



Fédération de l'Âge d'Or du Québec

AVIS PRÉSENTÉ

au Ministère du Travail
dans le cadre de ses consultations :
« Revoir les normes du travail : un défi collectif »

*Les travailleurs âgés et les aidantes naturelles :
des groupes cibles d'une importance capitale*

Mai 2002

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.

Présente dans 17 régions du Québec, la FADOQ rassemble près de 900 clubs qui offrent particulièrement des activités de loisir aux 280 000 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.

Notre avis sur la question des normes du travail se limitera à vous faire part de notre perception globale des travailleurs âgés, à mieux situer les besoins des travailleurs âgés et à exposer les modifications souhaitées pour les aidantes et aidants naturels.

POPULATION VIEILLISSANTE

Nous n'apprenons 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 le point de vue où on se place. 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 ailleurs, l'entreprise qui n'assume pas sa relève à cause d'une masse salariale âgée est en situation tout aussi difficile que celle qui a perdu tous ses travailleurs expérimentés.

Mais pourquoi les travailleurs âgés ne sont-ils pas appréciés sur le marché du travail? 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 exceptionnelles 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^e âge ?

Nos impressions sont basées sur des phénomènes spectaculaires et dramatiques. Qu'en est-il en réalité ? Selon la FADOQ, socialement, nous devrions encourager 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! Le vieillissement doit être étudié et appréhendé selon le marché du travail en particulier et, selon le domaine de travail, analysé de façon spécifique. Il est urgent d'intégrer les aînés à tous les secteurs de la société.

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. 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 ? Et comment se fait-il qu'on ne tienne pas compte de la nature positive de leurs qualités, de leur contribution et de leur potentiel ?

N'oublions pas qu'un travailleur âgé continuera de cotiser au Régime des rentes du Québec, de payer des taxes et des impôts. Rien de bien réaliste ne s'oppose à son maintien à l'emploi s'il le désire.

Nous croyons qu'il est important, à la FADOQ, de voir la question avec de nouveaux yeux, de la bonne volonté et beaucoup de créativité. Quelques solutions non coûteuses et qui nécessitent simplement un peu d'organisation pourraient être étudiées et mises de l'avant. En voici quelques-unes.

?? **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 encore une quinzaine d'années au service de son employeur, alors que le jeune n'y passera qu'environ 4 ou 5 ans. Il est souvent motivé et désireux d'apprendre.

?? **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. À notre avis, le gouvernement devrait encourager et soutenir ce type d'initiative.

?? **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. La révision des normes du travail nous semble une bonne occasion d'aller de l'avant en cette matière.

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 de toute façon. Bien entendu, nous ne tairons pas que nombre de travailleurs sont fort heureux de ce choix. Cependant, il ne faut pas passer sous silence qu'ils sont peu nombreux au Québec à pouvoir s'octroyer une retraite économiquement sécuritaire.

Dans le cadre des consultations actuelles, nous aurions aimé qu'il y ait un incitatif pour les employeurs désirant mettre en place des mesures afin que rien ne vienne entraver le désir d'un travailleur âgé de demeurer en poste, quel que soit son âge. Bien qu'il n'existe pas d'âge obligatoire de la retraite au Québec, la réalité nous révèle qu'il est de plus en plus difficile pour une personne âgée de plus de 65 ans de continuer à occuper son poste, soit qu'on la fasse se sentir coupable, soit qu'on la harcèle jusqu'à ce qu'elle quitte.

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 que ces derniers les empêchaient d'obtenir une 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, bénéfique pour 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 que le Code du travail devrait inscrire ces objectifs au préambule des textes de loi.

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 perception des travailleurs de plus de 50 ans 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. La loi ne devrait-elle pas insister sur ce fait ?

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.

On va souvent reprocher au travailleur âgé qu'il ne se dépasse pas, qu'il n'est pas créatif. Pourtant, on ne lui offre pas de possibilités de recyclage ou de formation. Cependant, 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 ?

AIDANTS NATURELS VS TRAVAIL

Notre société a bien intégré le besoin des travailleuses enceintes et leur accorde un congé de maternité qui peut durer jusqu'à une année afin de s'occuper de leur nouveau-né ou de les soutenir en cas d'adoption. Nous n'avons rien à dire contre cela, bien au contraire. Cependant, nous sommes heurtés par la réalité des nombreux travailleurs et travailleuses aux prises avec des parents malades âgés ou victimes du virage ambulatoire, qui doivent trop souvent s'absenter de leur travail pour prendre soin de leurs proches.

Ces aidantes et 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 ayant à assumer des tâches lourdes de soins en plus d'un support affectif et social. Comme en fait le constat votre document

« *Revoir les normes du travail au Québec* », ces aidantes sont pour la plupart du temps des femmes. Cette situation remet en cause certains gains des femmes sur le marché du travail. Déjà pénalisées par leur absence prolongée du marché du travail pour prendre soin des enfants, ces femmes hypothèquent leur retraite.

Socialement, nous devrions peut-être considérer cette phase de vie de façon tout aussi importante que la naissance, la reconnaître et accorder des congés aux travailleuses qui ont la charge de personnes malades. L'inscription dans la Loi des droits de ces travailleuses est un pas en avant. Cependant, les modifications envisagées par votre ministère nous laissent plutôt tièdes. En effet, le constat que vous effectuez est bien réel et reflète trop souvent une situation dramatique. Nous ne croyons pas que l'ajout de cinq journées durant lesquelles un-e salarié-e pourrait s'absenter sans salaire soit une mesure suffisante. Combien de personnes doivent se rendre à l'hôpital tous les midis afin d'aider leur proche à manger, faute de personnel suffisant ? Comment pourront-elles s'organiser avec 10 journées annuelles ? D'autre part, l'instauration d'une période d'une durée maximale de 12 semaines sans salaire en cas de grave maladie d'un proche nous semble encore là nettement insuffisante. Doit-on avertir les malades en phase terminale de mourir à l'intérieur d'un délai de trois mois ?

Nous croyons, à la FADOQ, qu'il est impératif que le marché du travail s'adapte aux nouveaux enjeux et obligations familiales des travailleuses et des travailleurs et que des congés sans solde puissent s'étendre sur une période d'une année, tout comme les congés de maternité. La participation des travailleurs et des travailleuses à la vie familiale est tout aussi nécessaire et attendue que celle d'une jeune mère et deviendra de plus en plus fréquente avec le vieillissement de la population. Cette période de temps nous semble plus réaliste, permettant par ailleurs à un employeur de remplacer temporairement la personne absente. Il est d'autre part fondamental que la personne puisse retrouver son poste à son retour, c'est là la moindre des choses.

Plusieurs solutions peuvent être mises de l'avant afin d'aider ces travailleuses contraintes de jouer plusieurs rôles à la fois, ayant bien souvent encore des enfants à la maison. Le travail à temps partiel et les postes partagés - à tout le moins de façon temporaire, sans toutefois les y cantonner - ne sont que deux exemples de solutions facilement aménageables afin de soutenir ces personnes dans le besoin de support. Ces travailleuses devraient également être soutenues et ne pas être pénalisées par le Régime des rentes du Québec et être considérées comme ayant cotisé, tout comme les jeunes parents par ailleurs.

Bien entendu, nous donnons notre aval à la mesure qui prévoit maintenir les avantages sociaux du travailleur comme s'il ne s'était pas absenté. De plus, il est important de s'assurer de la concordance des recours des travailleurs avec les changements apportés au Code du travail.

FINALEMENT

La problématique des travailleurs et des travailleuses âgées devrait s'inscrire dans toute réforme du Code du travail. Il est primordial et urgent de reconnaître l'apport de ceux-ci et de contrer les diverses mesures et mentalités qui ont tendance à les discriminer.

D'autre part, les travailleurs et les travailleuses devant prendre soin d'une personne âgée ou d'un proche malade ou en fin de vie devraient bénéficier de mesures aussi importantes que celles des nouveaux parents. Le gouvernement a le devoir, selon nous, d'être innovateur et avant-gardiste sur cette question. Si rien n'est fait rapidement, nous nous retrouverons avec un immense problème sur les bras. Agissons avant qu'il ne soit trop tard !