



## FÉDÉRATION DE L'ÂGE D'OR DU QUÉBEC

AVIS PRÉSENTÉ

AU BUREAU QUÉBÉCOIS DE L'ANNÉE INTERNATIONALE DES PERSONNES ÂGÉES

---

AUDIENCES PUBLIQUES

*VERS UNE SOCIÉTÉ POUR TOUS LES ÂGES, UNE QUESTION DE SOLIDARITÉ*

Juin 1999

La Fédération de l'Âge d'Or du Québec (FADOQ) est un regroupement volontaire de personnes âgées de 50 ans et plus dont l'objectif principal est de maintenir et d'améliorer la qualité de vie de ses membres et par voie de conséquence, de l'ensemble des aînés québécois.

Aujourd'hui, la FADOQ est présente dans 16 régions du Québec, rassemble près de 1000 clubs qui offrent particulièrement des activités de loisir aux 275 000 membres qui s'y retrouvent. De plus, la FADOQ défend les droits de ses membres et offre un terrain propice à leur épanouissement quel que soit le domaine de compétence ou l'endroit où ils habitent. Finalement, l'implication sociale de nos membres collabore aussi au mieux-être de la communauté et à l'équilibre de notre société.

## POPULATION VIEILLISSANTE

Nous n'apprendrons rien à personne en soulignant que nous vivons dans une société vieillissante. Cette situation peut être vue comme une valeur positive ou comme un problème, selon notre point de vue. Le statut du professeur âgé ne peut être analysé avec les mêmes critères que celui de l'ouvrier, usé physiquement par l'utilisation excessive de la force, l'exposition au bruit et à la pollution. Le travailleur âgé de 50 ans, mis à pied, ne vivra pas la même chose que celui âgé de 62 ans par exemple. Par ailleurs, l'entreprise qui n'assure pas sa relève à cause d'une masse salariale âgée est en situation tout aussi difficile que celle qui a perdu tous ses travailleurs âgés expérimentés.

Mais pourquoi les travailleurs âgés sont-ils repoussés à ce point par les employeurs? Y a-t-il d'autres raisons que leur coût? Il semble que nous regardions le vieillissement avec une vision ancienne et dépassée. L'âgisme est un concept nouveau sur lequel nous devons nous attarder. Nous connaissons le phénomène du vieillissement pour les générations actuelles, mais sommes ignorants de ce phénomène dans l'avenir. En effet, ce qui était exception il y a une trentaine d'années est devenu normalité. Quelles situations courantes d'aujourd'hui deviendront exception dans vingt ou trente ans. Sera-t-il normal de vivre jusqu'à 100 ans, voire 110 ans? Comment gérerons-nous cet état de chose? Exigerons-nous des personnes âgées de 90 ans et plus qu'elles soient aussi actives que celles aujourd'hui âgées de 75 ans? Face au marché du travail, comment s'inséreront ces personnes du 4<sup>e</sup> âge.

Nos impressions sont basées sur des phénomènes spectaculaires et dramatiques. Qu'en est-il en réalité? Nous devrions honorer la pleine participation des aînés à la société. Il faut cesser de les voir comme faisant partie du problème... Ils font partie de la solution! Il est urgent d'intégrer les aînés à tous les secteurs de la société. Le vieillissement doit être étudié et appréhendé selon le marché du travail en particulier et, selon le domaine de travail, analysé de façon spécifique.

## LA RECHERCHE D'EMPLOI ET SES ÉCUEILS

Dès l'âge de 50 ans - certains affirment dès l'âge de 45 ans - il appert qu'il est extrêmement difficile de se trouver un nouvel emploi ou même parfois de conserver celui que l'on occupe. Pourtant, certains secteurs profitent particulièrement de la présence des travailleurs âgés. Aux

États-Unis, par exemple, le secteur des ventes profite grandement de leur présence. Chez le quincaillier, lorsqu'ils ont le choix, les consommateurs ont une nette tendance à se diriger vers le vendeur âgé. Il en va de même chez les concessionnaires automobiles : un consommateur âgé n'a pas le désir de se faire vendre une voiture par un jeune. Notre société n'est-elle pas allée trop loin dans sa perception erronée du travailleur âgé? Qui a dit que l'outrage des ans allait de pair avec la sénilité et l'incapacité?

### LA MISE À LA RETRAITE MASSIVE

---

Plusieurs entreprises et services gouvernementaux ont utilisé des programmes de mise à la retraite massive afin de réduire leur masse salariale et contrer le chômage. Cet état des choses nous inquiète quant au transfert du savoir-faire et à la perte de la culture d'entreprise. Cette façon d'expédier les travailleurs hors du marché du travail nous semble dépassée et devrait être changée, du moins en partie.

Malheureusement, les gouvernements et les entreprises favorisent une vue à court terme en prolongeant les heures de travail tout en diminuant le nombre d'employés et en voulant restreindre la masse salariale. Il est plus facile de couper dans les heures supplémentaires que de mettre des employés à pied. Mais à moyen et à long terme, quel sera le prix à payer pour de telles options? Au plan humain, ces mises à la retraite sont souvent vécues difficilement et créent de nouveaux problèmes. Certains travailleurs ont beaucoup de difficultés à vivre à l'écart de l'action, alors qu'ils sont encore en pleine possession de tout leur potentiel.

Pourquoi les inciter à quelque chose qui va à l'encontre du sens commun? On ne fait que déplacer le problème en agissant ainsi. Bien entendu, nous ne taïrons pas que nombre de

travailleurs sont fort heureux de ce choix. Cependant, il ne faut passer sous silence qu' ils sont peu nombreux au Québec à être syndiqués et à pouvoir s'octroyer une retraite économiquement sécuritaire.

## PRÉJUGÉS NON-FONDÉS ET REPRÉSENTATION STÉRÉOTYPÉE

---

Les enjeux du marché du travail opposent maintenant les jeunes travailleurs aux travailleurs âgés, comme si les uns volaient la place des autres ou les autres empêchaient les uns de prendre leur place. Ce rapport d'opposition ne satisfait personne et cet inutile conflit de générations est sans issue. Pourquoi un rapport de support et d'entraide qui pourrait être bénéfique à tous n'est-il pas développé? Nous sommes conscients que les aînés et les jeunes doivent développer cette volonté intergénérationnelle faisant partie des enjeux collectifs, visant à une société en parfait équilibre.

Nous croyons aussi que le discours soulignant que les personnes âgées soient inaptes à l'apprentissage des nouvelles technologies, incapables d'apprendre de nouvelles tâches, résistantes au changement est complètement biaisé. Le personnel d'expérience est, selon nous, un gage de succès pour une organisation. En effet, leurs qualifications, leur expérience, leur loyauté, leur assiduité, leur patience ne sont que quelques exemples d'atouts inestimables que des aînés peuvent apporter à une entreprise. Le déclin de leur performance, si tant est qu'il existe, peut être largement compensé par l'expérience, la mécanisation des tâches et la technologie.

Nous croyons également que la représentation des travailleurs de plus de 50 ans, par exemple quant à leur faible scolarité, leur faible capacité de se recycler, leur faible motivation à la formation est stéréotypée et ne sert qu' à légitimer leur exclusion. Les travailleurs ont des défauts et des qualités, peu importe la tranche d' âge dans laquelle ils se situent. Un employeur qui parvient à un équilibre des âges parmi ses employés tirera profit de cet état de choses.

### À CHAQUE ÂGE SES ÉCUEILS

Comme nous venons de le mentionner, le discours sur les travailleurs âgés est bien souvent piégé par celui du conflit des générations. Nous croyons que cette dialectique intergénérationnelle offre un discours biaisé qui s' insère dans une problématique beaucoup plus large. Elle offre une réponse beaucoup trop simpliste aux problèmes reliés à la précarité de l' emploi. Nous n' avons aucune preuve, par exemple, que l' emploi libéré par un aîné offre une possibilité réelle d' emploi pour un jeune. Bien souvent, le poste est simplement aboli *ou encore, on utilise des pratiques telle que la clause orphelin. Cette dernière confine les jeunes dans une classe de travailleurs moins reconnue que l' ensemble des autres travailleurs. Cette façon de faire est tout à fait injuste pour les jeunes et ne fait que nourrir le conflit des générations.*

On va souvent reprocher au travailleur âgé qu' il ne se dépasse pas, qu' il n' est pas créatif. Du même souffle, on ne lui offre pas de possibilités de recyclage ou de formation. Certains travailleurs n' attendent pas après leur employeur : ils se recyclent eux-mêmes. Malheureusement, leur volonté de renouvellement est bien souvent freinée par des employeurs inquiets des résultats et qui ne sont pas prêts à s' engager. Comment cet employé peut-il alors

être stimulé dans son travail et désirer relever de nouveaux défis? N'est-ce pas le rôle de l'employeur de stimuler ses travailleurs à aller plus loin, à se dépasser?

### 30 ANS DE LIBERTÉ, C'EST LONG LONGTEMPS

La qualité des soins et de la vie a, dans un sens, augmenté l'espérance de vie de travail. Il n'est plus rare de travailler pendant 30 ans, puis de vivre une retraite d'une trentaine d'années. Qu'y fera-t-on? Bien préparée ou mal préparée? Cinq ans, dix ans de bénévolat? Et puis après? Jouer au golf, voyager? Mais avec quel argent? Il nous apparaît évident que notre conception de la retraite doit être changée, tout autant que notre conception du marché du travail. Il ne faut pas perdre de vue que jusqu'à tout récemment, on travaillait dans la même entreprise pour la vie, on prenait notre retraite et la mort nous attendait au bout de quelques années à peine.

Il n'est plus rare de voir des retraités sur le marché du travail. Certains le font par ennui, d'autres par sentiment de valorisation alors que d'autres le font par nécessité. Maintenant, la précarité de l'emploi et la longue espérance de vie nous forcent à voir les choses autrement.

### AIDANTS NATURELS VS TRAVAIL

Notre société a bien intégré le besoin des travailleuses enceintes et leur accorde un congé de maternité afin de s'occuper de leur nouveau-né. Nous n'avons rien à dire contre cela, bien au contraire. Cependant, nous sommes heurtés par la réalité de nombre de travailleurs aux prises

avec des parents malades, victimes du virage ambulatoire, qui doivent s'absenter de leur travail pour prendre soin de leurs proches.

Ces aidants naturels ne trouvent pas beaucoup de support de la part de leur employeur et bien souvent, au fil des semaines et des mois, doivent quitter leur emploi. Vous l'aurez deviné, ces aidants sont pour la plupart du temps des femmes. Déjà pénalisées par leur absence prolongée du marché du travail pour prendre soin des enfants, ces femmes hypothèquent leur retraite. Peut-être que socialement, nous devrions considérer cette phase de vie de façon aussi importante que la naissance et accorder des congés \*parentaux+ aux aidants naturels.

## DES SOLUTIONS... ET LEURS PIÈGES

---

Nous présentons ici quelques pistes de solutions en vrac, reliées aux problématiques soulevées dans les pages précédentes. Certaines ont été développées plus que d'autres, alors que des concepts nous ont simplement effleuré l'esprit.

- X Accès à la formation et au perfectionnement : bien souvent, les employeurs jugent qu'il ne vaut pas la peine d'investir dans une formation pour un aîné. Pourtant, le travailleur âgé risque de passer une quinzaine d'années au service de son employeur, alors que le jeune n'y passera qu'environ 4 ou 5 ans.
  
- X Partage de poste : pourquoi un poste ne serait-il pas partagé entre deux personnes qui désirent prendre une retraite graduelle ou entre un aîné et une personne ne désirant pas s'investir dans un emploi à plein temps, peu importe la raison, ou encore entre une personne d'expérience et une personne nouvellement arrivée sur le marché du travail? Énergie, aptitudes et expérience sont au rendez-vous dans un poste partagé. De plus, la disponibilité facilite la tâche lors de congés.



- X Retraite graduelle, facultative : avec les normes établies par les employeurs, un travailleur qui diminuerait son salaire durant ses dernières années de service se verrait pénalisé quant au montant de retraite qu ' il recevrait. En effet, son salaire ayant diminué, sa rente de retraite diminuerait également. Il faudrait trouver des mécanismes qui ne pénalisent pas un travailleur qui prend une retraite graduelle; cela pourrait être, par exemple, que le travailleur choisisse parmi les 10 dernières années de travail, les 5 qu ' il veut lui-même reconnaître. Nous appuyons particulièrement cette solution, car elle permettrait à tous d ' y trouver leur compte : jeunes, aînés, employeurs.
  
- X Bureaux d ' emplois pour travailleurs d ' expérience
  
- X Campagnes de sensibilisation : que ce soit sur la scène publique ou privée, l ' image des aînés doit être changée. Pourquoi ces derniers n ' iraient-ils pas dans les écoles rencontrer les jeunes, leur parler de leur métier par exemple. On favoriserait ainsi les échanges humains et l ' échange de connaissances.
  
- X Partenariats avec les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les associations professionnelles
  
- X Mentorat : un aîné qui guide adéquatement un jeune dans ses premiers pas sur le marché du travail se sentira utile. Cette transmission des connaissances est primordiale et permet de perpétuer des philosophies ou des techniques importantes. Le jeune ainsi guidé trouvera assurément beaucoup plus d ' assurance en lui qu ' un jeune nouvellement arrivé sur le marché du travail sans guide ni appui.
  
- X Régimes de retraite transférables ou transformables : un travailleur devrait pouvoir transférer son régime de retraite vers un nouveau régime ou le transférer en rente immédiate sans être pénalisé s ' il désire prendre une retraite hâtive.

## FINALEMENT

Pourquoi le travail, dans la société d'aujourd'hui, semble-t-il devenu comme un fardeau dont on a hâte de se soulager, et ce, dès nos premières années sur le marché du travail. Plus on avance en âge, plus on se fait demander à quel moment on prendra sa retraite... comme si c'était l'ultime but de sa carrière, la grande liberté à atteindre enfin. Mais personne ne dit que la retraite peut devenir un enfer. La liberté 55 n'est qu'un concept développé par l'industrie du rêve pour les quelques individus qui réussissent à amasser suffisamment d'argent pour pouvoir vivre avec ce pécule pendant les 20 ans, voire les 30 ans que durera leur retraite. Que penser d'une retraite qui dure aussi longtemps que sa vie de travail?

Nous croyons qu'un chantier sur le travail et le vieillissement, réunissant autour d'une même table syndicats, employeurs, gouvernement et travailleurs de tous âges permettrait de dégager un consensus quant à l'avenir. Devrait-on mettre sur pied des programmes particuliers? Quoi faire pour briser les illusions de la retraite à 55 ans, inaccessible à la majorité des travailleurs québécois? Comment s'adapter aux nouveaux enjeux du marché du travail, aux emplois temporaires, occasionnels, aux contrats? Quelles sont les possibilités de changement et comment devrait-on préparer la relève? Nous désirons être responsables de notre avenir. Pour nous, pas question d'une vision misérabiliste du marché du travail et des aînés.

## NOTES :

- Dans le présent document, le genre masculin n'est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

- Les idées développées dans ce mémoire sont la propriété de la Fédération de l'Âge d'Or du Québec. Si utilisées dans un contexte autre que celui des auditions, veuillez citer la source s'il-vous-plaît.