



Pour favoriser l'adaptation du marché du travail
aux changements démographiques

Mémoire présenté
par le réseau FADOQ
au Groupe d'experts sur les travailleurs âgés

Juin 2007

Table des matières

Introduction

Faire face aux grands défis du vieillissement de la main-d'œuvre..... 1

Partie 1

Encore trop d'obstacles à l'emploi des travailleurs de 50 ans et plus..... 2

Partie 2

Le marché du travail doit aussi s'adapter aux changements démographiques 5

Partie 3

Pour des programmes et projets qui répondent aux besoins diversifiés des
travailleurs d'expérience 7

Conclusion

Résumé des recommandations 12

Introduction

Faire face aux grands défis du vieillissement de la main-d'oeuvre

Le réseau FADOQ est un regroupement volontaire de personnes 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. Nous profitons de l'occasion offerte par la consultation du Groupe d'experts sur les travailleurs âgés pour faire entendre le point de vue des travailleurs d'expérience qui sont directement touchés par les politiques et programmes gouvernementaux en matière d'emploi. Nous tenons à préciser que notre mémoire ne se limitera pas à la question de la réintégration en emploi des travailleurs licenciés qui occupe l'avant-scène du document de consultation. Même s'il s'agit d'un volet crucial de la problématique des travailleurs d'expérience, nous croyons qu'il est essentiel d'aborder également la question de la rétention en emploi pour les travailleurs qui le souhaitent, dans la mesure où plusieurs obstacles se conjuguent pour rendre cette option moins alléchante que la retraite anticipée.

Parmi les enjeux soulevés dans le document de consultation, nous avons choisi de nous prononcer sur les suivants : 1) les principaux obstacles à l'emploi des travailleurs de 50 ans et plus, 2) la nécessité d'adapter le marché du travail aux changements démographiques et 3) les bons points et les lacunes des politiques et programmes existants destinés aux travailleurs d'expérience canadiens. Dans notre mémoire, nous utiliserons les expressions « travailleur de 50 ans et plus », « travailleur d'expérience » et « travailleur expérimenté » comme des équivalents¹. Nous tenons à rappeler que les travailleurs d'expérience ne peuvent être considérés comme un groupe homogène, uni par des besoins et des attentes communes. L'environnement et les conditions de travail varient beaucoup selon les secteurs d'activité, la taille de l'entreprise, la présence d'un syndicat ainsi que selon le sexe. Les femmes occupent en effet une position spécifique sur le marché du travail, comme bon nombre d'entre elles y ont effectué des allers-retours irréguliers du fait de leurs grandes responsabilités familiales.

¹ Comme dans le rapport d'évaluation des projets pilotes d'adaptation des travailleurs âgés réalisé au Québec en 2004. Cependant, nous n'avons pas repris l'expression « travailleurs âgés » qui figure aussi dans le rapport. Voir 2004. *Rapport d'évaluation des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés : sondage auprès des personnes participantes*. Direction de l'évaluation, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DGARES), Direction générale des politiques (DGP), 63 p.

Partie 1

Encore trop d'obstacles à l'emploi des travailleurs de 50 ans et plus

Dans une société où on peut espérer vivre plus longtemps en bonne santé, les travailleurs expérimentés doivent faire face à une série d'obstacles qui rendent plus ardue la poursuite de leur vie professionnelle.

a) Discrimination fondée sur l'âge

À quel âge devient-on trop vieux pour travailler? Pour beaucoup d'employeurs, les travailleurs expérimentés seraient d'emblée « trop vieux » pour revenir ou rester en emploi, même s'ils sont en meilleure santé et plus instruits que les générations précédentes. Il est difficile de comprendre ce grand « paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante », selon l'expression formulée par des chercheuses québécoises qui s'intéressent au vieillissement de la main-d'oeuvre². Alors que certains travailleurs subissent des pressions vers une prise de retraite anticipée, d'autres ont plus difficilement accès à de la formation continue pour mettre à jour leurs connaissances. Les travailleurs d'expérience ont plus difficilement accès à de la formation continue en cours d'emploi. En 2003 au Québec, 26 % des travailleurs de 45-54 ans et 11 % de ceux âgés de 55 à 64 ans ont eu accès à de la formation en cours d'emploi, comparativement à 30 % et 14 % des travailleurs Canadiens respectivement des mêmes groupes d'âge.

La discrimination liée à l'âge prend une ampleur grandissante au Québec depuis quelques années, avec un nombre de plaintes qui dépasse maintenant celles liées à une discrimination fondée sur le handicap. Les dossiers d'âgisme représentent près du quart des dossiers ouverts à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse entre janvier et octobre 2006. Ils talonnent de près les plaintes fondées sur un handicap (27 %), qui étaient traditionnellement les plus nombreuses³. L'âgisme peut se définir comme une manière de penser ou d'agir qui juge les gens à partir de leur âge, et non selon leurs véritables capacités. Cette discrimination prend

² Bellemare, Diane, Lise Poulin Simon et Diane-Gabrielle Tremblay. 1998. *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante: une perspective économique*. Sainte-Foy : Télé-Université; Montréal : Éditions Saint-Martin, 265 p.

³ Caouette, Marie. 2006. « Trop vieux pour décrocher un emploi? ». *Le Soleil* (8 novembre), p. A10.

appui sur un bouquet de préjugés bien connus, selon lesquels les personnes âgées seraient inaptes à l'apprentissage des nouvelles technologies, incapables d'apprendre de nouvelles tâches et résistantes au changement. Il est désolant que ce discours complètement biaisé recueille encore aujourd'hui une si large audience chez les employeurs et dans la population. Il serait plus que temps de reconnaître l'apport indiscutable du personnel d'expérience, qui représente selon nous un gage de succès pour une organisation.

b) Organisation du travail

À l'heure où les gouvernements fédéral et provincial discutent en vue de réduire les obstacles fiscaux liés à la retraite progressive, le réseau FADOQ estime que ces dispositions sont clairement insuffisantes pour inciter les travailleurs à rester plus longtemps dans leur emploi. Toute campagne pour favoriser l'emploi chez les personnes de 50 ans et plus doit proposer des changements considérables sur le plan de l'organisation du travail, pour offrir des conditions plus flexibles à ceux qui veulent quitter le marché du travail plus en douceur... et plus tard! Le défi du vieillissement de la main-d'œuvre incite à modifier l'organisation du travail de manière à permettre aux travailleurs d'expérience de rester plus longtemps en emploi et ainsi, de transmettre leur savoir-faire à la relève.

La majorité des employeurs se dit préoccupée par le renouvellement de ses effectifs et par le transfert des connaissances. Toutefois, ils sont encore peu nombreux à proposer à leurs travailleurs vieillissants des aménagements concrets susceptibles de prolonger leur vie active. 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. La pénurie de main-d'œuvre déjà annoncée dans certains secteurs névralgiques devrait au contraire inciter les employeurs à tout mettre en œuvre pour retenir leurs travailleurs expérimentés. Bon nombre d'entre eux disent qu'ils continueraient à travailler dans des conditions plus flexibles, dont les formes peuvent varier à l'infini : horaire comprimé de 4 jours par semaine, partage des postes de travail, cumul de congés, etc.

Vouloir garder ses travailleurs expérimentés exige également de leur offrir un plus grand accès à la formation et au perfectionnement, autant pour les travailleurs que pour les travailleuses. En effet, les employeurs refusent trop souvent d'accorder une formation à celles-ci en raison de leur participation plus irrégulière au marché du travail pour avoir assumé des responsabilités familiales. Récemment, on apprenait que l'Agence de revenu du Canada (ARC) a pris des initiatives intéressantes à l'égard de son personnel de 55 ans et plus, qui constitue maintenant près de 17 % de sa main-d'œuvre totale, comparativement à 8 % en 1999. Afin de retenir ses travailleurs d'expérience, l'ARC s'est dotée d'une politique de formation continue et offre à ces travailleurs la possibilité de choisir un horaire de travail plus flexible, par exemple en comprimant leurs heures de travail⁴.

c) Licenciements collectifs

Dans les secteurs manufacturier et forestier, les nouvelles règles de la concurrence mondiale ont aussi entraîné la mise hors jeu des travailleurs vieillissants. Cherchant à demeurer compétitives, plusieurs entreprises ont choisi de rationaliser leur main-d'œuvre en procédant à des licenciements collectifs. Avec les incitations à la retraite anticipée, les licenciements collectifs auraient servi de stratégie de sortie anticipée des travailleurs du marché du travail, estiment certains chercheurs québécois⁵. Dans les régions dont l'économie repose sur une industrie principale, les travailleurs licenciés éprouvent beaucoup plus de difficulté à se retrouver un emploi.

En effet, les mises à pied ont touché les travailleurs âgés en raison de leur scolarité plus faible, qui les rend vulnérables à un risque de chômage de longue durée, c'est-à-dire d'un an ou plus. En 2003 au Québec, 18 % des personnes de 45 à 54 ans sont en chômage depuis un an et plus. Du côté des personnes de 55 à 64 ans, plus d'une sur cinq (soit 21 %) se trouvent dans cette difficile situation⁶. Le chômage de longue durée risque de conduire ces personnes vers la sortie

⁴ Geneviève Ouellet et Aloys Karegeya, Agence de revenu du Canada, Congrès de l'ACFAS 2007, dans Rochette, Marc. 2007. « L'Agence de revenu du Canada garde ses employés âgés. » *Le Nouvelliste* (10 mai), p. 10.

⁵ D'Amours, Martine et Frédéric Lesemann. 1999. « L'enjeu de l'emploi et de l'activité des travailleurs vieillissants : la part des entreprises. » *Le Gérontophile* (Vol. 21, no 4), p. 9-12.

⁶ Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), dans *Données sociales du Québec*, édition 2005, p. 109.

hâtive du marché du travail et d'augmenter ainsi le nombre de chômeurs découragés comptabilisés dans la population inactive. En 2003 au Québec, les deux tiers des chômeurs découragés au Québec étaient âgés de 45 à 64 ans. Ce groupe d'âge demeure prépondérant depuis 1997⁷.

Ainsi, s'ils occupent une place de plus en plus grande dans la main-d'œuvre au Canada, les travailleurs d'expérience doivent toujours faire face à des obstacles de taille pour rester ou revenir sur le marché de l'emploi. Force est de constater que la lutte aux préjugés qui persistent à l'endroit des travailleurs de 50 ans et plus doit s'intensifier afin de reconnaître leur véritable apport au marché du travail et à la société de manière générale.

Recommandation

Inciter le Ministère des Ressources humaines et du Développement social Canada à jouer un rôle plus proactif en matière de sensibilisation des entreprises et de lutte aux préjugés à l'égard des travailleurs d'expérience.

Partie 2

Le marché du travail doit aussi s'adapter aux changements démographiques

Le document de consultation présenté par le Groupe d'experts met l'accent sur la série de transformations récentes qui ont affecté le marché du travail et le contexte économique au Canada. Se combinant avec la mondialisation économique, d'importants changements technologiques ont changé le visage du marché du travail et, par conséquent, l'environnement dans lequel évoluent les travailleurs d'aujourd'hui. Les changements démographiques font cependant l'objet d'une attention moins importante dans le document, au moment où la population active du Québec commencera à décroître à partir de 2011, selon les prévisions de l'Institut de la statistique du Québec. En 2006, les travailleurs de 45 ans et plus représentaient près de 40 % de la population active au Québec, alors qu'ils n'en formaient que 30 %.

⁷ Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilation par l'Institut de la statistique du Québec. 2005. *Données sociales du Québec, édition 2005*. Québec : Institut de la statistique du Québec, p. 110.

Dans ce contexte, l'exigence d'*adaptation* aux changements dont parle souvent le document de consultation peut être définie comme une adaptation aux conditions *économiques* et *d'emploi* changeantes, et non comme une adaptation aux changements *démographiques*. De manière générale, ce sont les travailleurs d'expérience qui doivent s'adapter aux changements économiques, même s'ils occupent une part de plus en plus grande dans la population active. Or, si les travailleurs doivent s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail, l'ampleur annoncée des changements démographiques doit aussi, en retour, influencer le marché du travail de manière à faire face au défi du vieillissement de la population et de la main-d'œuvre.

De quelle manière le marché du travail doit-il s'adapter aux transformations démographiques en cours? Le défi du vieillissement de la population appelle une meilleure conciliation entre les responsabilités familiales et les responsabilités professionnelles pour les travailleurs qui prennent soin d'un parent âgé en perte d'autonomie. Dans un contexte de vieillissement de la population, il est primordial que les travailleurs qui prennent soin d'un proche âgé, en grande majorité des femmes, ne soient pas pénalisés par ce choix qui profite à l'ensemble de la collectivité. Au Québec, on estime que le nombre d'heures consacrées à ces soins équivaut pratiquement au nombre d'heures de travail de 276 509 employés à temps plein. Beaucoup de proches aidants nous disent qu'ils doivent réduire leur nombre d'heures au travail et effectuent des dépenses supplémentaires pour bien jouer ce rôle. Toute réflexion sur les travailleurs d'expérience doit prendre en considération la situation particulière des proches aidants, qui seront de plus en plus nombreux au cours des prochaines années selon les tendances démographiques.

Malgré cette contribution exceptionnelle, le gouvernement du Canada tarde à reconnaître le rôle des proches aidants et à leur fournir un appui digne de ce nom. Pourquoi ne pas souligner leur apport inestimable par des prestations financières plus appropriées que la prestation compassion et le montant pour aidants naturels, dont les critères trop restrictifs s'appliquent mal à la réalité vécue par les proches aidants? En effet, la prestation compassion ne tient pas compte de la durée de l'aide requise par les proches en perte d'autonomie. Le montant pour aidants naturels n'est versé aux aidants que si le parent âgé dont ils prennent soin réside dans le même logement qu'eux, ce qui en limite considérablement la portée.

Dans un avis précédent du réseau FADOQ qui concernait la sécurité économique des femmes âgées⁸, nous avons exprimé le souhait que la problématique de l'emploi pour les femmes de 50 ans et plus soit abordée par votre Groupe d'experts. Malgré une participation plus active au marché du travail, les femmes se trouvent toujours désavantagées en matière de revenus en raison du rôle plus important qu'elles assument à l'égard de leur famille. La conciliation entre le travail et la famille reste majoritairement un enjeu féminin qui entraîne des implications tout au cours de la vie des femmes, même une fois qu'elles ont quitté la vie active. Comme le revenu à la retraite dépend en grande partie – et dépendra de plus en plus – des revenus privés, c'est-à-dire des revenus d'emploi ou d'un régime de retraite offert par l'employeur, la sécurité économique des femmes continuera d'être compromise même une fois retraitées.

Recommandations

Unifier la prestation compassion et le montant pour aidants naturels sous forme d'une prestation universelle bonifiée et mieux adaptée aux besoins des proches aidants.

Partie 3 Pour des programmes et projets qui répondent aux besoins diversifiés des travailleurs d'expérience

Parmi les programmes actuellement destinés à favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés au Canada, on retrouve une série de projets pilotes qui relèvent généralement d'ententes entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ou territoriaux⁹. Certains offrent un soutien au revenu aux travailleurs licenciés, de manière à faire le pont entre les prestations d'assurance-emploi et celles de retraite, alors que d'autres visent plutôt le retour en emploi de ces travailleurs. Il n'y aurait pas lieu de choisir entre ces deux types de soutien, dans la mesure où ils s'adressent à des catégories distinctes de travailleurs (selon le secteur d'activité, le parcours

⁸ *Pour améliorer la sécurité économique des femmes âgées au Canada*. Mars 2007. Mémoire présenté par le réseau FADOQ devant le Comité permanent de la condition féminine dans le cadre de son étude sur la sécurité économique des femmes âgées au Canada.

⁹ Sous la responsabilité de la Direction générale des politiques et de la conception des programmes d'emploi du Ministère des Ressources humaines et du Développement social Canada.

d'emploi, le niveau de scolarité, etc.) qui ont des aspirations différentes. Le soutien au revenu reste essentiel pour les travailleurs difficilement reclassables (par exemple dans les régions monoindustrielles) car il permet à ceux-ci de ne pas dilapider leurs économies en vue de la retraite. Ce dont il faut s'assurer, c'est qu'ils aient la possibilité de choisir de rester en emploi ou de prendre leur retraite au moment où ils le jugeront opportun.

Depuis les années 2000, le type de soutien accordé aux travailleurs en difficulté est passé d'un soutien au revenu (avec le Programme d'adaptation aux travailleurs âgés) à un soutien multiforme destiné à favoriser la rétention ou le retour en emploi des travailleurs d'expérience. Plusieurs ententes fédérale-provinciales ont vu le jour en l'an 2000 dans plusieurs provinces, dont au Québec, qui assume la responsabilité de la gestion des projets pilotes sur son territoire. Ce qui fait l'intérêt de ces projets pilotes, c'est qu'ils peuvent s'articuler autour de quatre volets d'intervention : 1) sensibilisation et promotion, 2) prévention des mises à pied, 3) adaptation (c'est-à-dire un accroissement de la qualification et de la mobilité) et enfin, 4) participation à la vie active (de manière à prolonger sa durée). Idéalement, la réussite d'un projet implique la présence d'au moins deux volets d'intervention, souligne le rapport d'évaluation des projets pilotes québécois¹⁰. De manière générale, les promoteurs et leurs partenaires impliqués s'entendent pour dire que les participants aux projets pilotes ont eu un impact significatif sur leur vie professionnelle et personnelle. Ils seraient maintenant plus autonomes dans leur recherche d'emploi, auraient acquis de nouvelles connaissances, bonifié leurs compétences professionnelles et auraient développé une meilleure confiance en soi favorisant une attitude plus positive à l'égard d'un retour au travail.

Il y aurait tout lieu de s'inspirer des enseignements tirés de ces expériences québécoises afin de mettre sur pied des initiatives originales qui continueraient de relever d'une collaboration entre les paliers fédéral et provincial. De nouveaux projets pilotes devraient voir le jour afin de poursuivre les efforts de sensibilisation amorcés dans la première série de projets, dans la mesure où la sensibilisation apparaît comme un préalable aux autres types d'intervention. Le rapport

¹⁰ 2004. *Rapport d'évaluation des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés : sondage auprès des personnes participantes*. Direction de l'évaluation, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DGARES), Direction générale des politiques (DGP), 63 p.

d'évaluation de ces projets pilotes souligne l'importance de continuer à sensibiliser les entreprises et les organismes du milieu aux réalités comme du vieillissement de la population, à la pénurie de la main-d'œuvre qui s'annonce et à l'importance de réinsérer et de maintenir en emploi les travailleurs d'expérience qui le veulent. Il s'agit là d'un premier pas susceptible de conduire à une plus grande ouverture de la part des employeurs à l'égard des travailleurs d'expérience, en permettant de briser certains de leurs préjugés face à ces travailleurs souvent (et à tort!) considérés comme improductifs, réfractaires aux changements et souvent absents du travail pour des raisons de santé.

Il faudrait toutefois prendre acte des suggestions du rapport d'évaluation des projets pilotes au Québec pour améliorer leur efficacité dans l'avenir. Au chapitre de la sensibilisation des entreprises, elle aurait été limitée par la faible implication des représentants des acteurs du marché du travail dans le processus (employeurs, syndicats, comités sectoriels de main-d'œuvre). Cette implication doit être favorisée dès le début, selon les promoteurs et les partenaires des projets. Le succès des projets pilotes demanderait aussi d'en faire une plus large promotion afin d'augmenter leur visibilité. Même s'il ne s'agit pas d'un projet pilote, le succès mitigé des mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) offertes aux entreprises québécoises par Emploi-Québec tiendrait en partie à l'absence d'une campagne promotionnelle d'envergure, montre Diane-Gabrielle Tremblay¹¹. Le fait de connaître le programme inciterait davantage d'employeurs et de travailleurs à y avoir recours, a-t-elle observé.

Ce qui se dégage de l'évaluation des projets pilotes pour les travailleurs d'expérience conduits au Québec depuis l'an 2000, c'est la nécessité d'adapter les activités aux besoins et aux attentes de ces travailleurs. Des initiatives telles que des formations sur mesures de courte durée ou des stages d'apprentissage en entreprise sont des exemples d'activités répondant à leurs besoins. Pour favoriser l'emploi chez les travailleurs de 50 ans et plus, le gouvernement du Canada ne doit pas privilégier exclusivement un certain type de mesures (« actives » ou « passives »), mais plutôt offrir un soutien modulé en fonction de leurs besoins réels, dans le contexte économique global qui est maintenant le nôtre.

¹¹ 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*.

Dans cette perspective, l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) mise en place à l'automne 2006, sur fond de crise de l'industrie forestière au Québec, s'avère insuffisante si elle ne se double pas d'une mesure de soutien au revenu. Ce récent projet pilote fédéral (mais à frais partagés avec le Québec) a été instauré pour aider les travailleurs de 55 à 64 ans dans les collectivités vulnérables, plus précisément dans les secteurs de la foresterie, des pêches, des mines et de l'industrie textile. Les secteurs du vêtement et du meuble en sont exclus, de même que certaines régions (dont Montréal, en raison de son taux de chômage plus bas), même si l'industrie du textile est principalement localisée à Montréal. Pourquoi ne pas universaliser les programmes de soutien destinés aux travailleurs d'expérience, pour qu'ils y aient accès peu importe leur secteur d'activité ou leur région? Le financement de l'ICTA devrait aussi être revu à la hausse, dans la mesure où les 70 millions investis par le fédéral en deux ans (dont 19 millions au Québec) sont nettement insuffisants pour couvrir l'ensemble des besoins au pays.

Si les programmes de soutien aux travailleurs expérimentés voient généralement le jour en réaction à une crise dans certains secteurs d'activité, nous suggérons que les initiatives dont l'évaluation a été positive fassent l'objet d'un nouveau projet fédéral-provincial visant cette fois l'expansion de ces initiatives (dans la durée) et leur transposition dans d'autres régions ou municipalités intéressées. Entre des projets pilotes non renouvelables et des programmes permanents, il y aurait lieu de mettre en place une catégorie intermédiaire permettant la diffusion des expériences et des expertises. Pourquoi ne pas créer une catégorie de mesures « Projets expansion » ou « Essor » afin d'assurer cette reconnaissance et ce partage des bonnes pratiques?

Un dernier élément doit être abordé lorsqu'il est question du rôle du gouvernement fédéral à l'égard des travailleurs d'expérience. Notre position rejoint celle exprimée par bon nombre de groupes et d'intervenants autour du projet de loi visant à réformer le programme d'assurance-emploi, qui est sous la responsabilité du ministère des Ressources humaines et du Développement social Canada. Parmi les mesures annoncées dans le projet de loi C-269, qui sera voté en troisième lecture à la Chambre des Communes au mois de juin 2007, on retrouve la diminution de 70 heures des critères d'admissibilité, l'élimination du délai de carence, l'ajout de 5 semaines de prestation et l'augmentation de la couverture de 55 % à 60 % du salaire assurable.

À l'instar du projet de loi C-269 nous estimons que l'accessibilité aux prestations d'assurance-emploi doit être élargie à un plus grand nombre de travailleurs. À l'heure actuelle, moins de la moitié des travailleurs qui ont versé des cotisations sont admissibles au régime. En effet, l'utilisation de dizaines de milliards tirés de la caisse d'assurance-emploi à la fin des années 1990 pour rembourser une partie de la dette a fait en sorte de restreindre les critères d'admissibilité au régime, en plus de réduire la valeur des prestations. Il est inacceptable que des travailleurs qui ont cotisé à ce programme pendant plusieurs décennies se voient refuser l'accès aux prestations lorsqu'ils en ont vraiment besoin. Il s'agit d'un programme de soutien au revenu destiné aux travailleurs ayant perdu leur emploi, qui doit être utilisé comme tel et non pour d'autres fins comme le remboursement de la dette.

Recommandation

- Favoriser le libre choix des travailleurs d'expérience selon qu'ils souhaitent rester en emploi ou prendre leur retraite.
- Offrir aux travailleurs d'expérience des activités et programmes qui répondent à leurs besoins qui varient selon leur secteur d'activité, leur parcours d'emploi et leur formation.
- S'assurer que les programmes et projets destinés aux travailleurs d'expérience soient accessibles peu importe le secteur d'activité et la région des travailleurs.
- Offrir aux travailleurs d'expérience qui sont difficilement reclassables un soutien au revenu adéquat en cas de licenciements collectifs pour éviter qu'ils ne dilapident leurs économies en vue de la retraite.
- Mettre sur pied de nouveaux projets pilotes fédéraux-provinciaux pour les travailleurs d'expérience axés sur la sensibilisation des entreprises à l'endroit du vieillissement de la main-d'œuvre en s'inspirant de l'évaluation des projets pilotes réalisés au Québec depuis 2000.
- Mener une campagne de promotion pour faire connaître ces nouveaux projets et recruter des participants.

- ➔ Mettre en place une catégorie intermédiaire de projets favorisant l'emploi des travailleurs d'expérience (Projets Expansion ou Projets Essor, par exemple) qui permettrait la diffusion des projets qui ont bien fonctionné entre 2000 et 2004 au Québec.
- ➔ Réformer le programme fédéral d'assurance-emploi afin d'accroître l'accessibilité aux prestations et le montant de celles-ci pour les travailleurs qui ont cotisé.

Conclusion

Dans le cadre de son année de sensibilisation pour l'emploi des personnes de 50 ans et plus, le réseau FADOQ tient à partager au Groupe d'experts sur les travailleurs âgés les préoccupations de ses membres concernant la difficulté réelle à bien vieillir en emploi, même dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Si le document de consultation met l'accent sur la nécessité, pour les travailleurs d'expérience, de s'adapter au nouveau contexte économique reposant sur la concurrence mondiale, nous invitons les membres de votre Groupe à réfléchir également à la nécessité d'adapter le marché du travail aux nouvelles réalités démographiques du vieillissement de la population et, par conséquent, de la main-d'œuvre.

En résumé, voici un rappel des recommandations que nous avons formulées dans ce mémoire afin de favoriser l'adaptation du marché du travail aux changements démographiques.

Résumé des recommandations

- ➔ Inciter le Ministère des Ressources humaines et du Développement social Canada à jouer un rôle plus proactif en matière de sensibilisation des entreprises et de lutte aux préjugés à l'égard des travailleurs d'expérience.
- ➔ Unifier la prestation compassion et le montant pour aidants naturels sous forme d'une prestation universelle bonifiée et mieux adaptée aux besoins des proches aidants;
- ➔ Favoriser le libre choix des travailleurs d'expérience selon qu'ils souhaitent rester en emploi ou prendre leur retraite.

- Offrir aux travailleurs d'expérience des activités et programmes qui répondent à leurs besoins qui varient selon leur secteur d'activité, leur parcours d'emploi, leur formation, etc.
- S'assurer que les programmes et projets destinés aux travailleurs d'expérience soient accessibles peu importe le secteur d'activité et la région des travailleurs.
- Offrir aux travailleurs d'expérience qui sont difficilement reclassables un soutien au revenu adéquat en cas de licenciements collectifs pour éviter qu'ils ne dilapident leurs économies en vue de la retraite.
- Mettre sur pied de nouveaux projets pilotes fédéraux-provinciaux pour les travailleurs d'expérience axés sur la sensibilisation des entreprises à l'endroit du vieillissement de la main-d'œuvre en s'inspirant de l'évaluation des projets pilotes réalisés au Québec depuis 2000.
- Mener une campagne de promotion pour faire connaître ces nouveaux projets et recruter des participants.
- Mettre en place une catégorie intermédiaire de projets favorisant l'emploi des travailleurs d'expérience (Projets Expansion ou Projets Essor, par exemple) qui permettrait la diffusion des projets qui ont bien fonctionné entre 2000 et 2004 au Québec.
- Réformer le programme fédéral d'assurance-emploi afin d'accroître l'accessibilité aux prestations et le montant de celles-ci pour les travailleurs qui ont cotisé.