préoccupent. En effet, les motifs pour la prendre obtiennent une attention particulière dans de nombreuses recherches. Pendant les Trente Glorieuses, il est fréquent que de nombreux travailleurs prennent leur retraite lorsque le nombre d'années requis pour avoir accès au régime de pension de l'employeur est atteint. Au cours de la période caractérisée par la rationalisation des effectifs, de nombreux travailleurs âgés sont forcés de prendre une préretraite et ils vivent souvent leur fin de vie dans des conditions précaires. Ces façons d'accéder à la retraite existent encore de nos jours, mais les raisons de quitter pour la retraite se sont multipliées : santé déclinante, régime de pension de l'employeur à prestations déterminées, changements technologiques, nature du travail, retraite du conjoint, chômage de longue durée, fermeture de l'entreprise, etc. (Gauthier et autres, 2007; Conseil des aînés, 2002b; Conseil des aînés, 2007; Lefrançois, 2004; Schetagne, 2007). Par contre, un changement s'opère depuis le

début du nouveau millénaire. Bien que les départs à la retraite occupent une grande place dans le débat, le maintien en emploi des travailleurs âgés et le retour au travail des jeunes retraités progressent.

Alors, il s'avère opportun de connaître les raisons incitant les travailleurs âgés à ne pas partir à la retraite. Conserver un emploi ou le réintégrer peut être motivé par l'apport financier qu'il procure, qui est, bien entendu, essentiel pour vivre décemment, surtout que le maintien du niveau de vie est la principale raison des baby-boomers pour continuer de travailler (Couillard, 2008). Il existe néanmoins d'autres motifs qui incitent certains aînés à continuer de travailler et de jeunes retraités à réintégrer le marché du travail. Différents aspects, positifs ou négatifs, comptent parmi les principaux facteurs présentés dans la littérature recensée qui incitent à prolonger la carrière (Schetagne, 2007; Projet de recherche sur les politiques, 2005; Johnson, Mermin et Resseger, 2007; Gauthier et autres, 2007; Blanchet et Debrand, 2007) :

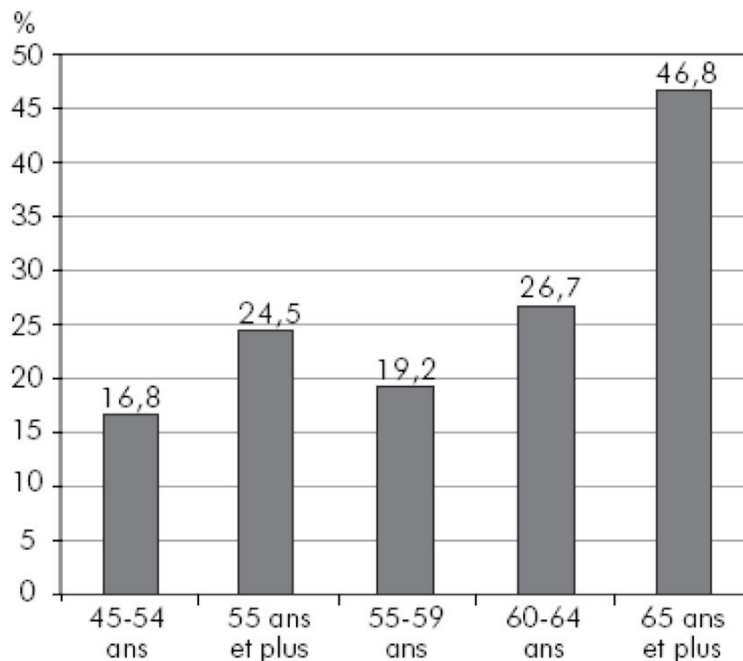
- satisfaction que procure le travail,
- régime de pension de l'employeur à cotisation déterminée,
- changement d'emploi,
- réduction progressive du nombre d'heures travaillées,
- bonnes conditions de travail,
- milieu de travail non syndiqué,
- état de santé favorable,
- faible taux de remplacement du revenu,
- éducation,
- espérance de vie anticipée,
- statut matrimonial.

3.9.1 Travail autonome

Un certain nombre de salariés âgés de 55 ans ou plus quittent leur emploi pour aller rejoindre les rangs des travailleurs autonomes. Ils se donnent ainsi plus de souplesse dans l'organisation de leur travail et dans le nombre d'heures à travailler (Tremblay, Najem et Paquet, 2007). L'absence de souplesse dans l'emploi de carrière conventionnel chez le salarié traditionnel peut expliquer cette situation.

En 2005, la proportion des travailleurs de 55 ans ou plus ayant le statut de travailleur autonome est de 24,5 %, soit presque un travailleur sur quatre. La proportion de travailleurs autonomes au sein des différents sous-groupes de travailleurs aînés est de 19,2 % chez les 55-59 ans, de 26,7 % chez les 60-64 ans et de 46,8 % chez les 65 ans ou plus. Un aspect remarquable est la très grande participation des personnes âgées de 65 ans ou plus au travail autonome, de l'ordre de 20,1 points de pourcentage de plus que celles âgées de 60-64 ans et de plus de 25 points de pourcentage que celles âgées de 55-59 ans (graphique 2). Enfin, le travail autonome après 55 ans est souvent plus une affaire d'hommes que de femmes : en 2005, la proportion des travailleurs autonomes représente près du double (30,4 %) de celle des travailleuses autonomes (15,7 %) (Gauthier et autres, 2007).

Graphique 2 : Part du travail autonome dans l'ensemble de l'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Une précision sur le travail autonome s'avère pertinente. Les médias montrent fréquemment le portrait d'un retraité devenu expert-conseil pour l'entreprise qui l'employait jadis. Cependant, la réalité est différente. Chez les personnes âgées de 55 ans ou plus, il y aurait moins de un pensionné sur dix qui gagne un revenu de travail autonome l'année suivant sa retraite. Ce sont les non-pensionnés qui sont plus susceptibles de toucher un tel revenu (Wannell, 2007). Autrement dit, le passage entre le travail rémunéré et le travail autonome se fait rapidement, sans passer par la retraite, le travailleur poursuivant ainsi des activités rémunérées par un revenu de travail autonome.

Certains travailleurs âgés font le saut vers le travail autonome après avoir occupé un emploi physiquement exigeant ou sans sécurité d'emploi. Le travail autonome est perçu comme plus sécuritaire, avec un risque minime de mise à l'écart par rapport au salariat. Effectivement, dans un travail salarié, l'âge devient un motif d'exclusion, alors que dans le travail autonome, cette dimension est moins importante; l'âge peut même devenir un atout, en vertu de l'expérience (Lesemann, 2007). Le travail autonome s'avère un moyen relativement efficace pour contrer les préjugés associés à l'âge. Il est cependant incompréhensible que l'exclusion soit associée à l'âge dans un travail salarié, alors que dans un travail autonome, l'âge est un avantage, puisque l'expérience demeure la même. La perception des acteurs du marché du travail envers un employé salarié est-elle différente de celle envers un travailleur autonome?

3.9.2 Paradoxes du maintien en emploi

Nous constatons toutefois plusieurs paradoxes entre de nombreux aspects discutés jusqu'à présent et le désir de continuer à travailler. Un premier paradoxe a trait à la relation entre la retraite et le revenu de travail. Il est permis de croire qu'un travailleur recevant une rémunération plus élevée que la moyenne désire travailler plus longtemps. Or, ce n'est pas toujours le cas. Grâce à ce revenu, certains travailleurs ont souvent l'opportunité d'économiser suffisamment pour pouvoir se retirer au moment prévu, voire même avant (Projet de recherche sur les politiques, 2005; Johnson, Mermin et Resseger, 2007). Le baromètre AXA confirme que les Canadiens les plus aisés financièrement pensent être en mesure de s'arrêter de travailler environ cinq ans plus tôt que ceux ayant un revenu plus faible (AXA Protection financière, 2007-2008). Ainsi, selon une étude longitudinale qui s'est déroulée entre 1991 et 2001, les travailleurs dont le revenu total est peu élevé ont quitté le marché du travail quatre années plus tard que ceux ayant des revenus substantiels (Drolet, 2005).

Cependant, même s'ils peuvent bénéficier d'un allongement de la vie au travail pour se constituer une meilleure retraite, les travailleurs à faible revenu ne prolongeront pas nécessairement leur carrière au-delà de l'âge prévu de la retraite. En effet, ce sont eux qui ont le meilleur taux de remplacement de revenus à la retraite par les régimes publics de pension, ce qui ne les encourage pas à se maintenir en emploi pour garder ou améliorer leurs conditions de vie, qui sont modestes (Toder et autres, 2008).

Un deuxième paradoxe existe dans la relation présumée positive entre la satisfaction au travail et l'allongement de la vie au travail. Le haut niveau de satisfaction au travail n'est pas toujours lié à la décision de ne pas partir à la retraite, même si des aménagements de fin de carrière sont offerts. Les travailleurs avec un haut niveau de satisfaction au travail sont plus souvent ceux gagnant des salaires élevés, disposant d'importantes marges d'autonomie au travail et possédant généralement de meilleurs régimes de retraite. Alors, dès qu'ils sont admissibles à la retraite et qu'ils considèrent que le taux de remplacement de leur revenu est satisfaisant, ils partent, contrairement à ceux qui ne disposent pas des mêmes revenus (Lesemann et D'Amours, 2006).

Un troisième paradoxe apparaît dans le lien entre la décision de prendre ou non sa retraite et le niveau de scolarité. Les personnes avec les plus hauts niveaux d'études sont souvent perçues comme celles qui travaillent ou qui travailleront le plus longtemps. Toutefois, ce sont elles qui, plus fréquemment, disposent des meilleurs salaires. Leur comportement reproduit ceux décrits précédemment. Donc un grand nombre de travailleurs se retireraient dès qu'ils en ont la possibilité, aménagement de fin de carrière ou non (Projet de recherche sur les politiques, 2004). De fait, le Conseil des aînés (2002b) mentionnait que l'âge médian à la retraite est plus élevé chez les personnes moins scolarisées par rapport à celles détenant un grade universitaire.

Même constat pour l'état de santé et la décision de prendre sa retraite. D'un côté, les données d'études faites par le ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en 2001 et Statistique Canada en 2005 (Gauthier et autres, 2007) révèlent que plus une personne qualifie son état de santé de bon, plus elle prévoit prendre sa retraite tardivement. De l'autre, selon le rapport de l'Enquête sociale générale de 2007, les individus qui disent avoir une très bonne santé ont des attentes plus positives quant à leur revenu de retraite et ils sont, par conséquent, plus susceptibles de prévoir prendre leur retraite avant 60 ans que ceux déclarant que leur santé est mauvaise ou passable (Statistique Canada, 2008). La perception du lien entre l'état de santé et la retraite a-t-elle basculé entre 2001 et 2007?

« Ai-je assez d'argent pour prendre ma retraite? » est une question que les travailleurs âgés apprennent à se poser lorsqu'ils songent à la retraite. « Ai-je vraiment envie de prendre ma retraite? » est la question que de plus en plus d'employeurs et d'analystes de politiques souhaitent que les travailleurs se posent en raison du resserrement des conditions du marché du travail et de l'approche de la retraite des baby-boomers (Wannell, 2007). Par contre, la question concernant les revenus de retraite suffisants ou non est omniprésente. Un résultat du rapport de l'Enquête sociale générale de 2007 mentionne que 56,6 % des répondants qui s'attendent à des revenus de retraite insuffisants et 31,7 % de ceux qui s'attendent à des revenus de retraite à peine suffisants sont très incertains de l'âge de leur retraite (Statistique Canada, 2008). Plusieurs d'entre eux envisagent une retraite plus tardive, que le désir de le faire soit présent ou non. Un retour ou un maintien en emploi forcé sont à prévoir, faute de moyens financiers suffisants pour assurer le maintien du niveau de vie à la retraite entre autres.

3.10 Femmes et retraite

Peu d'écrits sont disponibles au sujet de la situation des femmes à la fin de leur carrière. Malgré tout, nous pouvons déduire que, grâce à l'amélioration considérable de leur situation en matière d'éducation, les femmes connaissent une meilleure sécurité financière lors de la dernière étape de leur cycle de vie, ayant pu occuper des emplois avec une meilleure rémunération que leurs prédécesseuses. Par contre, elles se retrouvent plus fréquemment seules (Nobert, 2004).

Quand sonne l'heure de la retraite, les Québécoises quittent plus hâtivement que les hommes et elles prennent une retraite anticipée en plus grande proportion que ceux-ci. Plus elles vieillissent, plus elles travaillent à temps partiel. En 2005, 18,9 % des femmes âgées de 45 à 54 ans travaillent à temps partiel, contrairement à 4,7 % pour les hommes de cet âge. Ce taux est de 33,7 % pour les femmes âgées de 55 ans ou plus, et de 14,3 % pour les hommes du même âge (Gauthier et autres, 2007). Le fait qu'elles occupent en plus grand nombre un rôle d'aidante auprès d'un conjoint malade ou d'un autre membre de la famille pourrait expliquer cette situation (Vézina, Cappeliez et Landreville, 2007). Récemment, l'avis publié par le Conseil des aînés (2008) sur les proches aidants établit que l'aide et les soins aux personnes âgées sont le lot d'un

monde majoritairement constitué de femmes, ce qui a des conséquences notamment sur leur sécurité économique. Finalement, comme les revenus de retraite sont tributaires dans la plupart des cas des revenus de travail, et que les femmes gagnent moins que les hommes, la capacité financière de celles-ci en prévision de la retraite peut être moindre que celle des hommes (Lesemann et D'Amours, 2006). Ainsi, les femmes retardent probablement la retraite. Dès lors, un dilemme se pose : comment reporter sa retraite lorsqu'on est appelé à être un proche aidant? Si le report de la retraite est impossible, d'où proviendront les revenus, alors que l'épargne des femmes est moins substantielle que celle des hommes pendant la carrière, en raison de plus faibles salaires? La situation de la retraite chez les femmes semble plus complexe et plus précaire que pour les hommes.

Sur le marché du travail, bien que certains secteurs d'activité aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre comptent, entre autres, sur les femmes pour combler certains postes laissés vacants, peuvent-ils vraiment compter sur elles? Plusieurs femmes désertent le marché du travail à temps plein plus tôt que les hommes pour remplir un rôle essentiel et non reconnu du point de vue productif. Plusieurs aspects de la retraite au féminin demeurent inexplorés. L'arrivée progressive à la retraite des « baby-boomeuses » nous éclairera davantage.

3.11 Santé et retraite

Selon Sandra Hirst, de l'Association canadienne de gérontologie, « vieillir en santé, ça ne commence pas à 65 ans; ça débute dès la naissance. La maladie chronique n'apparaît pas à votre 75^e anniversaire. Elle tire ses origines de ce que vous avez fait dans la trentaine et dans la quarantaine » (Carstairs et Keon, 2007). Le maintien d'une bonne santé tout au long de la vie s'avère essentiel pour augmenter les chances d'une bonne qualité de vie et d'un vieillissement réussi, car l'état de la santé d'un individu est un des facteurs déterminants de l'âge de sa retraite.

Même si le maintien d'une bonne santé peut retarder l'âge de la retraite, des facteurs assombrissent l'horizon à long terme. L'incidence de la sédentarité et de l'obésité dans la population de tous âges est croissante et influence la prévalence des problèmes de santé. En raison de cette problématique, surtout chez les jeunes, l'objectif d'augmenter à long terme l'âge de la retraite devient difficilement réalisable (Gauthier et autres, 2007). Par ailleurs, selon le Health and Retirement Study¹⁸, la tendance ascendante des Américains vers une meilleure santé au milieu de la vie est maintenant terminée et peut même être renversée depuis quelques années (Johnson, Mermin et Resseger, 2007). Il est pertinent de savoir si la même tendance touche les Québécois.

Alors, d'un côté, des maladies invalidantes sont contrôlées plus efficacement grâce aux avancées médicales (voir section 1.3.1). De l'autre, de nouveaux facteurs menaceraient

18. Health and Retirement Study (HRS) : étude longitudinale américaine sur la santé, la retraite et le vieillissement.

d'annuler les effets des gains en santé. Il s'avère donc difficile de prédire l'évolution de l'allongement possible de la vie de travail à la lumière de ces données sur la santé.

3.12 Formation

Un autre facteur ayant une influence majeure sur le maintien ou le retour en emploi des travailleurs âgés est la formation. Le rythme des changements rapides de l'économie contemporaine exige de la part des travailleurs des compétences plus poussées que jamais (Hurst, 2008). Comme les travailleurs âgés possèdent généralement moins de qualifications de pointe que les plus jeunes, leur taux d'emploi dans les secteurs des hautes technologies est plus faible (Toder et autres, 2008) et ils sont souvent plus vulnérables à l'exclusion du marché du travail (Conseil des aînés, 2002a). Leur maintien dans un emploi requérant une constante mise à jour des qualifications devient ardu. Cela peut expliquer le fait que plusieurs d'entre eux occupent des emplois dans le secteur des services, souvent dans des secteurs nécessitant peu de formation, mais beaucoup d'habiletés à communiquer, ce qu'ils possèdent souvent (Ressources humaines et Développement social Canada, 2008). Car le groupe de travailleurs plus âgés est généralement moins qualifié que celui qui le suit, et ce, en raison de la hausse du niveau de scolarité chez les jeunes. L'économie changeant constamment, le renouvellement des connaissances incite les plus jeunes à acquérir une formation « dernier cri ».

Un autre indice des changements en cours est la valeur contemporaine attachée à la formation professionnelle. Nous vivons actuellement une époque placée sous le signe de l'explosion des savoirs et de l'incessant renouvellement des technologies. Les travailleurs âgés sont souvent les laissés-pour-compte dans ce domaine et c'est pourquoi cette poursuite de l'acquisition de nouvelles connaissances doit s'inscrire dans toutes les périodes de la vie et ne peut être cantonnée dans des catégories d'âge précises (Lefrançois, 2004). Même s'ils y ont moins accès que les plus jeunes, ces travailleurs démontrent un intérêt pour la formation. Cette nécessité d'apprentissage est motivée par le besoin de se fixer des objectifs, par le défi intellectuel ou simplement par le plaisir (Buyens et autres, 2007; Hurst, 2008).

Intégrer l'acquisition de nouvelles connaissances et la mise à jour des apprentissages tout au long de la vie au travail permet d'accroître la productivité et facilite la transition d'un individu vers un autre travail après une perte d'emploi (Projet de recherche sur les politiques, 2004). Ainsi, la formation continue devient naturelle tout au long de la carrière, n'arrivant pas soudainement vers la fin de la vie au travail.

Des différences existent entre les multiples catégories d'emplois quant à la formation initiale ou continue. Les cols bleus, les employés de bureau, ceux des ventes et des services sont moins susceptibles d'aller en formation. De plus, il y a une réticence de la part de certains employeurs à soutenir la formation de leurs employés, réticence basée sur la crainte d'une perte d'investissement à la suite du départ d'un employé formé (Hurst, 2008). Ainsi, les adultes ayant les plus faibles taux de participation à la formation

continue ont tendance à avoir les salaires les moins élevés, ont un faible niveau de scolarité et occupent souvent des emplois physiquement exigeants (Zedlewski et Butrica, 2007). Il y a donc un cercle vicieux qui s'installe : un employé avec un faible niveau de scolarité ou doté d'une expérience de travail difficilement transférable, n'ayant pas la chance de bénéficier d'une formation soutenue par son employeur voit les chances d'améliorer son sort s'amenuiser. Il devient donc difficile d'inciter ces travailleurs à allonger leur carrière, surtout qu'ils occupent souvent des emplois physiquement exigeants (Huyez-Levrat, 2008). D'un autre côté, ils n'ont pas le choix de continuer de travailler, vu les faibles possibilités d'épargne leur permettant de toucher un revenu de retraite décent. Ce scénario soulève la nécessité de maintenir ses connaissances à jour ou d'en acquérir de nouvelles.

Enfin, le secteur public étant un ardent promoteur de la formation, les employés de ce secteur profitent donc d'un net avantage sur le secteur privé (Hurst, 2008). Bénéficiant d'une formation tout au long de leur carrière, les employés de l'État sont bien outillés pour reporter leur départ à la retraite.

Les fermetures d'entreprises et les pertes d'emplois encourues peuvent devenir une incitation à la retraite pour de nombreux travailleurs en fin de carrière. Les secteurs de la forêt, des pâtes et papiers et du textile ont subi de lourdes pertes au cours des dernières années. Par ailleurs, diverses initiatives aident ces travailleurs à réintégrer le marché du travail. Les gouvernements québécois et fédéral ont investi d'importantes sommes d'argent pour offrir diverses formations aux travailleurs aînés victimes de licenciements. Par exemple, des régions comme la Basse-Côte-Nord (secteur forestier) ou la Mauricie (pâtes et papiers) ont vu certains de leurs travailleurs retourner sur les bancs d'école pour suivre des cours qui leur procurent un diplôme ou encore une formation sur la recherche d'emploi (Paquet, 2008; Lévesque, 2008). Nous ne connaissons toutefois pas encore l'effet de ces initiatives sur le retour en emploi des travailleurs visés.

3.13 Immigrants et retraite

Bien que leur parcours de carrière soit différent de celui des natifs, les immigrants se retrouvent face au même défi que les Canadiens et Québécois de souche en matière de retraite. Plusieurs aspects de leur vie au travail, similaires à ceux des natifs, sont invoqués pour justifier leur départ à la retraite. Par contre, la carrière des nouveaux arrivants commence souvent à un âge plus avancé, en raison d'une période de transition plus longue en matière d'insertion professionnelle. Ils disposent généralement de moyens financiers moins substantiels au moment de se retirer du marché du travail. De plus, comme il y a une concentration importante de certains groupes d'immigrants dans des branches d'activités ayant une faible couverture (peu ou pas de régime de retraite de l'employeur), leurs conditions de retraite sont souvent précaires. Ainsi, ils auraient tendance à travailler plus longtemps (Firbank, 2001).

La situation des jeunes immigrants est probablement différente. Ils ont généralement plus de chances que leurs aînés d'avoir accès aux différents programmes sociaux de soutien au revenu. En effet, en commençant leur carrière relativement tôt, ils sont en mesure d'accumuler suffisamment d'années pour bénéficier des différents régimes de pension publics québécois et canadiens, ce qui n'est souvent pas le cas pour de nombreux immigrants âgés actuels. Par exemple, plusieurs d'entre eux arrivent au pays trop tardivement pour recevoir la pleine pension de la Sécurité de la vieillesse. Les jeunes immigrants peuvent toutefois y aspirer (Mongeau, 2007). Bien que souvent précaire, leur situation financière est probablement meilleure que celle de leurs aînés.

3.14 Cycle de vie

À l'heure actuelle, il est clair que la rigidité des structures sociales, organisationnelles et politiques s'atténue. Introduire la flexibilité dans le déroulement de la vie nécessite une rupture avec le cycle de vie traditionnel et standardisé.

L'âge a perdu sa spécificité (au sens où il régit plusieurs parcours du cycle de vie) à la suite des bouleversements du marché du travail, ce qui a mené à un nouvel enchevêtrement des temps sociaux (Guillemard, 2007). Le mouvement vers une flexibilité accrue a une incidence sur les deux pôles extrêmes entourant le travail : l'éducation en amont et la retraite en aval.

Un manque de flexibilité dans le cycle de vie constitue un obstacle dans le prolongement de la carrière des travailleurs âgés. Dans les années 1980 et 1990, le besoin de flexibilité émane des employeurs. Maintenant, la demande de cette flexibilité provient de plus en plus des travailleurs âgés qui désirent combiner travail et retraite progressive (Béjaoui, 2007). L'adoption du projet de loi n° 68 sur la retraite progressive par le gouvernement québécois va dans ce sens. Par ailleurs, plusieurs travailleurs aînés sont peut-être déjà en retraite progressive; l'augmentation rapide depuis dix ans du taux d'activité des travailleurs de 55 ans ou plus peut soutenir cette hypothèse.

D'autres formes de manque de flexibilité subsistent. Seuls les fonds de pension à cotisation déterminée, moins répandus, offrent la possibilité de transférer le fonds d'un employeur à un autre lors d'un changement d'emploi (Béjaoui, 2007). Or, les changements d'employeur sont de plus en plus fréquents. L'époque des « carrières à vie » chez le même employeur est quasiment disparue. Le régime de pension à cotisation déterminée offre donc une meilleure flexibilité que le régime à prestations déterminées, mais comporte un plus grand risque financier pour le travailleur.

Enfin, le manque de flexibilité dans les salaires peut nuire à l'allongement de la vie au travail. Des salaires basés sur le rendement ou sur les compétences auraient de meilleures chances d'attirer et de retenir un travailleur âgé, comparativement au salaire basé sur l'ancienneté qui ne tient pas compte de la compétence. En l'absence de flexibilité, l'employeur est poussé à recourir à d'autres formes d'ajustement, telle la retraite anticipée (Béjaoui, 2007). Le salaire au rendement a du succès dans la mesure

où le travailleur aîné veut être reconnu pour ses compétences, et non uniquement pour le nombre d'années d'expérience acquises depuis le début de sa vie au travail.

Ces suggestions pour une meilleure flexibilité visent plus particulièrement les employeurs; cependant, les employés ont intérêt à faire de même dans leur cheminement de carrière. Un travailleur assez flexible dans son cheminement de carrière peut soit changer de fonction chez le même employeur, soit changer d'employeur dans le même secteur d'activité, soit changer complètement de secteur d'activité. Une mise à jour constante des connaissances, le développement de nouvelles connaissances ou une transmission intergénérationnelle des connaissances sont nécessaires (Béjaoui, 2007). Si la retraite relève d'une décision personnelle, il en est de même pour le cheminement de carrière.

En 1966, le Comité sénatorial spécial sur le vieillissement expose l'enjeu de la façon suivante, ce qui montre que la préoccupation face à la recomposition de la distribution du travail tout au long de la vie existe depuis longtemps :

« Comment allons-nous partager les loisirs que la nouvelle technologie met à notre disposition? Allons-nous en faire profiter surtout les personnes âgées en abaissant l'âge de la retraite, lorsque la longévité s'accroît, et les chômeurs qu'on exclut du marché du travail? Ou bien serait-il plus sensé de répartir ces avantages entre les personnes de tous âges en réduisant la semaine de travail et en donnant des congés plus généreux, en donnant des congés d'études aux travailleurs afin qu'ils puissent parfaire leur formation et acquérir des connaissances? ».

Le Comité sénatorial de 1966 appuie surtout la deuxième solution, ou un mélange des deux, ce qui, devant la possibilité de la retraite, laisse aux travailleurs le choix entre poursuivre le travail ou quitter (Carstairs et Keon, 2007).

Si la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare en raison de son vieillissement et si sa valeur est accrue, c'est peut-être le moment de rechercher une meilleure formule de répartition du temps entre la vie, le travail, le soin des autres, l'apprentissage et la détente (Projet de recherche sur les politiques, 2005).

3.15 Conclusion

Le Conseil des aînés soutient que les départs à la retraite et les pénuries de main-d'œuvre se poursuivront sans aucun doute, bien que l'on puisse connaître un certain ralentissement dans l'évolution de ces deux facteurs au cours des prochaines années en raison du ralentissement économique. La configuration actuelle des structures des régimes de retraite est ainsi faite qu'elle mène à des départs à la retraite massifs des baby-boomers. Avec les perspectives de population en emploi à la baisse, l'économie s'en ressentira. Le faible nombre des membres des générations plus récentes fera difficilement le poids pour maintenir ou améliorer la productivité et les conditions de vie face aux nombreux baby-boomers retirés du marché du travail.

Deux facteurs fournissent une bonne idée de ce à quoi la retraite ressemblera dans l'avenir : la scolarité et le travail des femmes. Tout d'abord, les données les plus récentes de l'Institut de la statistique du Québec révèlent que les travailleurs âgés de demain seront mieux formés. En effet, comme il existe une relation positive entre le niveau de scolarité et le taux d'activité chez plusieurs travailleurs de 55 ans ou plus, l'amélioration anticipée de la scolarité chez les futures générations peut être une tendance favorable à l'activité aux âges avancés (Gauthier et autres, 2007), et ce, nonobstant le paradoxe soulevé plus tôt. Cette hausse du niveau de scolarité signifie que le total des heures travaillées à vie par la prochaine génération d'actifs sera relativement supérieur, et, parce que leur carrière commence plus tard, les jeunes générations seront probablement plus enclines à reporter leur départ à la retraite (Projet de recherche sur les politiques, 2005). Le phénomène de la hausse de temps passé à la retraite pourrait ainsi être renversé (Mérette, 2002).

Ensuite, l'augmentation du taux d'activité des femmes au cours des dernières décennies est incontestable. L'Institut de la statistique du Québec affirme que la tendance devrait s'accroître (Gauthier et autres, 2007). Avec le manque de main-d'œuvre qualifiée appréhendé, certains employeurs doivent se plier aux exigences de leur personnel, souvent composé de femmes, pour retenir celui-ci. La présence féminine sur le marché du travail et leurs revendications ont permis de moderniser certaines politiques de ressources humaines depuis quelques années, en créant par exemple des aménagements de temps de travail, le télétravail, etc. Jumelées au Régime québécois d'assurance parentale, ces nouvelles politiques font en sorte que la famille occupe maintenant une place plus importante parmi les préoccupations de la société québécoise. Cette meilleure conciliation entre le travail et la famille permet donc à de nombreuses mères de poursuivre une carrière. Il faut notamment attribuer à ces femmes une bonne part de l'augmentation de la population active : en 2003, quelque 71,6 % des mères québécoises ayant de jeunes enfants (moins de 6 ans) sont en emploi par rapport à 65,4 % des femmes âgées de 15 à 64 ans (Lesemann et D'Amours, 2006), donc un peu plus de six points de plus. Cependant, malgré les améliorations en ce qui concerne la conciliation entre le travail et la famille, beaucoup reste à faire, car les changements dans l'ordre d'importance des valeurs portées par les femmes et les jeunes personnes exhortent les employeurs à imaginer de nouvelles façons de gérer le personnel, par l'entremise d'une flexibilité accrue.

Grâce à une meilleure scolarité, les femmes ont accès à de meilleurs postes, bien rémunérés, et elles peuvent envisager une retraite plus sécuritaire au point de vue financier (Gauthier et autres, 2007). Ce n'est toutefois pas la majorité des femmes qui pourront le faire. Malgré les acquis considérables pour une part croissante des femmes sur le marché du travail, l'équité entre les deux sexes n'est pas encore atteinte.

Par contre, les « baby-boomeuses » vivront une transition vers la retraite plus sinueuse que les générations précédentes, et ce, pour trois raisons : la chute du nombre de mariages permettant le partage du patrimoine familial, la prestation simultanée de soins aux enfants et aux parents et les revenus souvent inférieurs à ceux des hommes (Gauthier et autres, 2007). Ces faits montrent que les comportements en matière de

travail et de retraite de cette génération entraîneront de profonds changements par rapport aux générations précédentes.

D'un point de vue plus global, un des grands défis du marché du travail de demain est l'aptitude à concilier le désir des femmes de faire carrière et celui d'avoir des enfants. L'ajustement du marché du travail à cette dualité n'est pas évident (Proulx, 2008). Il est important de rappeler que les femmes en emploi sont de plus en plus nombreuses; l'agencement entre le travail et la retraite doit donc en tenir compte.

Aussi, pour réussir à maintenir les travailleurs en emploi plus longtemps, il s'avère essentiel d'introduire plus de flexibilité. Tous les auteurs et les études consultés s'accordent sur ce point. Il existe une proportion croissante de travailleurs vieillissants optant en grande majorité pour une meilleure flexibilité en fin de carrière professionnelle.

Par ailleurs, les successeurs des baby-boomers arriveront bientôt au début de la catégorie d'âge qui intéresse beaucoup le milieu de la recherche sur la retraite : les 45-59 ans. Voilà une génération peu nombreuse ayant eu des difficultés d'insertion professionnelle et ayant beaucoup étudié : ce sont là des facteurs qui influencent l'âge de la retraite et sa planification. Il faut aussi mieux cibler et promouvoir les secteurs de l'emploi en besoins actuels et futurs, notamment auprès des immigrants. L'intégration et la francisation de ceux-ci sont également des facteurs à améliorer.

Une meilleure harmonie de la formation des étudiants est à promouvoir en les encourageant à s'orienter davantage vers des secteurs qui risquent le plus d'être en pénurie de personnel.

Enfin, il est souhaitable que les employeurs apprécient et reconnaissent à la fois la valeur de leur main-d'œuvre afin d'en assurer la rétention et la relève tout en adaptant et encadrant mieux la tâche. En effet, le faible nombre de jeunes pouvant remplacer les individus qui partent à la retraite est sollicité par plusieurs employeurs à la fois. Les chefs d'entreprise qui veulent se démarquer dans le recrutement et la rétention de personnel doivent être en mesure de bien vendre les mérites de leur compagnie.

D'ici vingt ans, plus d'une personne sur quatre (26 %) sera âgée de 65 ans ou plus. Ce poids démographique incitera non seulement les entreprises, mais les gouvernements et, espérons-le, les syndicats, à œuvrer collectivement pour éviter que des conflits intergénérationnels naissent.

Chapitre 4 Solutions proposées

Globalement, plusieurs solutions recensées dans la littérature sont proposées pour contrer les pénuries de main-d'œuvre. Elles sont très variées : de l'accroissement nécessaire de la productivité des travailleurs pour maintenir, voire hausser le niveau de vie (Ressources humaines et Développement social Canada, 2008), en passant par une foule d'innovations possibles dans le monde du travail, jusqu'à la stimulation de la croissance de la population en emploi par l'attraction d'immigrants qualifiés et la simplification de la reconnaissance des titres de compétences (Browarski, 2007).

Il y a également un bassin de travailleurs potentiels qui pourraient occuper des emplois à plein temps : ceux qui travaillent à temps partiel involontairement. En 2005, 34,4 % des travailleurs à temps partiel de 45 à 54 ans et 16,4 % des travailleurs de 55 ans ou plus à temps partiel étaient dans cette situation (Gauthier et autres, 2007). L'existence d'une grande diversité de solutions permet de croire qu'une certaine vision de la situation existe déjà. Il reste maintenant aux différents acteurs du marché du travail à envisager les solutions qui se prêtent à leurs activités, mais avant tout ils doivent reconnaître l'ampleur du problème. Une adaptation adéquate au vieillissement de la main-d'œuvre permettrait d'éviter des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité. Par contre, cela pourrait se traduire par une surenchère des conditions de travail pour tenter de combler les besoins en main-d'œuvre provenant d'un bassin de recrutement toujours plus limité (Conseil des aînés, 2002a).

Pour favoriser une plus grande flexibilité, il est suggéré d'allouer une meilleure modulation dans les horaires et les conditions de travail, de laisser plus de place aux stratégies compensatoires développées par les travailleurs âgés et de promouvoir une meilleure place au travail autonome (Lesemann et D'Amours, 2006; Tremblay, Najem et Paquet, 2007). Ces quelques aménagements pourraient permettre un maintien en emploi prolongé de travailleurs aînés et un retour au travail de jeunes retraités dotés de capacités physiques et mentales adéquates et des compétences requises.

Malgré tout, les meilleures mesures visant à prévenir le déclin de l'activité des travailleurs aînés peuvent être difficiles à mettre en place. Bien que les emplois physiquement pénibles soient en décroissance depuis les années 1970 en raison de la mécanisation (Johnson, Mermin et Resseger, 2007), la retraite est souvent plus précoce chez les travailleurs occupant de tels emplois (Pillon et Vatin, 2003). Il en est de même pour les emplois stressants et exigeant des efforts cognitifs soutenus. Ces emplois requièrent de fortes aptitudes personnelles et nécessitent une mise à jour continue des connaissances. À la longue, ces exigences usent le travailleur (Johnson, Mermin et Resseger, 2007). Les études à propos des tendances à la prise de la retraite dans ces types d'emplois demeurent cependant rares.

Deux types d'intervention pour faire face au vieillissement de la main-d'œuvre sont proposés dans la littérature : une approche coercitive et une approche basée sur les incitations (Béjaoui, 2007). Le Conseil des aînés n'approuve en aucune façon la coercition dans les interventions visant à maintenir les travailleurs âgés en emploi ou à

forcer les jeunes retraités à réintégrer le marché du travail. Voilà pourquoi le Conseil appuie le projet de loi n° 68 sur la retraite progressive, adopté en juin 2008 et qui est entré en vigueur en janvier 2009.

En fin de compte, la décision de quitter pour la retraite est fréquemment de nature individuelle. « La décision de la retraite est indépendante de toute considération organisationnelle; elle relève d'une logique autonome d'accès à des droits acquis qui structurent le cycle de vie dans nos sociétés providence » (Lesemann, 2007), surtout en considérant l'existence de régimes de retraite dont les paramètres sont connus, l'âge de la retraite prévu d'avance et les paradoxes soulevés dans la section 3.9.2. Même les meilleurs aménagements de fin de carrière pourront difficilement renverser la décision des travailleurs âgés de quitter le travail pour la retraite complète. À l'opposé, l'attrait croissant des travailleurs pour la retraite progressive laisse supposer que ce phénomène devrait prendre de l'ampleur au cours des prochaines années. C'est ce que révèle un sondage effectué par la firme Som sur les attitudes et les comportements de la population québécoise en matière de planification financière de la retraite, mandat donné par l'organisation Question Retraite, la Régie des rentes du Québec et la Chaire Groupe Investors en planification financière de l'Université Laval (Question Retraite, 2003).

L'immigration est fréquemment considérée comme une des solutions aux pénuries de main-d'œuvre présentes et futures. Toutefois, la société québécoise ne tire pas assez parti de l'apport de l'immigration. Plusieurs problèmes concernent la rétention des nouveaux arrivants. À ce titre, le Canada s'en tire beaucoup mieux que le Québec, car le principal problème relié à l'immigration québécoise est l'émigration, essentiellement les migrations interprovinciales (Légaré, 2008b). Les migrations interprovinciales incluent les immigrants reçus et les Québécois de souche qui s'exilent dans une autre province canadienne. Au Québec, malgré des soldes migratoires internationaux positifs depuis 1972, les soldes migratoires interprovinciaux sont toujours négatifs, sauf en 2003 (Institut de la statistique du Québec, 2008c). Le solde net total ne dépasse jamais 35 000 personnes par année, au cours des 35 dernières années, avec une moyenne autour de 8 500 nouveaux arrivants annuellement (Institut de la statistique du Québec, 2008d). L'immigration ne peut à elle seule combler les besoins substantiels en main-d'œuvre que le marché du travail requerra au cours des prochaines années. En effet, malgré une prévision d'augmentation de l'immigration internationale annuelle moyenne nette de 34 400 immigrants en 2006 au Québec jusqu'à 54 150 en 2030, l'émigration nette vers les autres provinces est évaluée à 11 839 personnes par année, pendant la même période (Browarski, 2007). L'exil des Québécois pour aller travailler à l'étranger s'ajoute à cette problématique.

Par ailleurs, le Québec n'est pas seul à vivre une telle situation. Les provinces maritimes et les États de la Nouvelle-Angleterre feraient face aux mêmes problèmes à propos de l'immigration. D'énormes sommes d'argent sont investies pour faire venir des personnes en quête d'une nouvelle terre d'accueil, mais ces immigrants ne restent pas, ce qui compromet les possibilités d'intégration complète (Légaré, 2008b).

Si l'immigration en vient à livrer ses promesses face aux pénuries de main-d'œuvre, par une meilleure participation au marché du travail, le Canada a de meilleures chances de s'en tirer que le Québec. Certains déclarent que l'immigration est la meilleure solution à ces pénuries, mais si le problème d'intégration des immigrants au Québec perdure, comment peut-on envisager des hausses de quotas d'immigration?

Un espoir subsiste. Pour les jeunes immigrants maîtrisant davantage le français et l'anglais que leurs parents, leur intégration dans la province d'accueil devrait être facilitée. S'ils arrivent au Québec, encore faut-il les inciter à y rester.

Des mesures visant la rétention ou le retour au travail des travailleurs aînés et implantées à la pièce, sans planification ni vision à long terme, peuvent difficilement susciter l'adhésion des principaux intéressés. Sans faire allusion à un programme en particulier, l'établissement d'un plan d'action efficace pour favoriser davantage l'emploi chez les travailleurs de 55 ans ou plus est nécessaire, car là réside une bonne partie de la solution aux pénuries de main-d'œuvre anticipées. Un tel plan inclut trois actions importantes (Béjaoui, 2007) :

1. un changement dans les perceptions de la population vis-à-vis des personnes âgées, particulièrement en ce qui concerne leur productivité et leur réceptivité aux changements technologiques;
2. un soutien aux besoins de flexibilité et un meilleur accès à la formation, souvent non spécifiques aux personnes âgées; toute la période consacrée au travail doit être visée par des solutions durables;
3. une coopération entre le gouvernement, les employeurs et les syndicats.

En ce qui a trait à la première action, la hausse du taux d'activité des travailleurs de 55 ans ou plus permet de croire qu'on assiste à un changement des mentalités. Que ce maintien ou ce retour en emploi soit motivé par des besoins financiers ou par le plaisir de travailler, la motivation d'un employeur à recruter et à embaucher un travailleur de 55 ans ou plus fait vraisemblablement abstraction de certains préjugés autrefois fortement ancrés.

La deuxième action signifie que la formation est nécessaire non seulement pour les travailleurs aînés mais pour tous les groupes d'âge. Plusieurs d'entre eux n'ont pas accès à la formation, car l'employeur craint un faible retour sur l'investissement, advenant un départ de l'employé à la suite de la formation. Voilà pourquoi la formation mériterait une répartition tout au long de la vie au travail, et non seulement en fin de carrière.

Enfin, la troisième action soulève la notion de coopération entre les différents acteurs du marché du travail. Au provincial, l'adoption du projet de loi n° 68 sur la retraite progressive est un pas vers l'avant. Au fédéral, une modification à la Loi sur la sécurité de la vieillesse, entrée en vigueur en 2008, augmente le montant de l'exemption de 500 \$ à 3 500 \$ sur le revenu que gagnent les bénéficiaires du Supplément de revenu garanti. Pour ce qui est du marché du travail, les employeurs offriraient davantage d'aménagements de temps de travail à leurs employés sur le point de partir à la retraite.

Malheureusement, les syndicats semblent peu préoccupés par la réflexion et les actions à entreprendre face au vieillissement de la main-d'œuvre. En mai 2008, la présidente de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) voulait lancer un débat autour du principe de l'ancienneté et s'inquiétait du sort des retraités non pourvus d'un régime de pension de leur employeur (K. Gagnon, 2008; Benjamin, 2008). Or il n'y a malheureusement pas eu de suite à ce projet.

Ainsi, un nouvel ensemble de défis et de possibilités se profile pour les employeurs qui vivront de nombreux départs à la retraite anticipés de leurs employés, en l'occurrence les baby-boomers. Cette conjoncture constitue une excellente occasion pour réviser l'organisation du travail, car, selon le Projet de recherche sur les politiques (2005) :

1. c'est une occasion de rehausser l'efficience et la productivité grâce à une réorganisation du travail;
2. avec une demande de main-d'œuvre plus grande que l'offre, il sera de plus en plus fréquent de chercher des moyens pour retenir les travailleurs, y compris les plus âgés, et même de recruter des travailleurs âgés désirant changer d'emploi;
3. des changements sont à prévoir dans les relations sociales au travail, dans les techniques facilitant le travail (ergonomie) et par des réaménagements de tâches;
4. avec le vieillissement de la population, la santé et le bien-être en milieu de travail prendront une importance accrue, ce qui aura des effets sur le maintien des effectifs, le recrutement, l'absentéisme et la productivité.

Il reste maintenant à savoir jusqu'à quel niveau les travailleurs aînés, les jeunes retraités présents et futurs ainsi que les employeurs adhéreront à ces dispositions.

Parmi les solutions proposées, plusieurs sont déjà en application au sein d'un nombre croissant d'entreprises. Que ce soit par des aménagements de travail ou par une hausse des quotas d'immigration, le but demeure le même : ouvrir ou faciliter l'accès au marché du travail d'ici, pour tous, pour une économie florissante et de bonnes conditions de vie.

Pistes et perspectives

Nous constatons que l'économie actuelle s'oriente différemment, entraînant dans son sillage des pistes nouvelles relativement au travail et à la retraite. Plusieurs secteurs d'activité, jadis associés à la croissance économique, sont désormais en perte de vitesse, de nouveaux secteurs émergent et la fin de carrière commence à s'ajuster à ces transformations. En effet, en plus d'inclure davantage le travail comme activité durant la période de la retraite, ce dernier parcours de vie se diversifie et permet dorénavant aux individus de vivre de multiples expériences. Ces transformations inciteront peut-être à une meilleure répartition de la formation, du travail et de la retraite tout au long du cycle de vie.

L'allongement de la vie au travail ou le retour en emploi est de plus en plus prisé par un nombre croissant de travailleurs et de retraités âgés de 55 ans ou plus. Le mouvement étant bien entamé, il serait dorénavant judicieux d'assister ces personnes dans leur désir de se maintenir sur le marché du travail en leur offrant des conditions avantageuses, celles-ci étant susceptibles d'attiser leur intérêt vers le retour au travail. Il y a nécessité d'augmenter l'âge médian à la retraite.

Depuis quelques mois, nous constatons que les signes d'un sérieux ralentissement économique sont de plus en plus pressants. On anticipe déjà que ce ralentissement pourrait avoir un impact important sur le marché du travail et la retraite. Entre autres, la baisse de rendement de plusieurs caisses de retraite, surtout les régimes à cotisation déterminée, pourrait retarder la prise de retraite de nombreux travailleurs qui prévoient le faire au cours des trois prochaines années; elle pourrait également faire sortir des retraités de leur retraite, bon gré, mal gré. À l'inverse, si la crise s'aggrave et que les taux de chômage augmentent, on pourrait assister à un mouvement semblable à celui des années 1980 et 1990, soit une rationalisation des effectifs visant spécifiquement les travailleurs vieillissants. Ceci démontre la difficulté d'anticiper de façon précise l'évolution du monde du travail et conséquemment de la retraite.

Quoi qu'il en soit, à un moment ou à un autre, le Québec fera face à des prises de retraite massives dans le groupe des baby-boomers et sera confronté à des bouleversements majeurs dans plusieurs secteurs d'activité économique. En parallèle, les changements démographiques s'accroîtront, réduisant la main-d'œuvre disponible.

Le Conseil des aînés soumet donc quelques pistes d'orientation débouchant sur diverses mesures permettant de s'ajuster à ces changements :

Pour le gouvernement :

- ❖ dans la foulée de l'adoption du projet de loi n° 68, supprimer le plafonnement en cas de cumul retraite/emploi, ou à tout le moins éliminer les embûches fiscales à l'employabilité des travailleurs âgés de 55 ans ou

plus; par ailleurs, ouvrir aux employés de l'administration publique québécoise l'accès à la retraite progressive mise de l'avant par le projet de loi n° 68;

- ❖ faire en sorte que le volet de formation et de mise à jour des connaissances des travailleurs vieillissants fasse l'objet de programmes sur mesure;
- ❖ mettre en place des vitrines médiatiques adaptées pour faire connaître au public et aux entreprises un bassin de quelque 240 000 retraités, qu'ils soient spécialistes, professionnels, ouvriers ou autres, qui sont disponibles pour participer activement au marché du travail (Ipsos Descarie, 2006);
- ❖ instaurer des mesures d'accompagnement pour que les employeurs soient incités à reconnaître la valeur des travailleurs aînés dans une perspective de dynamisation du marché du travail, avec la participation des syndicats pour assurer que les orientations en matière d'emploi soient pertinentes et efficaces;
- ❖ dans la perspective de la mise en place de mesures facilitant l'arrivée d'un important nombre d'immigrants, accueillir ces nouveaux arrivants en leur permettant d'accéder à des emplois qui correspondent à leur niveau de formation. Cette action nécessite une meilleure reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. De plus, les initiatives de francisation en premier lieu, et d'apprentissage de l'anglais si nécessaire, pour les nouveaux immigrants demeurent prioritaires. Parmi les mesures favorisant l'immigration, il serait primordial de chercher à inciter davantage de travailleurs québécois qui désirent aller travailler à l'étranger à demeurer au Québec et d'aider ceux qui désirent revenir travailler ici;
- ❖ faciliter l'harmonisation entre le milieu de l'éducation et le monde du travail pour répondre adéquatement aux besoins de notre économie et de notre société; cibler les secteurs d'activité qui risquent d'être les plus touchés par les pénuries de main-d'œuvre et adapter les milieux de formation afin de pallier les manques de personnel dans ces secteurs (surtout dans le secteur des services);
- ❖ intensifier l'aide à la recherche d'emploi auprès des travailleurs en fin de carrière victimes de licenciements. Les centres d'emploi et les bureaux de Services Québec pourraient être mis à contribution en s'associant avec les entreprises œuvrant dans des secteurs économiques à risque;
- ❖ maintenir le cap dans l'ébauche de politiques natalistes toujours avant-gardistes (congés parentaux, garderies, avantages fiscaux pour les familles, etc.). Ces politiques doivent toujours être adaptées en fonction de l'évolution de la société;

- ❖ ouvrir la discussion avec les syndicats concernés pour que les employés de l'administration publique aient accès aux dispositions du projet de loi n° 68.

Pour les employeurs :

- ❖ profiter de la conjoncture pour créer un marché d'emploi en gérant les travailleurs non plus en fonction de l'âge, mais selon leurs activités et compétences réelles;
- ❖ revaloriser les emplois sous-estimés (ou mésestimés) en offrant des salaires plus alléchants et des conditions de travail plus favorables;
- ❖ préparer la relève lors de prises de retraite en favorisant le transfert des connaissances, l'accompagnement et le mentorat;
- ❖ appuyer les activités de préparation à la retraite dès l'entrée sur le marché du travail par des mesures progressives.

Pour les travailleurs :

- ❖ maintenir à jour les connaissances ou en acquérir de nouvelles, pour se doter d'outils nécessaires en cas de changement d'emploi, forcé ou non.

Mesures touchant à la fois le gouvernement, les employeurs et les travailleurs :

- ❖ permettre aux travailleurs vieillissants victimes de licenciements d'acquérir des qualifications adéquates en modifiant la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, par l'introduction d'un avantage fiscal pour encourager les entreprises à offrir de la formation à leurs travailleurs de 45 ans ou plus;
- ❖ encourager la formation continue tout au long de la carrière, tant de la part des employeurs, du gouvernement, des syndicats que des travailleurs eux-mêmes. Les fins de carrière abruptes, pour cause de fermeture d'entreprise ou de remplacement par de l'équipement plus moderne, pourraient s'estomper, en raison d'une meilleure mobilité;
- ❖ à plus long terme, réorganiser le travail. Avec les départs à la retraite au cours des vingt prochaines années, c'est le meilleur moment pour le faire. Ainsi, les initiatives d'introduction d'une flexibilité dans les conditions de travail sont à promouvoir, tout comme de meilleures mesures de conciliation entre le travail et la famille en lien avec la nouvelle réalité. Une meilleure reconnaissance du travail passe par une autonomie accrue dans l'exécution des tâches. Cette confiance accordée à un travailleur peut agir directement sur la motivation et le sentiment d'appartenance.

Conclusion générale

Dans le présent avis, il est mentionné que, grâce à l'activité accrue des aînés sur le marché du travail, les stéréotypes envers les individus de ce groupe d'âge sont vraisemblablement en diminution, avec un effet positif sur les mentalités. Il ne faut toutefois pas s'arrêter là. Les actions proposées par le Conseil des aînés sauront certainement soutenir les changements de perceptions, voire les amplifier. Nous vivons dans une société où l'âgisme en contexte de travail n'a plus sa place. L'état de la situation actuelle relativement au vieillissement et à la retraite des aînés ne devrait pas être envisagé comme un risque, mais plutôt comme une opportunité de développement économique.

Bibliographie

Arcand, M., et R. Hébert (2007). *Précis pratique de gériatrie*, 3^e édition, Sherbrooke, Éditions Edisem Maloine, 1270 p.

Asselin, S. (2007). « En fin de vie active, conserver un lien avec le travail », dans H. Gauthier (dir.), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, vol. 2, Institut de la statistique du Québec, Québec, gouvernement du Québec, p. 217-251.

AXA Protection financière (2007-2008). *Baromètre AXA de la Retraite, Résultats Canada, Vague 4*, 103 p. Données disponibles sur le site Internet www.axa.ca.

Baillargeon, S. (2008). « Qu'est-ce qu'on attend pour être heureux? », *Le Devoir*, 13 et 14 septembre. Données disponibles sur le site Internet www.ledevoir.com.

Barrel, Y. (1990). « Le grand intégrateur », *Connexions*, n°56, p. 85.

Beaujot, R., et D. Kerr (2007). *Nouvelles tendances dans les transitions chez les jeunes au Canada. Possibilités et risques*, Ottawa, gouvernement du Canada, Document de discussion, Projet de recherche sur les politiques, 43 p.

Béjaoui, A. (2007). « Le prolongement de la vie active des travailleurs âgés, défis et opportunités », dans D.-G. Tremblay (dir.), *D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, p. 83-92.

Benjamin, G. (2008). « L'ancienneté remise en cause », *La Presse*, lundi 12 mai. Données disponibles sur le site Internet www.cyberpresse.ca.

Blanchet, D., et T. Debrand (2007). *Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne*, Paris, Institut de recherche et documentation en économie de la santé, document de travail, 25 p.

Blakeborough, D. (2008). « Old People Are Useless : Representations of Aging on *The Simpsons* », *La revue canadienne du vieillissement*, vol. 27, n°1, p. 57-67.

Browarski, S. (2007). *Du baby-boom au déficit de main-d'œuvre : Pénurie de main-d'œuvre imminente au Québec*, Ottawa, Conference Board du Canada, Performance et tendances économiques, 9 p.

Buyens, D., et autres (2007). *The aging workforce : perceptions of career ending*, Vlerick Leuven Gent Working Paper Series, n° 29, 31 p.

Carstairs, S., et J. Keon (2007). *Relever le défi du vieillissement*, Comité sénatorial spécial sur le vieillissement, Premier rapport provisoire, mars, 110 p.

Conseil des aînés (2002a). *Trop jeune ou trop vieux : Avis sur la situation des travailleuses et travailleurs vieillissants au Québec*, Québec, gouvernement du Québec, 50 p. Données disponibles sur le site Internet www.conseil-des-aines.qc.ca.

Conseil des aînés (2002b). *Une fin ou au début? Avis du Conseil des aînés sur la retraite*, Québec, gouvernement du Québec, 66 p. Données disponibles sur le site Internet www.conseil-des-aines.qc.ca.

Conseil des aînés (2004). *Vivre et vieillir en santé*, guide pratique, Québec, Les Publications du Québec, 168 p.

Conseil des aînés (2007). *La réalité des aînés québécois*, 3^e édition, Québec, Les Publications du Québec, 201 p.

Conseil des aînés (2008). *Avis sur l'état de situation des proches aidants auprès des personnes âgées en perte d'autonomie*, Québec, gouvernement du Québec, 132 p. Données disponibles sur le site Internet www.conseil-des-aines.qc.ca.

Conseil de la famille et de l'enfance (2008). *La politique familiale au Québec : visée, portée, durée et rayonnement*, Québec, gouvernement du Québec, 76 p.

Couillard, C. (2008). « Bien connaître les "bébéboumeurs" », *Objectif Conseiller*, avril, p. 6-12.

Désilets, C., et D. Ledoux (2006). *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005*, Québec, Les Publications du Québec, 319 p.

Drolet, P. (2005). *Transition travail-retraite*, Québec, Régie des rentes du Québec, 45 p.

Dubois, M., et A.-L. Ntetu (2001). *Du travail à la retraite anticipée*, Paris-Budapest-Torino, Les Éditions L'Harmattan, Collection Logiques sociales, 141 p.

Dubois, P. (2005). *Le sentiment d'appartenance du personnel*, Montréal, Les Éditions Québécois, 208 p.

Duchesne, L. (2006). *La situation démographique au Québec, bilan 2006. Glossaire*. Institut de la statistique du Québec, Québec, gouvernement du Québec, 340 p.

Emploi-Québec (2007). *Le marché du travail, l'emploi sectoriel et l'emploi professionnel au Québec. Perspectives de long terme 2007-2016*, Information sur le marché du travail, Montréal, gouvernement du Québec, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), 35 p.

Emploi-Québec (2008a). *Le Pacte pour l'emploi. Le Québec de toutes ses forces*, Plan d'action 2008-2009, Québec, gouvernement du Québec, 63 p.

Emploi-Québec (2008b). *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2008-2012*, Information sur le marché du travail, Montréal, gouvernement du Québec, juillet, 107 p.

Emploi-Québec (2008c). *Le marché du travail au Québec. Perspectives à long terme 2008-2017*, Information sur le marché du travail, Montréal, gouvernement du Québec, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), 36 p.

Emploi-Québec (2009). *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec, automne 2008*, Les Indicateurs du CETECH, vol. 8, Montréal, gouvernement du Québec, 64 p.

Firbank, O. (2001). « Retraite anticipée ou retraite différée? Les immigrés âgés au Québec et leur sortie de la vie active », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 17, n°1, p. 101-125.

Forget, D. (2008). « Vieux, merci ! », *Le magazine Jobboom*, mai, vol. 9, n°5, p. 24-25.

Fortin, P. (2008). *Économie et vieillissement démographique*, compte rendu de données recueillies lors d'un entretien avec Monsieur Fortin et son assistant, Pierre Emmanuel Paradis, rencontre ayant eu lieu le 4 septembre 2008 à Montréal, 10 p.

Foot, D.K. (1999). *Entre le boom et l'écho 2000*, Montréal, Éditions du Boréal, Collection Info Presse, 387 p.

Gagnon, S. (2008). « La surqualification : Qui la vit? Où s'observe t-elle? », *Flash-info Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, septembre, vol. 9, n°3, p. 1-5.

Gagnon, K. (2008). « Le sort des retraités inquiète la CSN », *La Presse*, vendredi 12 mai. Données disponibles sur le site Internet www.cyberpresse.ca.

Gaullier, X. (2003). *Le temps des retraites, les mutations de la société salariale*, Paris, Éditions du Seuil, 95 p.

Gauthier, H. (2004). « Les personnes âgées et le vieillissement démographique », dans H. Gauthier (dir.), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, vol. 1, Institut de la statistique du Québec, Québec, gouvernement du Québec, p. 43-90.

Gauthier, H., et autres (2007). « Participation au marché du travail, travailleurs âgés et retraite ». dans H. Gauthier (dir.), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, vol. 2, Institut de la statistique du Québec, Québec, gouvernement du Québec, p. 173-216.

Gill, L. (2004). *Le néolibéralisme*, Montréal, Chaire d'études socioéconomiques de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), 84 p.

Godbout, L., et autres (2007), *Oser choisir maintenant*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 139 p.

Goulet, H. (1998). « La création d'Hydro-Québec en 1944 : une affaire de justice sociale », *Changements*, septembre, p. 9-10.

Gouvernement du Canada (2007). *Relever les défis et saisir les occasions du vieillissement au Canada*, document préparé à l'intention de la Commission des Nations unies pour le développement social afin de souligner le 5^e anniversaire de la deuxième Assemblée mondiale de 2002 des Nations unies sur le vieillissement, 38 p.

Gouvernement du Canada (2008). « Incidence du budget fédéral 2007 », *Travaux publics et services gouvernementaux Canada*, Ottawa. Données disponibles sur le site Internet www.tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Gouvernement du Québec (2008). *Retraite progressive et bonification de la rente de retraite – Le ministre Sam Hamad présente le projet de loi encourageant le maintien en emploi des travailleurs de 55 ans et plus*, communiqué de presse, 2 avril, 3 p.

Grenier, A. (2007). *Les personnes de 55 ans et plus et le marché du travail*, Information sur le marché du travail, Québec, gouvernement du Québec, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), novembre, 12 p.

Grenier, A. (2008). *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec, 2008-2012*, Information sur le marché du travail, Québec, gouvernement du Québec, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), 108 p.

Guillemard, A.-M. (2007). « Vers un nouveau management des âges et des temps sociaux en réponse au vieillissement de la population, une perspective internationale », dans D.G. Tremblay (dir.), *D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, p. 15-31.

Henripin, J. (2003). *La Métamorphose de la population canadienne*, Montréal, Les Éditions Varia, Collection Histoire et société, 294 p.

Huyez-Levrat, G. (2008). *Le faux consensus sur l'emploi des seniors*, Centre d'études de l'emploi, Rapport de recherche, n°44, 57 p.

Hurst, M. (2008). « La formation liée au travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, avril, p. 14-24.

Institut canadien de la retraite et des avantages sociaux (2008). *Et si on faisait page blanche*, présentation de Normandin Beaudry, 14^e conférence régionale 2008, 10 septembre, 36 p. Données disponibles sur le site Internet www.cpbi-icra.ca.

Institut de la statistique du Québec (2006). *Nombre d'emplois selon l'industrie et répartition selon le sexe, moyennes annuelles, Québec, 2000 à 2005*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.stat.gouv.qc.ca.

Institut de la statistique du Québec (2008a). *Naissances et taux de natalité, 1900-2007*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.stat.gouv.qc.ca.

Institut de la statistique du Québec (2008b). *Immigration. Faits saillants*. Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.stat.gouv.qc.ca.

Institut de la statistique du Québec (2008c). *Migrations internationales et interprovinciales, Québec, 1961-2007*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.stat.gouv.qc.ca.

Institut de la statistique du Québec (2008d). *Migrations internationales et interprovinciales, Québec, 1961-2007*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.stat.gouv.qc.ca.

Institut de la statistique du Québec (2008e). *Espérance de vie à la naissance et à 65 ans selon le sexe, Québec, 1980-1982 à 2005-2007*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.stat.gouv.qc.ca.

Institut de la statistique du Québec (2008f). *Le bilan démographique du Québec. Édition 2008*, Québec, gouvernement du Québec, 80 p. Données disponibles sur le site Internet www.stat.gouv.qc.ca.

Institut de la statistique du Québec (2009a). *Taux de chômage, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1998-2008*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.stat.gouv.qc.ca.

Institut de la statistique du Québec (2009b). *Population par année d'âge et par sexe, Québec, 1^{er} juillet 2006*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.stat.gouv.qc.ca.

Institut de la statistique du Québec (2009c). *Taux d'activité selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 2008*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.stat.gouv.qc.ca.

Institut de la statistique du Québec (2009d). *Taux d'activité des hommes et des femmes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 2007*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.stat.gouv.qc.ca.

Institut de la statistique du Québec (2009e). *Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des personnes nées au Canada et des immigrants, Québec, 2006-2007*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet: www.stat.gouv.qc.ca.

IPSOS Descarie (2006). *Sondage auprès des personnes de 55 ans et plus*, réalisé par la Chambre des notaires du Québec et le Conseil des aînés, Rapport de recherche, 86 p.

Johnson, R.W., G.B.T. Mermin et M. Resseger (2007). *Employment at Older Ages and the Changing Nature of Work*, Washington, AARP Public Policy Institute, novembre, 41 p.

Lauzon, M. (2003). *Le vieillissement en emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux : le cas d'un CHSLD-CLSC*, Montréal, INRS-Urbanisation, Culture et Société, 112 p.

Lefrançois, R. (2004). *Les nouvelles frontières de l'âge*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 352 p.

Légaré, J., et P.-O. Ménard (2006). *L'augmentation des taux d'activité chez les travailleurs âgés du Québec : une solution à une éventuelle baisse de main-d'œuvre?*, Actes du colloque international de 2006 à Aveiro, Espagne, intitulé « Population et travail : Dynamiques démographiques et activités », p. 1271-1282.

Légaré, J. (2008a). « Vieillesse de la population : des décisions s'imposent », *Le Devoir*, 4 septembre.

Légaré, J. (2008b). *Le vieillissement de la population québécoise*, compte rendu de données recueillies lors d'un entretien avec Monsieur Légaré, rencontre ayant eu lieu le 17 juillet 2008 à Montréal, 7 p.

Légaré, J.-F. (2008). « Et chantent les cigales! », *Le Soleil*, 12 août, p. 12.

Lesemann, F., et M. D'Amours (2006). *Vieillesse au travail, emplois et retraites*, Montréal, Éditions Saint-Martin, 215 p.

Lesemann, F. (2007). « La gestion des âges et la gestion du travail », dans D.G. Tremblay (dir.), *D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, p. 33-45.

Lesemann, F. (2008). *État de santé, vieillissement, maintien en emploi ou retraite : quelles relations?*, conférence ayant eu lieu lors des 21^e Entretiens Jacques-Cartier, colloque « Vieillesse et santé », Québec, 8 et 9 octobre 2008.

Lévesque, C. (2008). « Sur les bancs d'école à 50 ans », *Le Nouvelliste*, 3 mai, p. 15.

Marsan, J.-S. (2008). « Imprenables forteresses féminines et masculines », *Le magazine Jobboom*, mars, vol. 9, n°3, p. 21.

Ménard, J., et D. Beauregard (2008). *Si on s'y mettait...*, Montréal, Les Éditions Transcontinental, 266 p.

Mercure, D. (2001). « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi : Du fordisme à l'impartition flexible », dans J. Bernier (dir.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 5-20.

Mercure, D. (2008a). « Travail et familles : des tensions croissantes au cours de la prochaine décennie », dans G. Pronovost, C. Dumont et I. Bitauveau, *La famille à l'horizon 2020*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, p. 147-172.

Mercure, D. (2008b). « Stratégies d'entreprise et mondialisation : l'impartition flexible dans la dynamique organisationnelle des entreprises », *Politiques publiques, action politique, territoire*, Cahier de recherche, avril, 17 p.

Mérette, M. (2002). « The bright side : a positive view on the economics of aging », *Choix*, Institut de recherche en politiques publiques, vol. 8, n°1, 28 p.

Mongeau, J. (2007). « Les personnes âgées immigrantes », dans H. Gauthier (dir.), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, vol. 2, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 83-115.

Nobert, Y. (2004). « L'éducation et l'acquisition des connaissances », dans H. Gauthier (dir.), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, vol. 1, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 153-189.

Olshansky, J.S., et autres (2005). « A Potential Decline in Life Expectancy in the United States in the 21st Century », *The New England Journal of Medicine*, March 17, p. 1138-1145.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2006). *Viellissement et politiques de l'emploi. Canada*, Paris, Éditions OCDE, 142 p.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2001). *Viellissement et revenu : les ressources des retraités dans 9 pays de l'OCDE*, Paris, Éditions OCDE, 206 p.

Paquet, C. (2008). « La réinsertion au travail, ça marche même à 50 ou 55 ans », *Objectif Plein-Jour*, 30 juillet, p. 6.

Péloquin, T. (2008). « Le mini baby-boom se poursuit », *La Presse*, vendredi 25 avril. Données disponibles sur le site Internet www.cyberpresse.ca.

Pillon, T., et F. Vatin (2003). *Traité de la sociologie du travail*, Toulouse, Éditions Octares, 501 p.

Projet de recherche sur les politiques (2004). *Vieillessement de la population et flexibilité des parcours de vie - Le rôle pivot de l'augmentation des choix dans la décision de la retraite*, Ottawa, gouvernement du Canada, Document de travail, mars, 38 p.

Projet de recherche sur les politiques (2005). *Encourager les choix touchant le travail et le départ à la retraite – Rapport de projet*, Ottawa, gouvernement du Canada, octobre, 46 p.

Proulx, M.-H. (2008). « Elles arrivent », *Le Magazine Jobboom*, mars, vol. 9, n°3, p. 16-20.

Pyper, W., et P. Giles (2002). « Approaching retirement », *Perspectives on labour and income*, Statistique Canada, vol. 3, n°9, hiver, p. 5-12.

Question Retraite (2003). *La retraite progressive, un choix différent...* Données disponibles sur le site Internet www.questionretraite.com.

Racine, P. (2008). « La retraite à 55 ou l'hécatombe 55? », *Magazine Le Conseiller*, juillet-août, p. 12-15.

Régie des rentes du Québec (1990). *Préparer l'avenir. Histoire de la Régie des rentes du Québec*, Québec, gouvernement du Québec, 75 p.

Régie des rentes du Québec (2008a). *La conciliation travail-retraite*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.rrq.gouv.qc.ca.

Régie des rentes du Québec (2008b). *Les régimes de retraite à cotisation déterminée ou à prestations déterminées*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.rrq.gouv.qc.ca.

Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) (2008). *Les incidences du vieillissement de la population canadienne sur le marché du travail et les compétences : Synthèse des principaux résultats et de leurs incidences sur les politiques*, Ottawa, gouvernement du Canada, 27 p.

Rifkin, J. (1995). *La fin du travail*, Montréal, Éditions du Boréal, 435 p.

Rochon, M. (2004). « Mortalité, causes de décès et état de santé », dans H. Gauthier (dir.), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, vol. 1, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 91-152.

Schetagne, S. (2007). « Le syndrome du compte à rebours », dans D.G. Tremblay (dir.), *D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, p. 111-126.

Secrétariat à la condition féminine (2008a). *Emploi, taux d'activité et revenu*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.scf.gouv.qc.ca.

Secrétariat à la condition féminine (2008b). *Immigrantes*, Québec, gouvernement du Québec. Données disponibles sur le site Internet www.scf.gouv.qc.ca.

Simard, S. (2007). *Génération Y : attirer, motiver et conserver les jeunes talents*, Boucherville, Éditions Posteritas, 203 p.

Statistique Canada (2004). « Le taux d'approche à la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, février, p. 20-24.

Statistique Canada (2008). « Planification de retraite et attentes des travailleurs plus âgés », *Tendance sociales canadiennes*, 9 septembre, p. 10-35.

Statistique Canada (2009). « Enquête sur la population active », *Le Quotidien*, décembre. Données disponibles sur le site Internet www.statcan.ca.

Toder, E.J., et autres (2008). *Capitalizing on the Economic Value of Older Adults' Work*, Washington, The Urban Institute, occasional paper #9, 16 p.

Tremblay, D.-G., E. Najem et R. Paquet (2007). « Le travail et le vieillissement, vers une nouvelle articulation des temps sociaux sur l'ensemble du parcours de vie? », dans D.-G. Tremblay (dir.), *D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, p. 65-82.

Thwaites, J. (2002). *Travail et syndicalisme. Naissance et évolution d'une action sociale*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 495 p.

Vézina, J., P. Cappeliez et P. Landreville (2007). *Psychologie gérontologique*, Montréal, Gaétan Morin éditeur, 231 p.

Wannell, T. (2007). « Pensions publiques et travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 8, n°8, août, p. 13-22.

Zedlewski, S.R., et B.A. Butrica (2007). *Are We Taking Full Advantage of Older Adults' Potential?*, Washington, Urban Institute, Perspectives on Productive Aging, n°9, 7 p.