



JE SUIS UN TRAVAILLEUR

Vous trouverez dans ce document des informations utiles pour les travailleurs d'expérience qui veulent connaître les ressources à leur disposition afin de rester ou de revenir en emploi !

N.B. : Ce document contient des signets. Ce sont des grands titres qui vous aident à trouver rapidement ce que vous recherchez. Pour y accéder, cliquez sur l'onglet **Signet** situé en haut à gauche du document.

Mesures, programmes et ressources destinés aux travailleurs d'expérience

Mesures qui favorisent la retraite progressive

La retraite progressive consiste à se retirer graduellement du marché du travail en réduisant ou en aménageant ses heures de travail, en réduisant sa charge de travail ou encore en aménageant son poste de travail. Afin de compenser la perte de salaire encourue par une réduction du temps de travail, la Régie des rentes du Québec a apporté deux modifications à son régime de retraite en 1997 pour faciliter la prise de retraite progressive. Les travailleurs indépendants restent toutefois exclus de ces mesures.

Mesures de la Régie des rentes du Québec depuis le 1er janvier 1998

Première possibilité : réduction du temps de travail et maintien de la valeur de la rente de retraite.

- Un salarié ayant entre 55 et 70 ans peut réduire son temps de travail et continuer à cotiser au RRQ, comme si son salaire n'avait pas été réduit
- Le salarié doit conclure une entente avec l'employeur et la Régie des rentes du Québec.
- Chaque nouvelle année de gains peut venir en remplacer une, plus faible, prise en compte dans le calcul de la moyenne de gains et augmenter ainsi la rente versée (si elle n'a pas atteint son maximum).
- Le salarié doit avoir un salaire annuel au moins égal à 3 500\$ après réduction de son temps de travail
- Le salaire sur lequel le travailleur et l'employeur cotiseront ne doit pas dépasser 2 ½ fois le salaire gagné réellement par le travailleur après la réduction de son temps de travail.
- Du 1er janvier 1998 au 8 décembre 2006, 555 personnes ont fait une demande de simulation à la Régie et 40 adhésions ont été enregistrées (selon les données de la Régie des rentes du Québec).

Deuxième possibilité : toucher une rente de retraite anticipée (à partir de 60 ans) tout en continuant à travailler.

- Un travailleur âgé entre 60 et 65 ans peut demander à son employeur de réduire d'au moins 20 % son salaire en vertu d'une entente de retraite progressive.
- Il peut demander une rente de retraite anticipée du Régime de rentes. Cette mesure compense la perte de salaire par la mise en paiement de la rente de retraite.
- Les personnes de 65 ans et plus peuvent recevoir une rente de retraite de la RRQ et continuer à travailler sans restriction.
- Du 1er janvier 1998 au 8 décembre 2006, 31 310 personnes se sont prévaluées de cette disposition, selon les données de la Régie des rentes du Québec. Il s'agit de l'option la plus populaire parmi les deux mises sur pied.

Du nouveau : le supplément à la rente de retraite du Régime de rentes du Québec

À partir du 1er janvier 2009, toute personne qui reçoit une rente de retraite du Régime et qui travaille pourra bénéficier d'une bonification de sa rente. Ce supplément :

- représente 0,5% du revenu sur lequel la personne a cotisé l'année précédente
- s'ajoute à l'indexation annuelle en fonction du coût de la vie
- sera cumulatif si la personne continue à travailler pendant plusieurs années
- sera accordé à tous les retraités qui travaillent, y compris ceux qui reçoivent déjà le montant maximal de la rente de retraite

Le supplément, calculé après chaque année de travail, sera ajouté à la rente mensuelle et commencera à être versé l'année suivante.

Mesures concernant les régimes complémentaires de retraite

Retraite progressive et régime à prestations déterminées

Deux mesures peuvent s'offrir à vous selon que vous convenez avec votre employeur de :

- recevoir une prestation de retraite progressive de votre régime tout en travaillant à temps plein ou à temps partiel
- réduire votre temps de travail, ce qui vous donne droit à un paiement au comptant (ou remboursement) de votre régime

Pour en savoir plus :

http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/travail/travail_retraite/retraite_progressive/retraite_progressive_pd.htm#1#1

Dans le 1er cas, il s'agit d'une prestation qui n'a pas pour effet de réduire le montant de votre rente de retraite.



Dans le 2e cas, il s'agit d'une avance sur votre épargne-retraite. Ainsi, vos droits seront réduits d'un montant équivalent au paiement que vous avez reçu.

Pour recevoir l'une ou l'autre des prestations de votre régime, vous devez en faire la demande à l'administrateur du régime.

Votre employeur n'est pas obligé de vous permettre de recevoir une prestation de retraite progressive ni de réduire votre temps de travail. Il peut aussi ajouter des conditions. Dans le cas d'un refus, vous ne pourrez pas vous prévaloir de ces mesures. Vous ne pouvez pas vous prévaloir de ces deux mesures pour une même période. Vous n'êtes pas obligé de prendre votre retraite une fois la période couverte par l'entente terminée, sauf si cette entente l'exige.

Retraite progressive et régime à cotisation déterminée

Deux mesures peuvent s'offrir à vous selon que vous convenez avec votre employeur de :

- recevoir une prestation de retraite progressive de votre régime tout en travaillant à temps plein ou à temps partiel
- réduire votre temps de travail, ce qui vous donne droit à un paiement au comptant (ou remboursement) de votre régime

Pour en savoir plus :

http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/travail/travail_retraite/retraite_progressive/retraite_progressive_pd.htm#1#1

Dans les deux cas, il s'agit d'une avance sur votre épargne-retraite. Ainsi, le solde de votre compte sera réduit du montant qui vous a été payé. Par ailleurs, si vous êtes toujours actif, les cotisations relatives à votre travail pendant cette période continueront d'être portées à votre compte.

Pour recevoir l'une ou l'autre des prestations de votre régime, vous devez en faire la demande à l'administrateur du régime.

Qu'est-ce qu'une prestation de retraite progressive d'un régime de retraite ?

Cette nouvelle mesure permet de combiner travail et retraite en recevant à la fois un salaire et une prestation de son régime complémentaire de retraite (aussi appelé « fonds de pension »).

Selon l'entente convenue avec son employeur, le travailleur admissible âgé de 55 à 64 ans peut travailler à temps partiel ou même à temps plein tout en recevant jusqu'à 60 % de sa rente de retraite. De plus, si le régime le permet, il peut accumuler de nouveaux droits de manière à bonifier sa rente de retraite.

Les régimes visés sont les régimes complémentaires de retraite d'employeurs dont les activités sont de compétence provinciale, dans les secteurs privé, municipal, universitaire ainsi que de certains employeurs du secteur parapublic.



Cette mesure ne vise pas les travailleurs et les retraités du secteur public qui participent aux régimes administrés par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA), tel le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

En quoi consiste la possibilité de réduction de son temps de travail et du paiement comptant du régime?

Si vous êtes toujours un participant actif, que vous êtes à moins de 10 ans de l'âge normal de la retraite (par exemple, vous avez au moins 55 ans si l'âge normal de la retraite est de 65 ans) et que vous convenez avec votre employeur de réduire votre temps de travail, vous pouvez recevoir un paiement de votre régime de retraite pour compenser votre perte de revenu.

Vous pouvez choisir le montant que vous désirez recevoir de votre régime, sans toutefois dépasser le plus petit des montants suivants:

- 70% de la perte de revenu résultant de la réduction de vos heures de travail
- 40% du maximum des gains admissibles (MGA) pour l'année concernée, soit 17960\$ pour 2008
- le solde inscrit à votre compte

Ce paiement doit vous être fait en un seul versement pour l'année, au moment où vous le désirez. Si votre temps de travail est réduit pendant plus d'un an, vous pouvez donc recevoir plus d'un paiement, sans toutefois dépasser un paiement par année.

Pour avoir droit à ce paiement, aucun minimum n'est requis quant au pourcentage de réduction de votre temps de travail.

Mesures d'aide à la recherche d'emploi

50plusjob.com

Premier site d'emploi à temps partiel pour les personnes de 50 ans et plus
514-680-5544

www.50plusjob.com

Centre Eurêka

Le Centre Eurêka est un organisme privé à but non lucratif, dont la mission est de faciliter la transition d'emploi des plus de 40 ans.

514-937-8998

www.centreeureka.org



Association des clubs de recherche d'emploi du Québec (ACREQ)

Association fondée en 1984 qui regroupe 38 organismes répartis sur tout le territoire provincial. Elle a pour mission de lutter contre l'exclusion sociale en contribuant, par l'intermédiaire d'un réseau de clubs de recherche d'emploi (CRE), à ouvrir aux personnes privées d'emploi l'accès au travail. www.cre.qc.ca

Centres locaux d'emploi (CLE)

Pour trouver le centre local d'emploi (CLE) près de chez vous :

Par code postal et service

www.mess.gouv.qc.ca/services-en-ligne/centres-locaux-emploi/localisateur/services.asp

Par région administrative

www.mess.gouv.qc.ca/services-en-ligne/centres-locaux-emploi/localisateur/regions.asp?service=EQ

Emploi Québec

1 888 EMPLOIS (1 888 367-5647) (sans frais)

www.emploiquebec.net

Le Pacte pour l'emploi

Le Pacte pour l'emploi présenté par le gouvernement du Québec en 2008 propose une série de mesures notamment pour faciliter l'accès au marché du travail.

Voici certaines des mesures mises de l'avant pour atteindre cet objectif :

- L'activité Démarcheurs d'emploi, une initiative en vue d'aider les prestataires de l'assistance sociale dans leur recherche d'emploi.
- Une accessibilité accrue à des programmes ayant déjà fait leurs preuves : Projets de préparation à l'emploi, Mesures de formation de la main-d'œuvre et Subventions salariales.
- Une augmentation de 50 % de l'aide financière versée aux personnes participant à des mesures d'aide à l'emploi.
- Des actions spécifiques pour soutenir l'emploi des personnes immigrantes ou membres de minorités visibles.
- La possibilité pour les personnes sans emploi d'obtenir de leur centre local d'emploi un Passeport-emploi pour faciliter leurs démarches de recherche de travail auprès des entreprises.

Mesures de formation ou de mentorat

Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (loi sur les compétences)

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre adoptée en 1995, aussi appelée « loi du 1 % », a été modifiée en juin 2007.

Par ces changements, le gouvernement et la Commission des partenaires du marché du travail visent à obtenir de meilleurs résultats en matière de qualification et de développement des compétences de la main-d'oeuvre.

En effet, tout en maintenant l'obligation pour les employeurs assujettis de consacrer 1 % de leur masse salariale à des dépenses de formation, la Loi fournit aujourd'hui davantage de moyens et d'outils favorables au développement des compétences dans les milieux de travail. L'objectif est que l'investissement consenti en formation par chaque employeur ait un effet direct sur l'accroissement des compétences de la main-d'oeuvre et sur l'amélioration de la productivité des entreprises.

L'article premier de la Loi a été élargi de façon à englober également l'amélioration des compétences de la main-d'oeuvre et l'amélioration de la qualification. De plus, le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi sont spécifiés comme étant les moyens privilégiés pour favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'oeuvre. Ils s'ajoutent à l'investissement dans la formation et à l'action concertée des partenaires du marché du travail comme moyens de réaliser l'objectif de la Loi.

Programme d'apprentissage en milieu de travail (formule du compagnonnage)

Créé par Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail, en concertation avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, ce programme permet à des travailleurs d'expérience de transmettre leur savoir-faire à des apprentis. Ces travailleurs s'appellent alors des compagnons d'apprentissage. Le programme peut s'appliquer à l'un des métiers inscrits (tels que soudeurs, pressiers, pâtisseries, machinistes, etc.). La durée du compagnonnage varie selon le métier.

Le rôle d'un compagnon d'apprentissage consiste à assurer la formation et l'encadrement nécessaires à l'apprenti qui s'est inscrit au programme. Il est également chargé de faire le suivi auprès du représentant d'Emploi-Québec. Pour assister le compagnon dans son rôle, on lui fournira un guide expliquant les étapes à suivre et une séance de formation de trois heures lui sera donnée par Emploi-Québec.

Il existe également un cours à distance offert spécialement pour les compagnons d'apprentissage, afin de les aider à structurer le transfert de leurs compétences et de faire une évaluation de l'apprenti. Cette formation est produite avec le soutien d'Emploi-Québec et est offerte partout au Québec par le [Cégep@distance](#).

Le Pacte pour l'emploi

Le Pacte pour l'emploi présenté par le gouvernement du Québec en 2008 propose une série de mesures notamment pour améliorer la formation de la main-d'œuvre et la productivité des entreprises.

Voici les mesures mises de l'avant pour atteindre cet objectif :

- Un accroissement substantiel des fonds qu'Emploi-Québec consacre à la formation des travailleurs et travailleuses en entreprise.
- Le regroupement d'entreprises au sein de mutuelles de formation, pour favoriser la mise en commun des ressources de formation.
- Un crédit d'impôt pour la formation de la main-d'œuvre du secteur manufacturier.
- L'augmentation de l'offre de cours et de formations de base pour le maintien en emploi des travailleurs et travailleuses et le développement continu de leurs compétences.
- De nouveaux dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences de la main-d'oeuvre à l'intention des travailleurs et travailleuses et des personnes sans emploi.

Mesures de soutien aux travailleurs âgés licenciés

Il existe deux types de mesures pour venir en aide aux travailleurs licenciés :

Mesures actives

Il s'agit d'une aide à la recherche d'emploi et d'une aide à la formation qui visent le reclassement dans le même secteur ou dans un autre secteur d'activité.

Mesures passives

Elles prennent la forme de programmes de soutien du revenu. Ces mesures offrent une aide financière aux travailleurs âgés afin de les aider à faire le pont entre la perte d'un emploi et le réemploi ou pour leur assurer un revenu suffisant jusqu'à ce qu'ils deviennent admissibles aux prestations de retraite.

Ces mesures constitueraient un moyen efficace d'assurer la sécurité financière de ceux qui ont perdu leur emploi. Toutefois, elles agiraient comme un désincitatif au réemploi en favorisant la retraite anticipée.

De 1988 à 1997 : Le programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA)

Il s'agit d'un programme de soutien financier destiné aux travailleurs de 55 ans et plus qui sont victimes d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise. Il avait été mis sur pied en 1988 mais avait été aboli en 1997 par le ministre fédéral des Finances de l'époque, Paul Martin.

Géré par le fédéral et les provinces, ce programme relevait de leurs responsabilités exclusives, et qu'il était financé à 70% par le fédéral. Il permettait le paiement de prestations aux travailleurs de 55 à 64 ans non reclassables qui avaient perdu leur emploi par suite de licenciements majeurs permanents en établissant un pont entre les prestations d'assurance-emploi et celles de la Régie des rentes.



Depuis 2006 : Programme de soutien à l'intention du secteur forestier

En vigueur depuis le 1er novembre 2006, ce programme permet d'éviter que les travailleurs visés puisent dans leurs épargnes ou liquident une partie de leurs biens.

Il s'agit d'un volet du Plan gouvernemental destiné aux travailleurs, aux communautés touchées et aux entreprises du secteur forestier annoncé par le gouvernement libéral du Québec le 21 octobre 2006. La valeur totale de l'aide financière est de 54,8 millions répartis sur deux ans.

CE PROGRAMME COMPORTE 4 VOLETS :

Programme de soutien aux travailleurs âgés victimes de licenciement (PSTA) (31 millions)

Ce programme est destiné aux travailleurs de 55 à 59 ans incapables de se reclasser. Ils recevront une prestation comparable à la rente de retraite que verse la Régie des rentes du Québec, soit 844\$ / mois. Environ 1080 personnes devraient toucher cette rente selon le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Cette aide peut avoir une durée maximale de 5 ans.

Programme Initiative ciblée pour les travailleurs âgés

Ce programme s'adresse aux travailleurs de 55 à 64 ans qui ont perdu leur emploi et qui vivent dans une communauté où l'on assiste à d'importants changements économiques. Ces travailleurs peuvent obtenir un accompagnement personnalisé pour faciliter leur retour sur le marché du travail.

Il s'agit d'un programme à frais partagés, dont 70% du financement provient du gouvernement fédéral et 30 % du gouvernement provincial. Dans le cadre de cette nouvelle entente Canada-Québec, 27 millions seront investis en deux ans, dont 10 millions pour les travailleurs forestiers. 1500 travailleurs devraient avoir recours à ce programme. Les villes de Montréal, Québec et Gatineau sont exclues du programme.

Ce programme a été prolongé de mars 2009 à mars 2012. Le gouvernement fédéral a également augmenté le financement pour une période de 3 ans à 150 millions de dollars, soit 50 millions par année.

Majoration de l'incitatif financier visant à favoriser la retraite anticipée

Dans le cadre de la mesure Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT), l'incitatif financier accordé pour la retraite anticipée a été augmenté. Ce sont au total 9 millions de dollars supplémentaires qui seront versés afin de permettre aux travailleurs âgés de devancer la date de leur départ à la retraite de manière à contribuer à la sauvegarde d'emplois. Un montant maximal de 6000\$ est prévu par année pendant 3 ans.



Soutien financier aux travailleurs qui poursuivent une formation

La mesure Formation de la main-d'œuvre a été bonifiée de manière à permettre aux travailleurs licenciés qui sont prestataires de l'assurance-emploi et qui désirent suivre une formation d'avoir le même niveau de revenu que lorsqu'ils recevaient des prestations d'assurance-emploi pendant toute la durée de la formation. Cette mesure est en vigueur jusqu'au 31 octobre 2008.

Ce type de soutien accorde aux travailleurs qui poursuivent une formation un revenu équivalent aux prestations d'assurance-emploi, auquel ils ont droit une fois ces prestations épuisées. Cette mesure coûtera 4,6 millions de dollars en trois ans et aidera environ 5 220 personnes.

Comité consultatif pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus

Il s'agit de l'un des quatre comités représentatifs du marché du travail québécois qui a pour mandat d'informer Emploi-Québec sur les moyens à prendre pour faciliter l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus. Ce groupe de travailleurs est considéré comme l'un des groupes désavantagés au chapitre de l'emploi.

En 2003, Emploi-Québec a publié une Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus en concertation avec le Comité aviseur pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, la Commission des partenaires du marché du travail et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

L'élaboration de cette stratégie vise à respecter les engagements de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et de la stratégie gouvernementale Vers le plein emploi. Quatre axes d'intervention sont prévus dans le plan d'action proposé :

- Amélioration de la connaissance et sensibilisation
- Gestion prévisionnelle des ressources humaines
- Adaptation des mesures et des services d'Emploi-Québec
- Amélioration et reconnaissance des compétences

Ressources pour la défense des droits des travailleurs et pour lutter contre la discrimination selon l'âge

Au bas de l'échelle

Information et conseil pour les travailleurs non syndiqués

514-270-7878

www.aubasdelechelle.ca



Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

Plaintes pour discrimination en raison de l'âge

514-873-5146

1 800 361-6477 (sans frais)

www.cdpdj.qc.ca

Commission des normes du travail (CNT)

Plaintes pour harcèlement psychologique et congédiement sans une cause juste et suffisante

514-873-7061

1 800 265-1414 (sans frais)

www.cnt.gouv.qc.ca

Obstacles au maintien ou au retour en emploi des 50 ans et plus

Organisation du travail

Dans beaucoup de milieux de travail, il est difficile d'avoir accès à des mesures permettant une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail. Pour l'instant, ce sont surtout les travailleurs avec de bons emplois qui peuvent profiter de mesures d'aménagement ou de réduction du temps de travail dans le cadre d'une retraite progressive.

Il existe un programme d'Emploi-Québec destiné à favoriser le recours à des mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT), mais les entreprises qui mettent en place de telles mesures le font parfois sans l'aide de l'État. Toutefois, le recours au programme d'ARTT d'Emploi-Québec reste encore très faible, alors que 30 entreprises seulement y ont fait appel entre avril et décembre 2002.

Parmi les faiblesses relevées à propos du programme d'ARTT, des chercheurs identifient l'insuffisance des ressources allouées (humaines, financières, techniques), l'absence d'une campagne promotionnelle d'envergure permettant de faire connaître le programme, le caractère trop défensif des interventions, le recours trop exclusif aux mesures de préretraite et certains problèmes liés à l'assurance-emploi et à la Régie des rentes du Québec.

Sources : Bellemare, Diane, Poulin-Simon Lise et Diane-Gabrielle Tremblay. 1998. Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante. Sainte-Foy : Télé-université, 265 p.

Tremblay, Diane-Gabrielle. 2003. « L'expérience québécoise et canadienne en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail ». Note de recherche 2003-23 de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

Une analyse des conventions collectives au Canada en 2000 montre que les mesures de retraite progressive sont surtout préconisées par les grosses entreprises (telles que l'Université Concordia, Northern Telecom et le gouvernement du Québec)

Sources : Bellemare Rochon, Charles Philippe (dir.). Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada. Développement des ressources humaines du Canada, Programme du Travail.

Selon une recherche-action menée par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), les conventions collectives des syndicats affiliés à la Centrale n'ont rien pour les travailleurs âgés ni pour le transfert des compétences.

Source : Centrale des syndicats démocratiques (CSD). 2006. Vieillesse de la main-d'œuvre et perspective intergénérationnelle. Guide syndical d'intervention. 96 p.

Discrimination liée à l'âge et âgisme

« Les barrières au ré-emploi des travailleuses et travailleurs vieillissants tiennent tant aux réalités du marché du travail qu'à des perceptions faussées ou attitudes négatives. »

Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Main-d'œuvre vieillissante : une stratégie d'accommodement est-elle nécessaire? », 2002, p. 12.

Dans son rapport publié en 2000, le Bureau québécois de l'Année internationale des personnes âgées (BQAIPA) dénonce le discours stéréotypé voulant que tous aînés soient inaptes dans l'apprentissage des technologies, résistants au changement et moins productifs.

Certains employeurs pensent que les travailleurs âgés ne resteront pas longtemps à leur emploi (mais la preuve du contraire a été faite : ce sont les jeunes qui ne restent pas longtemps à l'emploi d'une même entreprise).

Voici sous quelles formes peut se présenter la discrimination liée à l'âge à l'égard des travailleurs d'expérience :

Discrimination dans l'embauche

Certaines pratiques discriminatoires sont employées par des comités de sélection lors des embauches afin de ne pas engager des travailleurs âgés.

Mise à la retraite forcée

Cette pratique concerne les travailleurs qui ont atteint l'âge « normal » de la retraite.

Discrimination dans les conditions de travail

Cette pratique concerne les travailleurs qui ont atteint l'âge « normal » de la retraite.

Exemples :

- Déplacement
- Refus de promotion
- Contrôles plus sévères
- Diminution de traitement (salaire)
- Perte de la permanence
- Fin de l'emploi

Discrimination dans les avantages sociaux et les assurances

Cette pratique concerne les travailleurs qui ont atteint l'âge « normal » de la retraite. Elle peut se traduire par une perte de bénéfice ou cessation de participation à un régime d'avantages sociaux et d'assurances.

Discrimination dans l'accès à la formation professionnelle

Depuis 1995, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre oblige tous les employeurs à allouer 1% de sa masse salariale au développement de la formation de la main-d'œuvre selon un montant fixé par le gouvernement.

Cependant, plus les travailleurs s'approchent de la retraite, moins les possibilités de formation s'offrent à eux. Pourtant, le fait d'acquérir des compétences supplémentaires permet aux travailleurs de tous les âges de mieux s'adapter à l'évolution des entreprises et des marchés et de se réinsérer en emploi.

Difficulté à concilier travail-famille pour les proches aidants

Les travailleurs âgés ne peuvent bénéficier d'un congé de travail pour prendre soin d'un parent âgé ou d'un enfant adulte lourdement handicapé parce que, dans les lois et normes du travail, le concept de conciliation travail/famille limite la famille à des enfants mineurs.

Loi sur les normes du travail

À l'heure actuelle, la Loi sur les normes du travail accorde un maximum de 10 jours d'absence par année sans salaire, pour s'occuper d'un proche de la famille. Ce congé peut être fractionné en jours pris à différents moments de l'année. Une journée peut aussi être divisée (en demi-journées, par exemple) avec le consentement de l'employeur. Certaines exceptions s'appliquent.

Pour y avoir droit, il faut en faire la demande à l'un des bureaux de Ressources humaines et Développement social Canada. Il faut être salarié et justifier plus de trois mois de service continu. Adressez-vous à la Commission des normes du travail du Québec.

Difficulté à se retrouver un emploi pour les travailleurs licenciés

Les difficultés vécues par ces travailleurs licenciés ne s'arrêtent pas à leur licenciement. Il est particulièrement difficile de se repositionner sur le marché du travail pour les travailleurs de 50 ans et plus faiblement scolarisés qui sont à la recherche d'un emploi. Si le taux de chômage des travailleurs âgés se comparent généralement à celui des autres groupes d'âge, certains segments importants de la population constituée de travailleurs âgés reste plus à risque d'exclusion.

Il s'agit généralement de travailleurs sous-scolarisés et donc moins préparés à trouver un emploi de qualité suite à un licenciement collectif. Selon l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA, 2003), les travailleurs âgés seraient désavantagés au niveau des compétences en littératie (compréhension de textes suivis et schématiques, numératie et résolution de problèmes).



De plus, il faut noter que les travailleurs âgés participent en moyenne moins aux activités de formation continue. La persistance de préjugés à l'effet d'une rentabilité moindre à investir dans la formation de ces travailleurs constitue l'un des facteurs expliquant cette situation.

Ce manque de reconnaissance des compétences des travailleurs âgés licenciés fait en sorte qu'ils accumulent des conditions défavorisantes pour se réintégrer rapidement en emploi.

Source : Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre, Table ronde sur les travailleurs âgés, 20 juin 2007, p. 1-2.

Qu'en pense les travailleurs ?

Quels sont les avantages de la retraite progressive pour un travailleur ?

- Permet de prolonger sa vie active dans des conditions moins exigeantes
- Contribue à faire augmenter ses revenus pendant la période de travail et à la retraite
- Permet une plus grande flexibilité dans le choix du moment de la retraite
- Permet de mieux apprivoiser l'avenir par une retraite graduelle
- Facilite la conciliation travail-famille pour un travailleur qui prend soin d'un parent âgé

Résultats d'enquêtes portant sur le vieillissement de la main-d'œuvre réalisées auprès des travailleurs

Selon un sondage de Question Retraite, 87 % des Québécois âgés de 25 à 64 ans aimeraient quitter graduellement le travail s'ils avaient la possibilité de le faire.

55 % des répondants prévoient leur futur passage à la retraite de façon progressive. La nécessité de s'habituer à la retraite figure au premier rang des motifs qu'ils invoquent (54 %).

Source: Sondage réalisé par la firme Som pour le compte de Question Retraite, en partenariat avec la Régie des rentes du Québec et la Chaire Groupe Investors en planification financière de l'Université Laval. Le sondage a été réalisé entre le 13 décembre 2007 et le 20 janvier 2008 auprès de 2407 personnes de 25 ans ou plus.

Selon une recherche-action menée par la Centrale des syndicats démocratique (CSD) auprès de travailleurs dans neuf milieux de travail en 2006 entre 2003 et 2006 :

La réduction du temps de travail est le facteur qui pourrait influencer le plus leur décision d'avancer ou de retarder le moment de la retraite. On retrouve également d'autres facteurs tels que l'ambiance physique du lieu de travail et la charge physique de travail.

Source : Centrale des syndicats démocratiques (CSD). 2006. Vieillesse de la main-d'œuvre et perspective intergénérationnelle. Guide syndical d'intervention. 96 p.



Selon un sondage réalisé pour le compte du Groupe Investors par Décima Express en octobre 2005 :

- Plus du tiers des travailleurs canadiens approchant la retraite disent qu'ils ne sont pas bien préparés au changement de style de vie.
- Seulement 4% d'entre eux affirment être prêts, émotionnellement et socialement, à vivre cette importante transition.
- Source : Picard, Pierre. 2006. « Impacts sociaux, émotionnels et psychologiques... », Finance et investissement (mi-novembre), p. 28.
- Selon un sondage SOM réalisé pour le compte de Desjardins Sécurité financière en octobre 2006 :
- 56% des Canadiens de 40 ans et plus souhaitent prendre leur retraite de façon progressive.

Source : Lewandowski, René. 2007. « Bientôt la retraite payante ? ». L'Actualité (février), p. 72-74.