

Le travail après 50 ans

Actions et préoccupations du Réseau FADOQ



« Pour un marché du travail équitable
et sans discrimination »



Responsables : Maurice Dupont, président et Danis Prud'homme, directeur général
Rédaction : Marco Guerrera – conseiller aux affaires publiques
Relecture : Magali Morin – conseillère aux programmes sociaux
Révision et correction : Sophie Gagnon

© Réseau FADOQ 2018
4545, avenue Pierre-De Coubertin
Montréal (Québec) H1V 0B2
Tél. : 514 252-3017
Sans frais : 1 800 544-9058
Télec. : 514 252-3154
Courriel : info@fadoq.ca

Table des matières

Lexique	4
Présentation du Réseau FADOQ	6
Introduction	7
Partie I : État de la situation	10
Portrait – 2016	10
Regard thématique	13
1. Emploi	13
2. Chômage	20
3. Population inactive	24
4. Salaires	29
5. Niveau d'étude	31
Partie II : Actions et préoccupations	35
Main-d'œuvre 50+, le programme	35
Préoccupations du Réseau FADOQ	38
Conclusion	41
Bibliographie	44

Lexique

Dollars constants

Renvoient aux dollars de différentes années exprimés selon leur valeur (« pouvoir d'achat ») au cours d'une année, appelée « année de base ». On effectue ce genre d'ajustement en vue d'éliminer les effets des changements de prix généraux. Les dollars courants sont convertis en dollars constants au moyen d'un indice de fluctuations des prix. L'indice dont on se sert le plus souvent pour le revenu des ménages ou le revenu familial, à condition qu'aucune utilisation spécifique du revenu ne soit précisée, est l'Indice des prix à la consommation (IPC), qui reflète les habitudes de dépenses moyennes des consommateurs au Canada. Pour convertir les dollars courants de n'importe quelle année en dollars constants, on doit diviser les dollars courants par l'indice de l'année en question et les multiplier par l'indice de l'année de base qu'on a choisie (le numérateur renferme la valeur de l'indice de l'année pour laquelle on veut convertir les dollars courants).

Dollars courants

Valeur du dollar à la période courante.

Emploi

Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence de l'*Enquête sur la population active* (EPA) :

1. ont fait un travail quelconque dans le cadre d'un emploi ou dans une entreprise, c'est-à-dire tout travail rémunéré accompli pour un employeur ou à son propre compte; cela comprend aussi le travail familial non rémunéré, c'est-à-dire un travail (non rémunéré) qui contribue directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'un cabinet de professionnel appartenant à un membre apparenté du même ménage et exploité par lui; ou
2. avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail à cause d'une maladie ou d'une incapacité, pour obligations personnelles ou familiales, pour des vacances, à la suite d'un conflit de travail ou de tout autre facteur (cela n'inclut pas les personnes mises à pied, celles qui étaient inactives entre deux emplois occasionnels et celles qui avaient un emploi devant commencer à une date ultérieure).

Emploi à temps partiel

Personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

Emploi à temps plein

Personnes qui travaillent habituellement 30 heures et plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

Personnes inactives

Personnes qui, considérant les conditions qui existaient sur le marché du travail dans leur région, ne désiraient ou ne pouvaient offrir ou fournir leurs services au cours de la semaine de référence de l'*Enquête sur la population active*. Autrement dit, elles n'étaient ni occupées ni en chômage.

Population active

Population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui, durant la semaine de référence de l'*Enquête sur la population active*, était occupée ou en chômage.

Population en âge de travailler

Comprend les personnes de 15 ans et plus.

Taux d'activité

Pourcentage de la population active totale (qui regroupe les personnes occupées et les chômeurs) par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple les femmes de 25 ans et plus) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux de chômage

Nombre de chômeurs durant la semaine de référence de l'*Enquête sur la population active*, exprimé en pourcentage de la population active (qui comprend les chômeurs et les personnes occupées). Le taux de chômage pour un groupe donné (selon l'âge, le sexe, la province, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population active dans ce groupe.

Travail à temps partiel involontaire

Comprend les personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur seul emploi, et ce, en raison de la conjoncture économique ou parce qu'elles n'ont pu trouver un travail comportant 30 heures et plus.

Définitions tirées du glossaire de Statistique Canada :

<http://www.statcan.gc.ca/pub/71-222-x/2008001/glossary-glossaire-fra.htm>

Présentation du Réseau FADOQ

Le Réseau FADOQ est un regroupement de personnes de 50 ans et plus qui compte plus de 500 000 membres. Il y a 48 ans, l'objectif principal de la fondatrice, Marie-Ange Bouchard, était de briser l'isolement des aînés en leur offrant une panoplie d'activités de loisir, sportives et culturelles.

À ce jour, en plus d'offrir un riche éventail de loisirs à ses membres, notre organisme fait des représentations auprès de différentes instances dans le but d'améliorer la qualité de vie des aînés d'aujourd'hui et de demain. Ces deux volets de notre mission sont d'égale importance, le vieillissement actif étant un élément essentiel d'une qualité de vie adéquate.

Ainsi, nous offrons notre collaboration et mettons notre expertise à profit afin d'encourager le gouvernement à faire des choix judicieux tenant compte du contexte démographique qui fait du Québec l'une des sociétés occidentales dont le vieillissement de la population est le plus marqué.

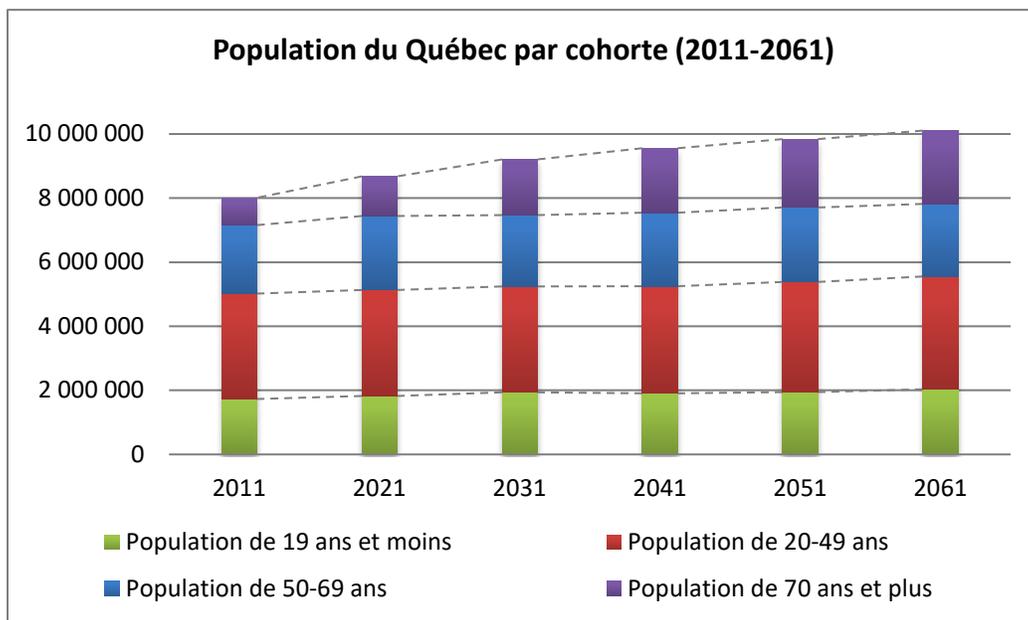
Le Réseau FADOQ milite par ailleurs pour la création d'une politique nationale du vieillissement afin de mieux composer avec ses impacts et de travailler à des solutions proactives et novatrices, permettant une évolution positive de notre société. Ainsi, le Réseau FADOQ profite de toutes les tribunes, dont celle-ci, pour susciter une prise de conscience afin de faire avancer le débat dans la bonne direction pour tous les aînés actuels et futurs du Québec.

Introduction

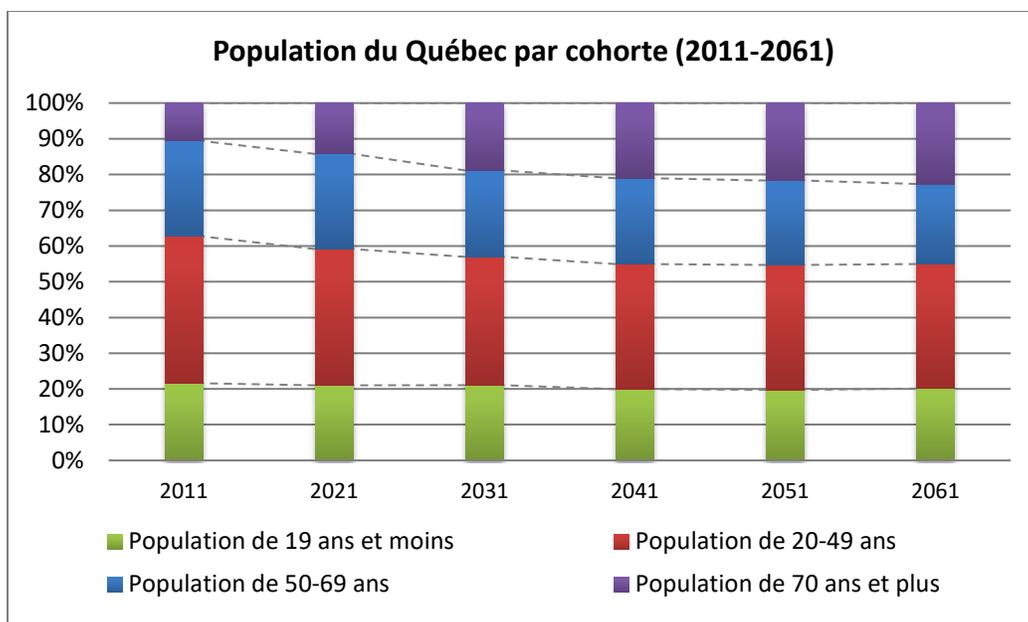
Le marché du travail québécois est en rapide évolution, notamment par le vieillissement de sa population, notamment en raison de l'allongement de l'espérance de vie. Pour le Réseau FADOQ, les travailleurs d'expérience constituent les personnes de 50 ans et plus qui sont soit :

- a) en emploi;
- b) au chômage;
- c) à la retraite et occupent un emploi de manière ponctuelle (temporaire ou à temps partiel);
- d) à la retraite de manière involontaire et désirent réintégrer le marché de l'emploi.

Se dessine ainsi un groupe hétérogène de plusieurs centaines de milliers de personnes essentielles à la santé économique et sociale du Québec. Entre 2011 et 2021, le nombre total de personnes de 50 à 69 ans augmentera de 172 252 pour ensuite descendre aussi rapidement la décennie suivante et se stabiliser à partir de 2041. Les choix des membres de cette cohorte, ainsi que les opportunités d'emploi offertes par le marché du travail, auront un effet déterminant sur l'ensemble de la société québécoise. S'ils optent surtout pour l'inactivité, la proportion d'actifs *versus* inactifs augmentera compte tenu de la croissance rapide de la cohorte des 70 ans et plus, une cohorte très majoritairement inactive sur le marché de l'emploi. *De facto*, les travailleurs d'expérience constituent l'une des seules sources de main-d'œuvre disponibles pour maintenir le ratio actif/inactif.



Source : Statistique Canada



Le Réseau FADOQ s'inquiète depuis plusieurs décennies de la situation des travailleurs d'expérience et des différentes problématiques qu'ils doivent affronter. De façon générale, le Réseau FADOQ lutte pour permettre aux travailleurs d'expérience de choisir librement s'ils désirent continuer à travailler ou s'ils veulent se retirer. Entre 1999 et 2010, nous avons présenté plusieurs mémoires et avis aux différents paliers de gouvernement faisant état de la situation difficile de plusieurs travailleurs de 50 ans et plus. Nous y insistions sur des problèmes qui sont encore d'actualité :

- Âgisme envers les travailleurs d'expérience;
- Résistance des employeurs et organisation du travail peu adaptée aux besoins des travailleurs d'expérience;
- Ampleur réduite des programmes gouvernementaux visant à maintenir ou à réintégrer en emploi les travailleurs d'expérience;
- Déficit de formation continue;
- Fiscalité nuisant à la retraite progressive;
- Difficile réinsertion des chômeurs de 50 ans et plus qui sont à risque de dilapider leurs économies;
- Manque d'incitatifs pour les employeurs de travailleurs d'expérience;
- Situation difficile des travailleurs d'expérience qui doivent s'occuper d'un proche.

Pour affronter ces problèmes, le Réseau FADOQ préconisait une intervention claire des différents paliers de gouvernement par le biais de mesures adaptées et comptait également sur la collaboration des entrepreneurs, des syndicats et d'autres organismes concernés.

De plus, le Réseau FADOQ a pris des mesures concrètes pour répondre aux besoins des travailleurs de 50 ans et plus. Nous avons lancé le 1^{er} mai 2007 une campagne de sensibilisation destinée à

favoriser le maintien et la réinsertion en emploi des personnes de 50 ans et plus suivie, en 2009, de la mise en place du programme *Défi Travail 50+*. Plus de 2 000 employeurs ont reçu une pochette incluant un dépliant, des cartes professionnelles promotionnelles et un signet. Ils ont été informés des différents programmes, des mesures et des ressources qui sont à leur disposition pour les assister dans la gestion de leur main-d'œuvre lorsqu'un grand nombre de travailleurs partiront à la retraite. Ce programme a également inclus la production de matériel adapté pour les travailleurs d'expérience, un programme de mentorat et une campagne médiatique importante pour sensibiliser la population à la réalité de l'âgeisme.

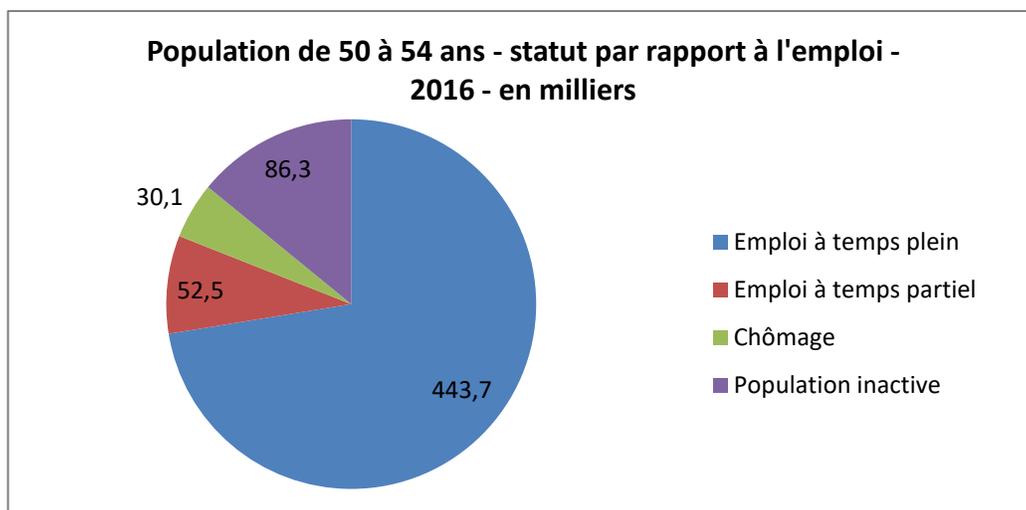
Par la suite, le Réseau FADOQ a participé de 2013 à 2016 au comité consultatif pour l'élaboration du *Guide de bonnes pratiques visant à favoriser la prolongation de la vie active des travailleuses et travailleurs expérimentés*, sous la direction du ministère de la Famille et des Aînés. Plus récemment, en 2016, nous avons lancé un site Web, *Main-d'œuvre 50+*, dont l'objectif est de favoriser la recherche d'emploi pour les travailleurs d'expérience qui sont au chômage ou qui tentent de réintégrer le monde du travail après une période d'inactivité par la diffusion d'offres d'emploi d'entreprises qui veulent embaucher des travailleurs plus âgés par le biais d'une plateforme Web (<https://maindoeuvre50plus.com>). En ce moment, la plateforme compte près de 4 300 candidats et plus de 800 employeurs inscrits.

Le présent document s'inscrit dans la foulée des interventions préalables du Réseau FADOQ et vise à fournir au lecteur une compréhension globale des problèmes auxquels font face les travailleurs d'expérience au Québec, par le biais d'une analyse des données statistiques de l'*Enquête sur la population active* (EPA). S'ensuit la présentation des solutions que le Réseau FADOQ propose en fonction des besoins des différentes catégories de travailleurs d'expérience.

Partie I : État de la situation

Portrait - 2016

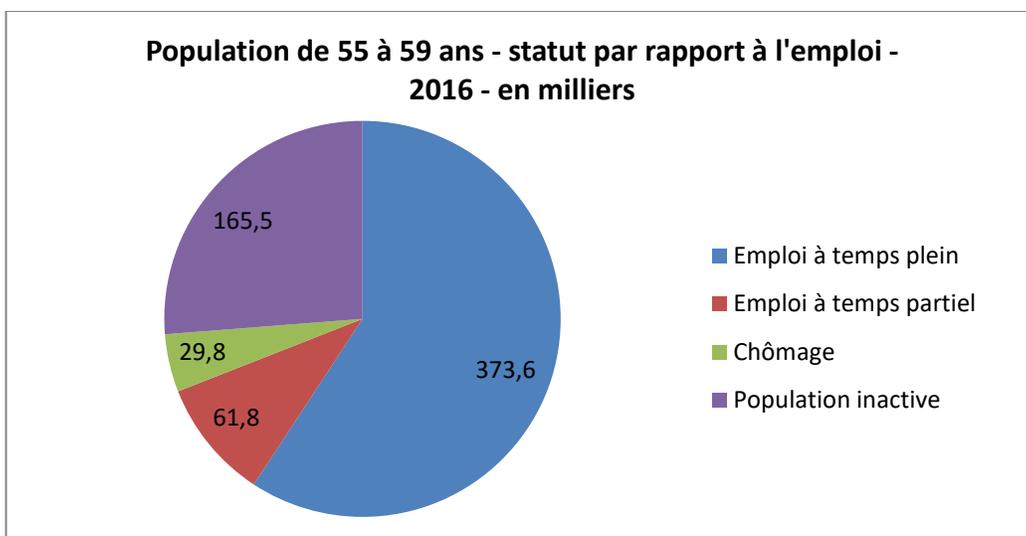
La participation des personnes de 50 ans et plus au marché du travail varie énormément par tranche d'âge. Comme tendance générale, plus la cohorte est jeune, plus la participation au marché de l'emploi en tant que travailleurs à temps plein est élevée. Ainsi, seulement 14 % des personnes de 50-54 ans sont considérées inactives. Cette proportion est comparable à celle de la cohorte précédente (45-49 ans), ce qui laisse supposer qu'il s'agit en grande majorité, non de retraités, mais de personnes inactives pour des raisons non liées à l'âge.



Source : Statistique Canada

Au sein de la cohorte des 50-54 ans, les femmes ont plus tendance que les hommes à détenir des emplois à temps partiel (13 % contre 5 %) et inversement, à être sous-représentées au sein des personnes en emploi à temps plein (67 % contre 78 %). Par ailleurs, une portion plus importante des femmes sont inactives (17 % contre 11 %).

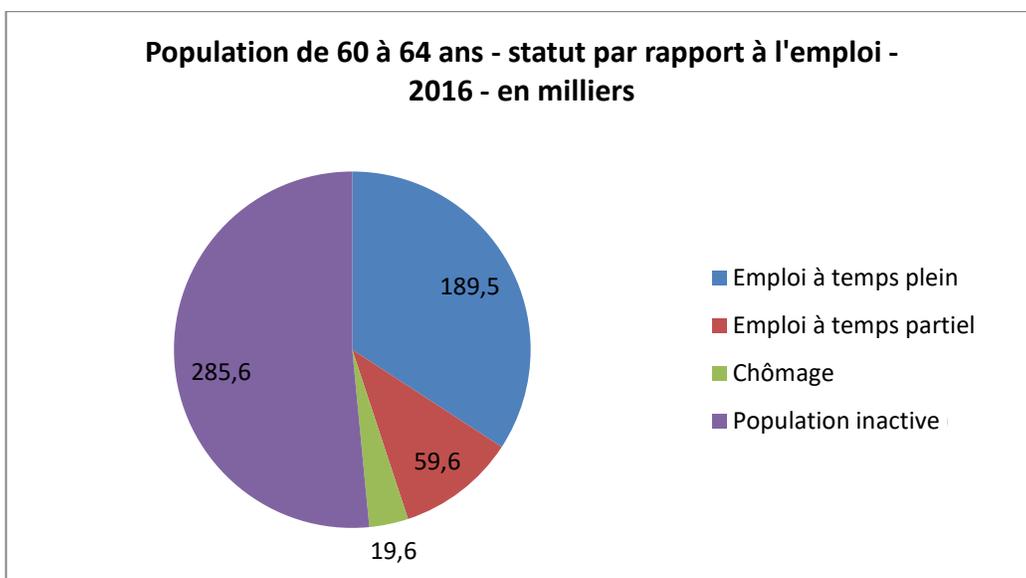
Alors que la cohorte des 50-54 ans est pratiquement la copie conforme de la cohorte précédente, le portrait change de manière importante à partir de 55 ans. Dans la cohorte des 55-59 ans, si les taux d'emploi à temps partiel et de chômage restent stables, la proportion de personnes en emploi à temps plein chute de 13 % et la population inactive augmente pratiquement dans la même mesure. C'est ainsi, à partir de ce groupe d'âge, que s'amorce le retrait massif du marché de l'emploi.



Source : Statistique Canada

Pour la cohorte des 55 à 59 ans, si la majorité des femmes et des hommes font partie de la population active, la proportion de femmes inactives triple, tandis que l'emploi à temps plein chute de 16 %. Chez les hommes, la proportion de travailleurs à temps plein baisse de 11 %, mais ce statut demeure dominant au sein de la cohorte. Pour les deux sexes, les proportions d'employés à temps partiel et de chômeurs demeurent stables.

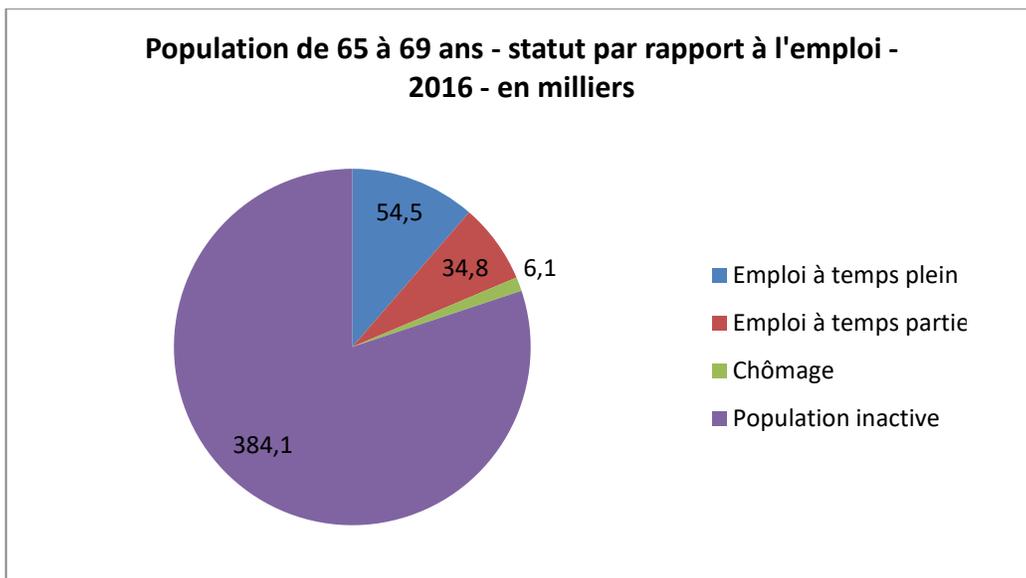
Chez les 60-64 ans, la proportion de personnes inactives double par rapport à la cohorte précédente et dépasse pour la première fois la proportion d'actifs (52 % contre 48 %). Les proportions de travailleurs à temps partiel et de chômeurs demeurent stables, alors que les travailleurs à temps plein ne représentent plus que 34 % de la cohorte.



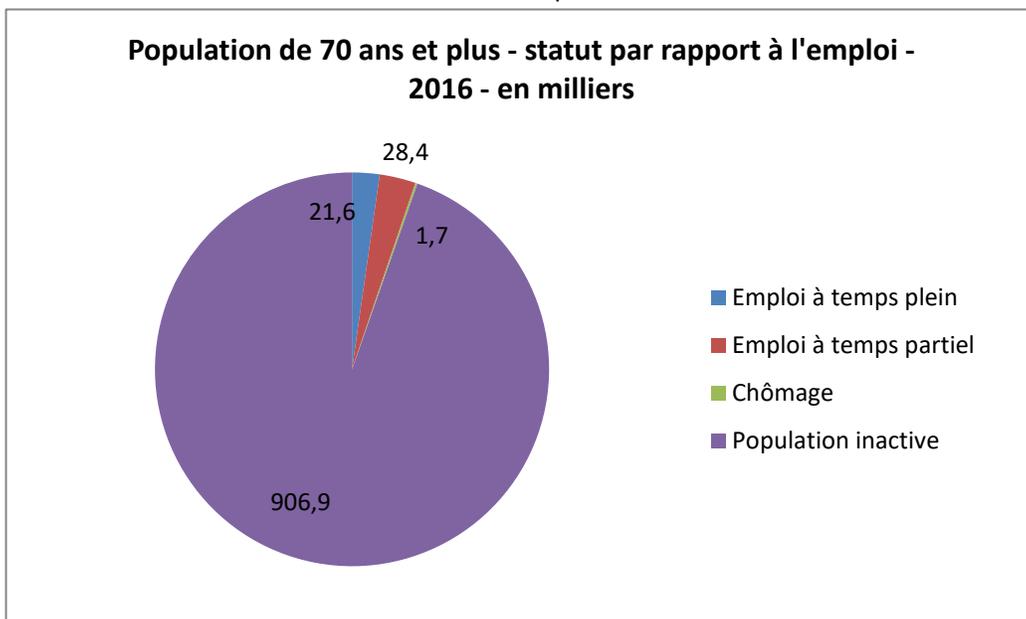
Source : Statistique Canada

Au sein de la cohorte des 60 à 64 ans, la proportion d'inactifs double chez les femmes (60 %) et chez les hommes (45 %). Toutefois, chez les hommes, la proportion de travailleurs à temps plein demeure importante (43 %) et la population active est encore majoritaire. La proportion de travailleuses à temps partiel demeure stable, alors que le pourcentage de chômeuses fléchit légèrement par rapport à la cohorte précédente.

Après 65 ans, le maintien en emploi devient le fait d'une minorité de plus en plus restreinte. Si 18 % des 65-69 ans travaillent encore (à temps plein ou partiel), ils ne sont plus que 5 % chez les 70 ans et plus. Inversement, la proportion de personnes inactives passe à 80 % chez les 65-69 et à 95 % chez les 70 ans et plus.



Source : Statistique Canada



Source : Statistique Canada

Chez les 65-69 ans, la proportion d'inactifs devient très largement majoritaire autant chez les femmes que les hommes (87 % et 74 % respectivement). Chez les femmes qui se maintiennent en emploi, la répartition est pratiquement égale entre travail à temps plein et à temps partiel, ce qui n'est pas le cas chez les hommes actifs, où le rapport est de 2 pour 1 en faveur de l'emploi à temps plein. Le chômage est statistiquement absent chez les femmes de la cohorte, tandis qu'il continue à exister chez les hommes.

Après 70 ans, le travail devient le lot d'une très mince minorité. Toutefois, la proportion d'hommes est près de 3 fois plus élevée que celle des femmes (8 % contre 3 %). Le travail à temps plein cède davantage le pas au travail à temps partiel (2 pour 1 chez les femmes, contre 1 pour 1 chez les hommes). Statistiquement, le chômage disparaît également du côté des hommes.

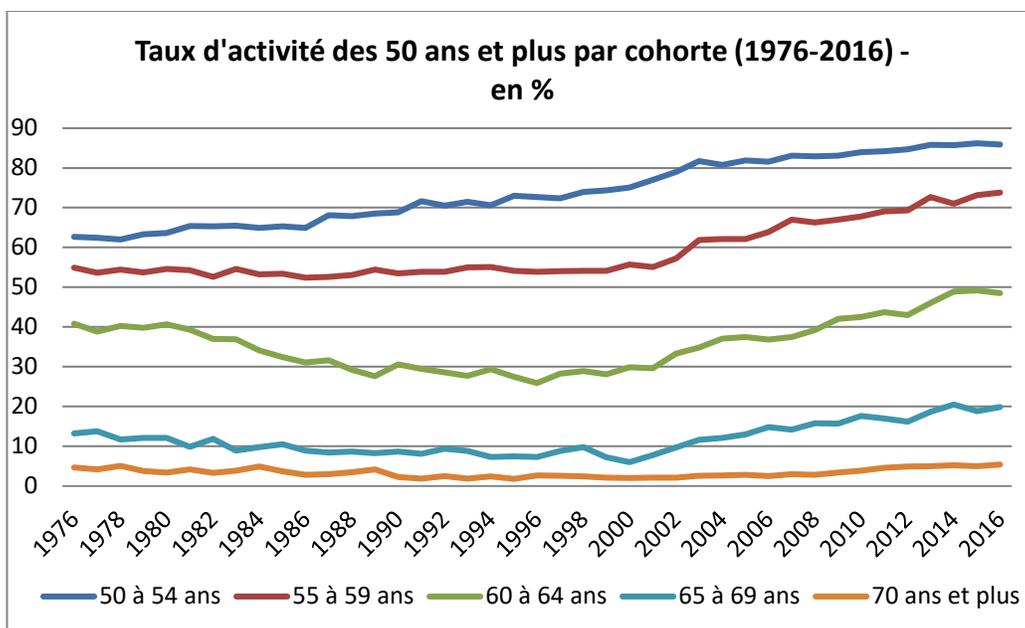
■ Regard thématique

1. Emploi

Depuis 2007, l'accroissement de la population en emploi a été presque exclusivement le fait des personnes de 55 ans et plus. Nous assistons ainsi à une hausse de 51 % des actifs de cette cohorte (+279 600 personnes), contre un maigre 0,28 % (+7 600 personnes) pour les 24-54 ans. Le nombre de travailleurs de 15-24 ans a carrément baissé de 1 % (-5 800 personnes).

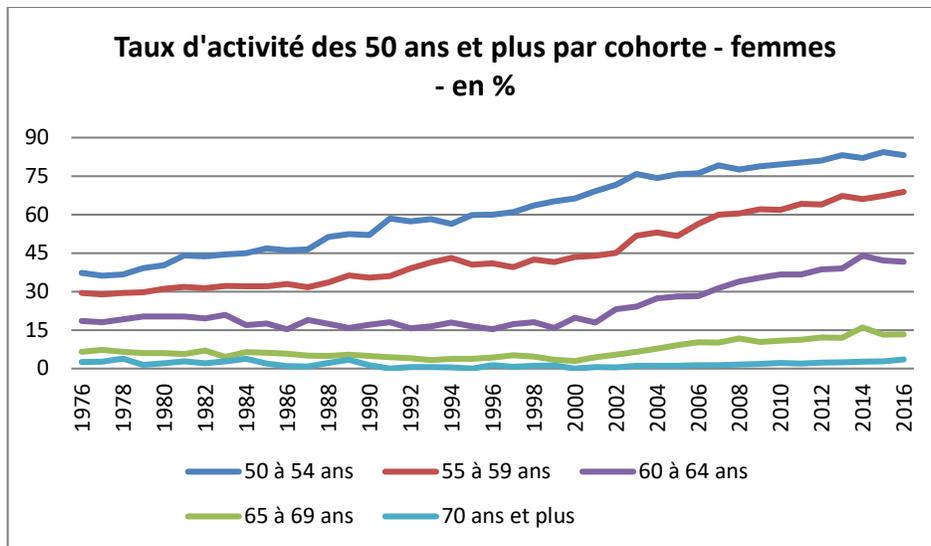
La croissance de toutes les cohortes de travailleurs de 50 ans et plus à partir de la fin du XX^e siècle coïncide avec l'arrivée de la génération du *baby-boom* à l'aube de la cinquantaine. Le déclin du groupe des 50-54 ans à partir de 2013 correspond d'ailleurs à la fin de la vague des membres de cette génération. On note également une accélération dans la croissance du nombre de travailleurs de 70 ans et plus au tournant des années 2010, mouvement qui s'accélérera vraisemblablement avec l'arrivée des *baby-boomers* à cet âge à partir de 2016.

La croissance du nombre de travailleurs d'expérience s'accompagne également d'une augmentation très marquée du taux d'activité pour toutes les cohortes de 50 ans et plus. Cette évolution marque une rupture importante par rapport à une tendance baissière installée depuis le milieu des années 1970. Les taux d'activité dépassent aujourd'hui de manière très marquée leurs niveaux des années 1980 et 1990. Ainsi, même chez les travailleurs dépassant l'âge légal de la retraite, le taux d'activité passe de 6 % à près de 20 % pour les 65-69 ans et de 2 % à 5,4 % chez les 70 ans et plus. Cette situation témoigne du prolongement de la vie active chez un nombre grandissant de travailleurs et correspond également à l'arrivée des *baby-boomers* à l'aube de la cinquantaine.

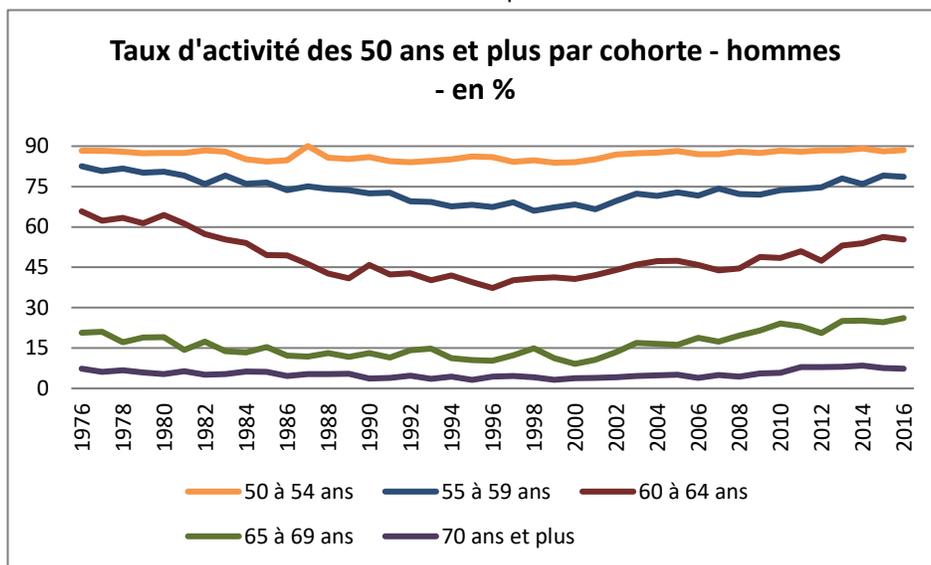


Source : Statistique Canada

Par ailleurs, depuis 1976, l'engagement des femmes dans le marché du travail rémunéré s'est complètement transformé, ce qui a favorisé l'augmentation de la population active et des taux d'activité à partir des années 1990. En contraste, les cohortes masculines présentent un portrait relativement stable dans le temps avec un creux dans la participation au marché du travail dans les années 1990 et un retour en fin de période aux taux d'activité observés au milieu des années 1970, voire significativement en deçà pour la cohorte des 60-64 ans. *De facto*, l'augmentation des taux d'activité dans les cohortes de 50 ans et plus correspond depuis 1976 à l'augmentation constante des taux de participation des femmes au marché du travail. Il est possible que la baisse dans les taux d'activité du début des années 1980 jusqu'en l'an 2000 environ correspondent à la possibilité de meilleurs revenus de retraite pour les aînés, d'où une réduction de la propension au maintien sur le marché du travail. La hausse des taux correspondrait à une détérioration des revenus de retraite.



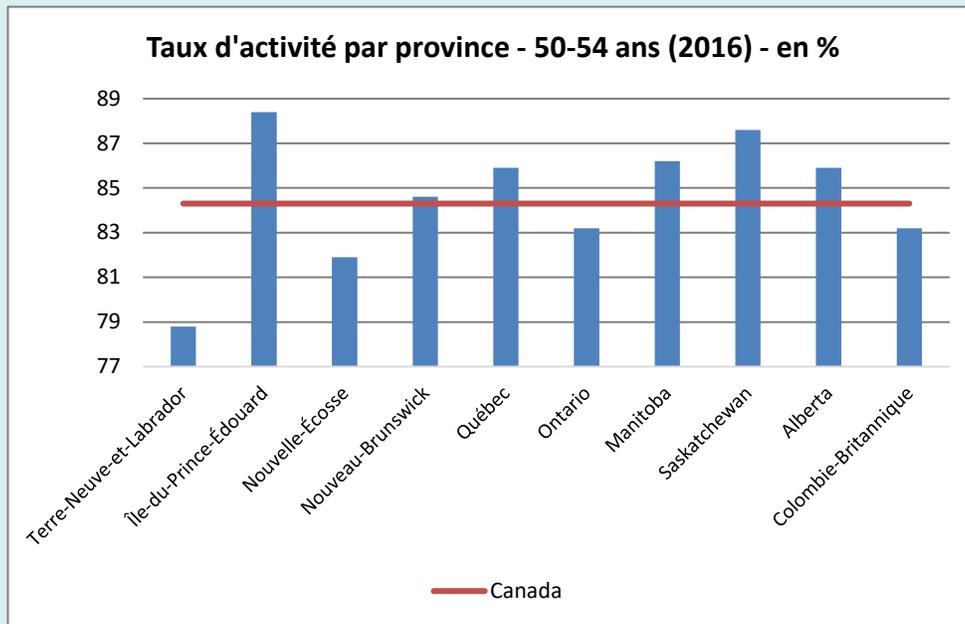
Source : Statistique Canada



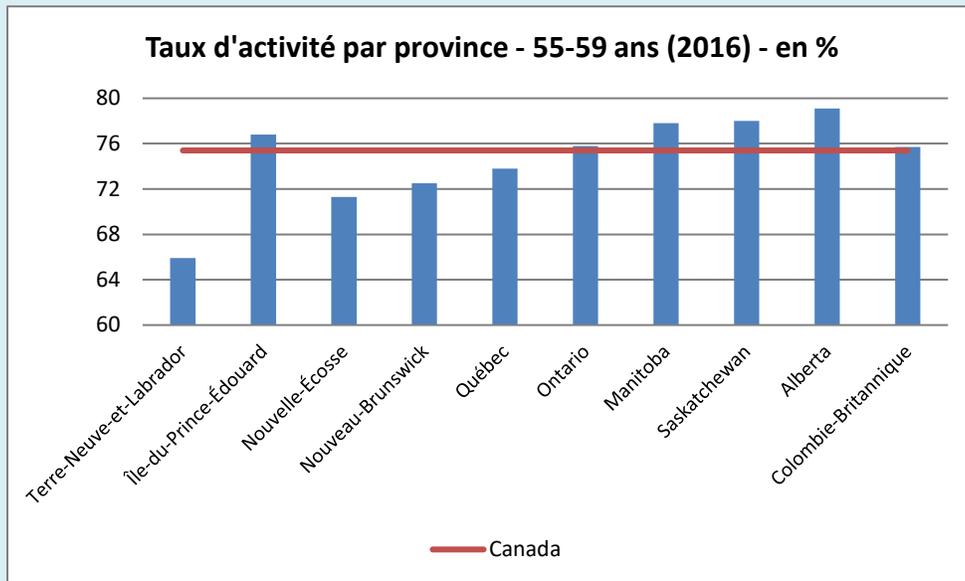
Source : Statistique Canada

Ailleurs au Canada

Au niveau du taux d'activité, le Québec se compare avantageusement aux autres provinces canadiennes parmi les cohortes de 50-54 ans. Pour cette cohorte, le Québec se situe au-dessus de la moyenne canadienne, devant l'Ontario et la Colombie-Britannique, au même niveau que l'Alberta. Cependant, à partir de la cohorte des 55-59 ans, le Québec tombe sous la moyenne canadienne et à partir de la cohorte des 60-64 ans, il est en queue de peloton.

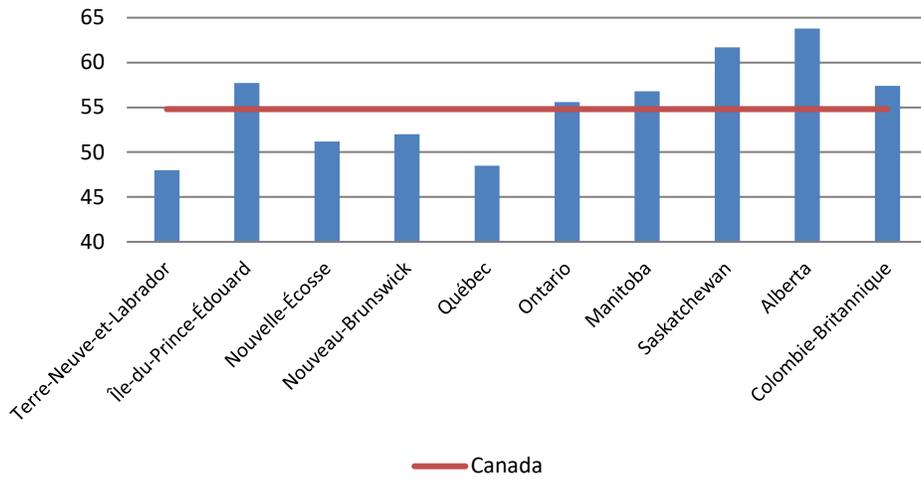


Source : Statistique Canada



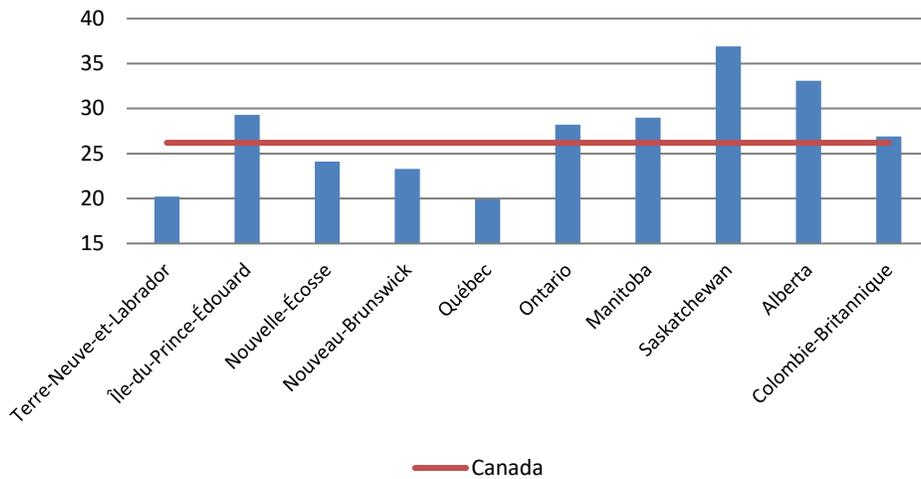
Source : Statistique Canada

Taux d'activité par province - 60-64 ans (2016) - en %



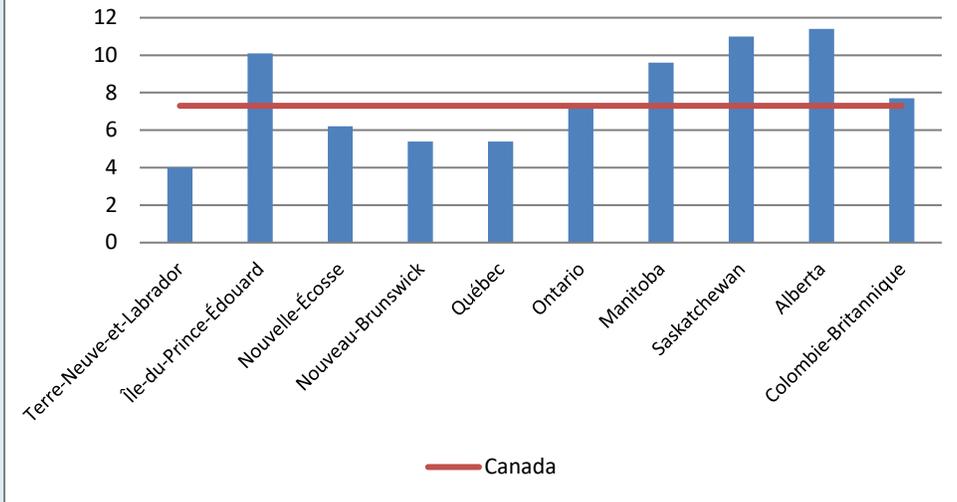
Source : Statistique Canada

Taux d'activité par province - 65-69 ans (2016) - en %



Source : Statistique Canada

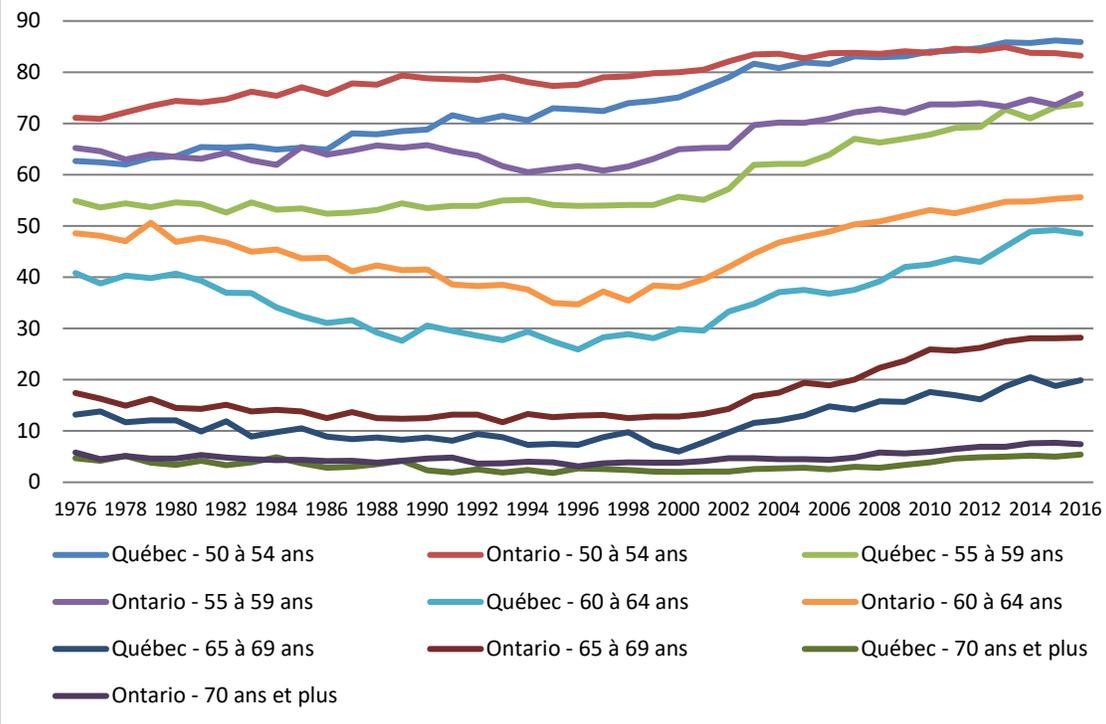
Taux d'activité par province - 70 ans et plus (2016) - en %



Source : Statistique Canada

Une comparaison longitudinale entre 1976 et 2016 avec l'Ontario met en valeur les mêmes éléments. Dans le cas de la cohorte des 50 à 54 ans, les travailleurs québécois ont même rattrapé un retard historique, et depuis quelques années, leur taux d'activité est supérieur à celui des Ontariens. Pour les 55-59 ans, les taux d'activité sont désormais pratiquement identiques dans les deux provinces. Par contre, pour les cohortes plus âgées (60-64 ans, 65-69 ans et 70 ans et plus), l'écart entre les deux provinces se maintient.

Taux d'activité au Québec et en Ontario par âge - en %



Source : Statistique Canada

Éléments de réflexion

La population active de 50 ans et plus augmente de façon importante grâce au poids démographique de la génération issue du *baby-boom* et au travail des femmes. Ce n'est pas le fruit d'une adaptation du marché du travail aux réalités du vieillissement. Dans les faits, le nombre de travailleurs de 50-54 ans diminue puisque la cohorte issue de la génération X est moins nombreuse que la précédente. Comme société, nous n'avons aucun mérite.

Implication : Nous pourrions faire quelque chose pour donner aux travailleurs âgés les possibilités nécessaires pour continuer à travailler si c'est leur souhait.

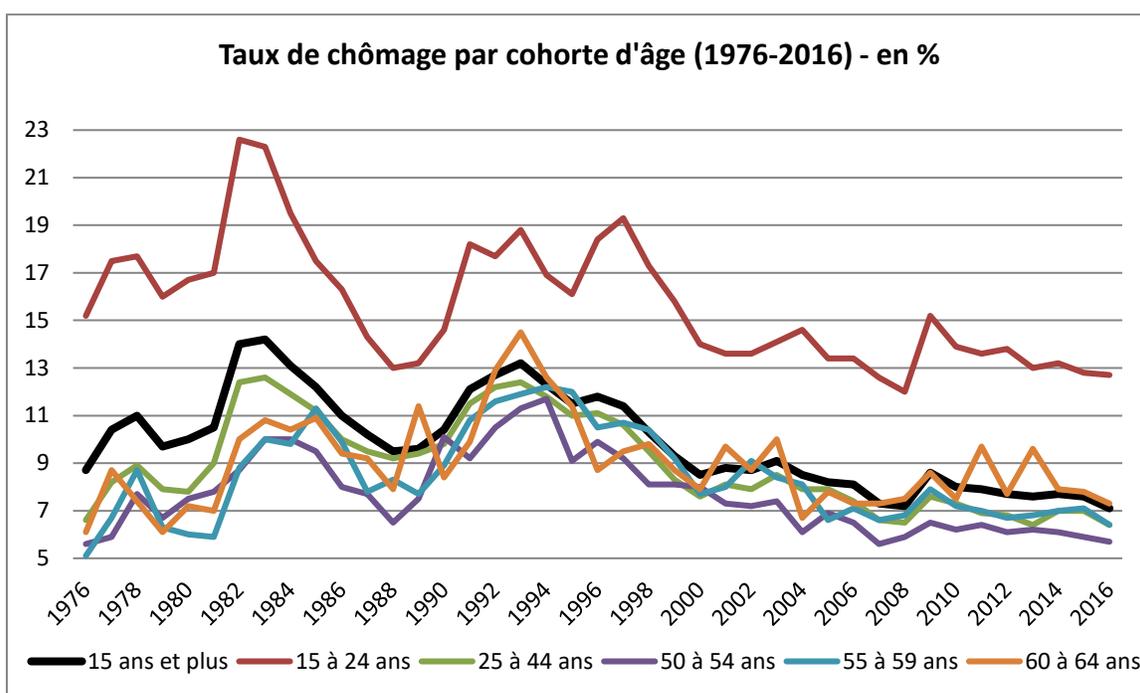
La comparaison avec les autres provinces canadiennes permet de nuancer les jugements sommaires par rapport au désir de travailler de la main-d'œuvre québécoise. Pour la cohorte des 50-54 ans, le Québec est dans le peloton de tête. Cependant, après 60 ans, la situation se détériore et il se retrouve parmi les provinces ayant le plus faible taux d'activité. La situation est particulièrement marquée pour les cohortes de plus de 65 ans qui présentent des taux d'activité deux fois plus faibles qu'en Saskatchewan et en Alberta.

Implication : Malgré un contexte fiscal et des systèmes de pension publics semblables, le Québec présente un taux d'activité plus faible que la majorité des autres provinces. Il y a lieu de se questionner sur les facteurs qui d'une part poussent les travailleurs québécois à la retraite et d'autre part retiennent les travailleurs sur le marché de l'emploi ailleurs au Canada.

2. Chômage

La population de 50 ans et plus au chômage a augmenté fortement par rapport au début des années 1990, et ce, dans toutes les cohortes d'âge. L'impact de la crise de 2008-2009 se fait encore sentir alors que le nombre de chômeurs peine à redescendre à son niveau antérieur.

Toutefois, l'augmentation du nombre de chômeurs n'a pas fait augmenter durablement le taux de chômage chez les travailleurs âgés. Une analyse des données disponibles permet de constater que le taux de chômage de tous les groupes de 50 à 64 ans est globalement inférieur ou égal au taux moyen. Depuis 40 ans, les travailleurs de 50-54 ans présentent d'ailleurs systématiquement un taux de chômage beaucoup plus faible que la moyenne globale et inférieur même au taux présenté par les travailleurs de 25-44 ans. Parmi les travailleurs de 50 ans et plus, seul le groupe des 60-64 ans a présenté ponctuellement, en 2011 et 2013, des taux de chômage plus élevés que la moyenne, mais encore bien en deçà du taux présenté par les travailleurs de 15 à 24 ans.

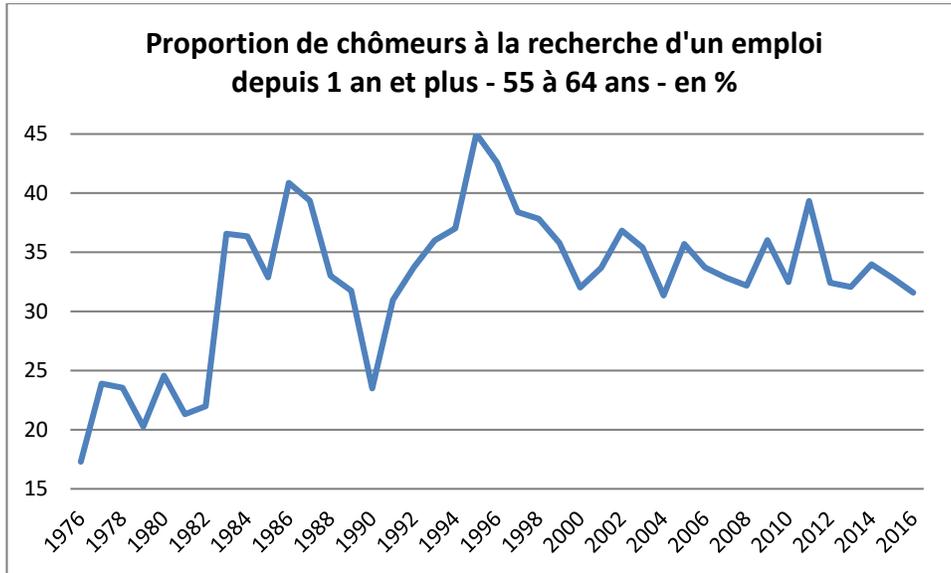


Source : Statistique Canada

Pour la période 2011-2016, au cours de laquelle les données sont disponibles pour les cohortes âgées de 65 ans et plus, leurs taux de chômage demeurent également inférieurs au taux moyen.

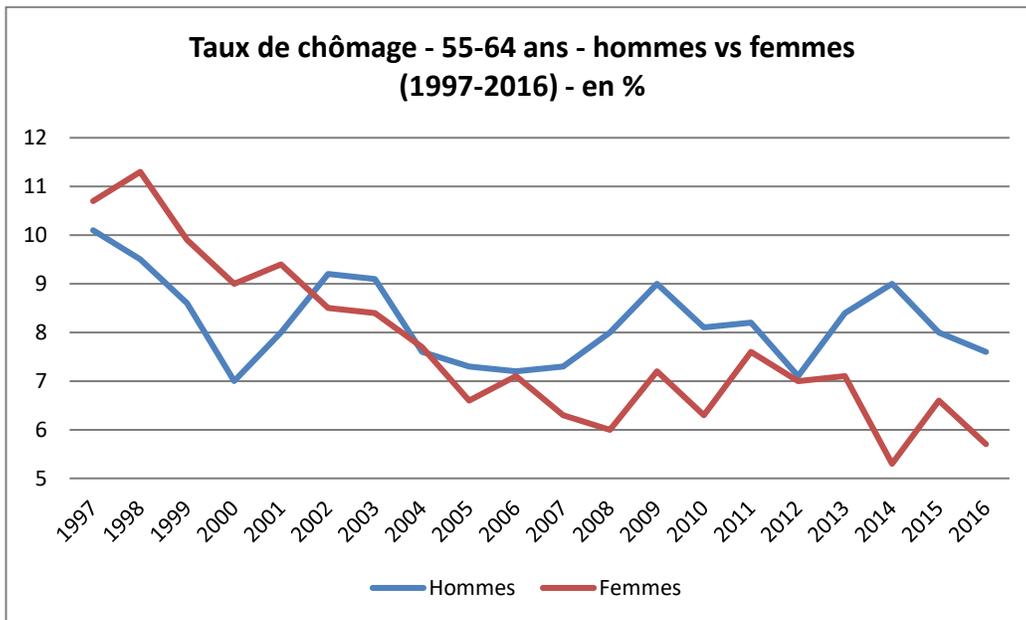
Toutefois, le taux de chômage à lui seul ne rend pas bien compte de la précarité d'un nombre important de travailleurs âgés. Un regard plus attentif au groupe des chômeurs de 55 ans et plus fait ressortir deux éléments. D'une part, plus du tiers des chômeurs de ces cohortes cherchent de l'emploi depuis plus d'un an, ce qui suppose des difficultés importantes de réinsertion au travail. D'autre part, depuis 1976, dans la quasi-totalité des cas, la perte d'emploi est la cause du chômage

chez les travailleurs âgés. Les raisons liées à la personne (prise de retraite, obligations personnelles, insatisfaction et maladie/incapacité) sont pratiquement inexistantes.



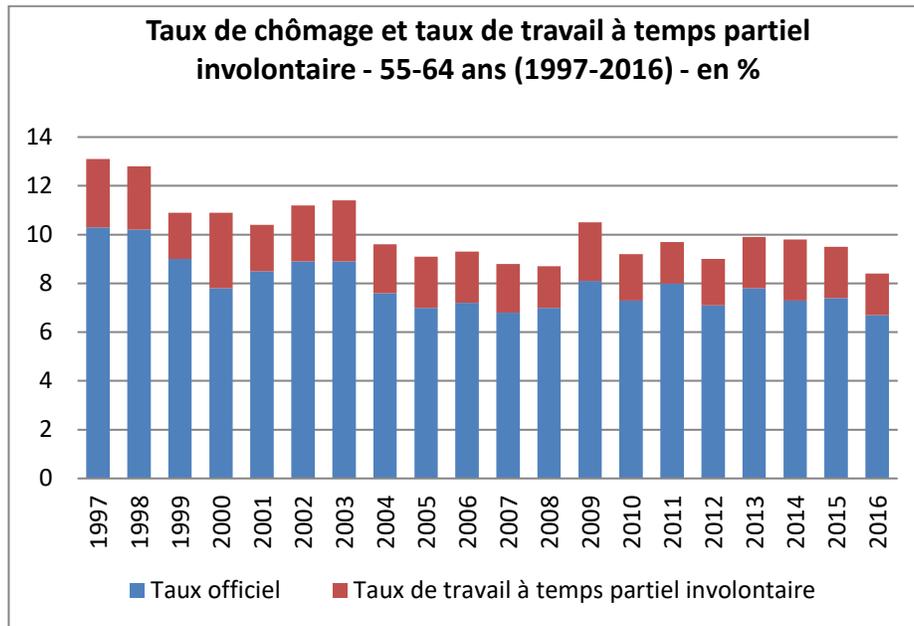
Source : Statistique Canada

S'il y a un domaine où les expériences des femmes et des hommes se ressemblent, c'est par rapport au chômage. Chez les 55-64 ans, même si le taux de chômage nominal est inférieur chez les femmes, depuis 2010, environ 40 % des chômeuses et le tiers des chômeurs déclarent être à la recherche de travail depuis plus d'un an. Les hommes de 65 ans et plus atteignent des pourcentages encore plus élevés.

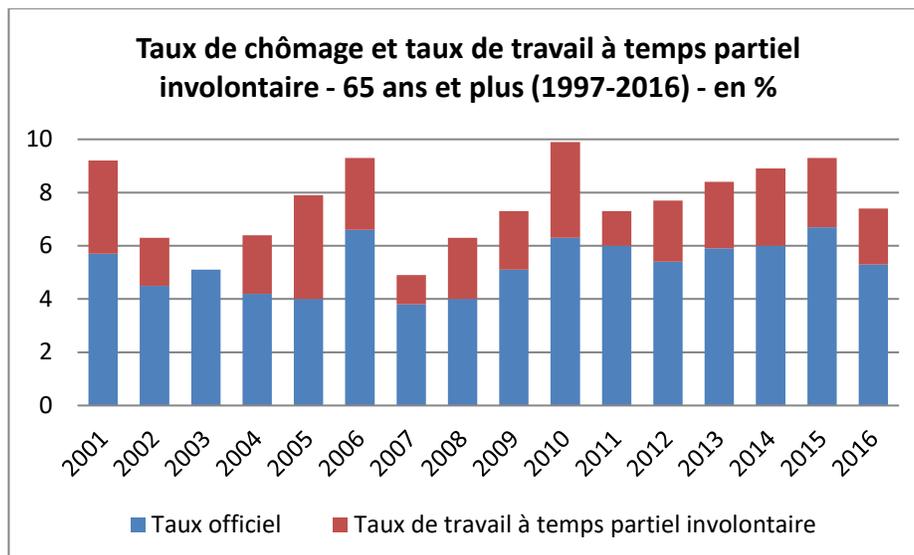


Source : Statistique Canada

Toutefois, par-delà le taux de chômage officiel, les données disponibles indiquent qu'un nombre important de travailleurs, surtout des femmes, occupent des emplois à temps partiel faute de mieux. La différence entre le taux de chômage incluant les travailleurs à temps partiel involontaires et le taux de chômage officiel donne un indice de sous-emploi qui est révélateur des difficultés auxquelles font face plusieurs travailleurs d'expérience pour accéder à un emploi à temps plein. Au total, pour les 55 ans et plus, il s'agirait de plus de 12 000 personnes en 2016.



Source : Statistique Canada



Source : Statistique Canada

Dans la cohorte des 55-64 ans, le sous-emploi touche plus fortement les femmes que les hommes. En 2016, le taux de sous-emploi était près de deux fois plus élevé chez les femmes (2,1 %) que chez leurs homologues masculins (1,2 %).

Éléments de réflexion

Les taux de chômage officiel et de chômage à long terme augmentent avec l'âge, ce qui est révélateur des problèmes croissants des travailleurs à mesure qu'ils approchent de l'âge légal de la retraite.

Implication : Plus un travailleur est âgé, plus il est à risque d'avoir de la difficulté à réintégrer le marché de l'emploi.

Pour les travailleurs âgés, le taux de chômage ne rend pas compte à lui seul de la précarité et des difficultés liées à la réinsertion au marché de l'emploi puisque, contrairement aux cohortes plus jeunes, un nombre important de chômeurs deviennent tôt ou tard des inactifs.

Implication : La faiblesse relative des taux de chômage cache la réalité importante des aînés retraités involontaires, au chômage depuis plus d'un an et en situation de sous-emploi.

Les travailleurs d'expérience se retrouvent au chômage parce qu'ils ont perdu leur emploi. Il ne s'agit pas de personnes qui sont parties de leur propre chef. Par ailleurs, depuis 2010, au moins 35 % des chômeurs de 55-64 ans et 40 % des chômeurs de 65 ans et plus cherchent du travail depuis plus d'un an, c'est-à-dire qu'ils ne font plus que nominalement partie de la population active.

Implication : Si le chômage est une expérience stressante à tout âge, pour les travailleurs aînés, il s'agit d'une expérience qui risque de prendre des allures dramatiques de par sa durée et de par la réduction progressive des possibilités réelles de réinsertion sur le marché du travail, surtout chez les travailleurs ayant dépassé l'âge légal de la retraite.

Le taux de travail à temps partiel involontaire est beaucoup plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

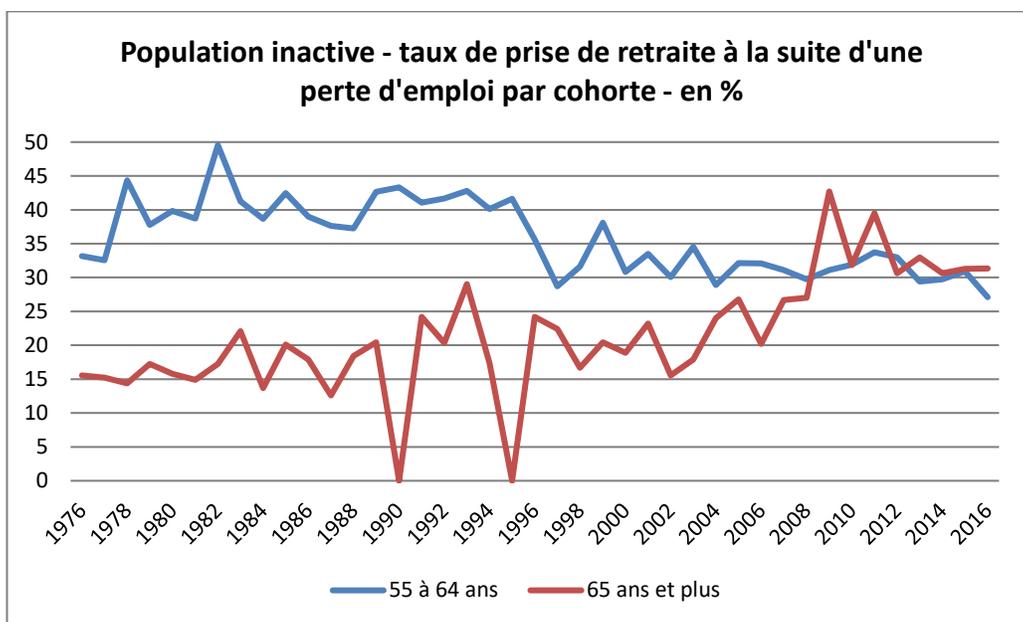
Implication : Ces femmes auront de la difficulté à épargner suffisamment pour répondre à leurs besoins à la retraite.

3. Population inactive

Les personnes de 50 ans et plus représentent près de 75 % de la population inactive de 15 ans et plus. Au sein du groupe, la cohorte des personnes de 70 ans et plus est la plus importante et son poids a tendance à augmenter plus rapidement que les autres pour la période 1976-2016. Ce mouvement se poursuivra vraisemblablement au cours des prochaines décennies avec l'arrivée massive des *baby-boomers* à cet âge à compter de 2016 et l'allongement de l'espérance de vie.

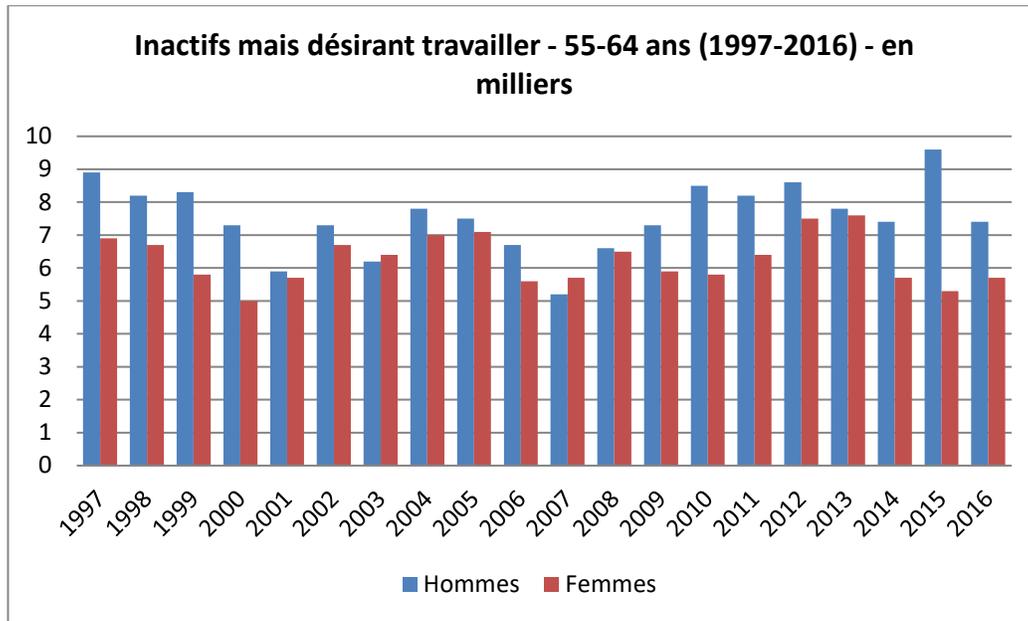
Le passage de la vie active à la vie inactive nous en apprend beaucoup sur le fonctionnement du marché de l'emploi pour les travailleurs d'expérience. Depuis 1976, le nombre et la proportion de personnes déclarant avoir « pris leur retraite » ont fortement augmenté. Si seulement un peu plus de 20 % des travailleurs inactifs dans l'année prenaient leur retraite en 1976, ils étaient près de 60 % en 2016. Le fait de prendre sa retraite laisse supposer un certain degré de choix par rapport au moment de départ de la vie active. Par opposition, les départs provoqués par la maladie ou l'incapacité ont fléchi de moitié depuis 40 ans, passant de plus de 23 % en 1976 à 11 % aujourd'hui.

Toutefois, une portion importante et relativement stable de travailleurs quitte le marché du travail de manière involontaire par la perte d'emploi. En consultant les raisons invoquées par les personnes inactives de 55-64 ans par rapport à leur départ du milieu du travail, la « perte d'emploi » est invoquée par environ le tiers des inactifs depuis le milieu des années 1990. Avant cette date, la situation était pire, atteignant régulièrement 40 %. En 2016, ce sont 27 000 travailleurs de 55 ans et plus qui ont quitté le marché de l'emploi parce qu'ils ont perdu leur emploi. Ils se retrouvent donc à la retraite de manière involontaire. Depuis 2011, le marché de l'emploi québécois a perdu près de 167 000 travailleurs devenus inactifs de façon involontaire par la perte d'emploi.



Source : Statistique Canada

Chez les 55-64 ans, le nombre de retraités involontaires correspond presque exactement au nombre d'inactifs déclarant vouloir être en emploi.

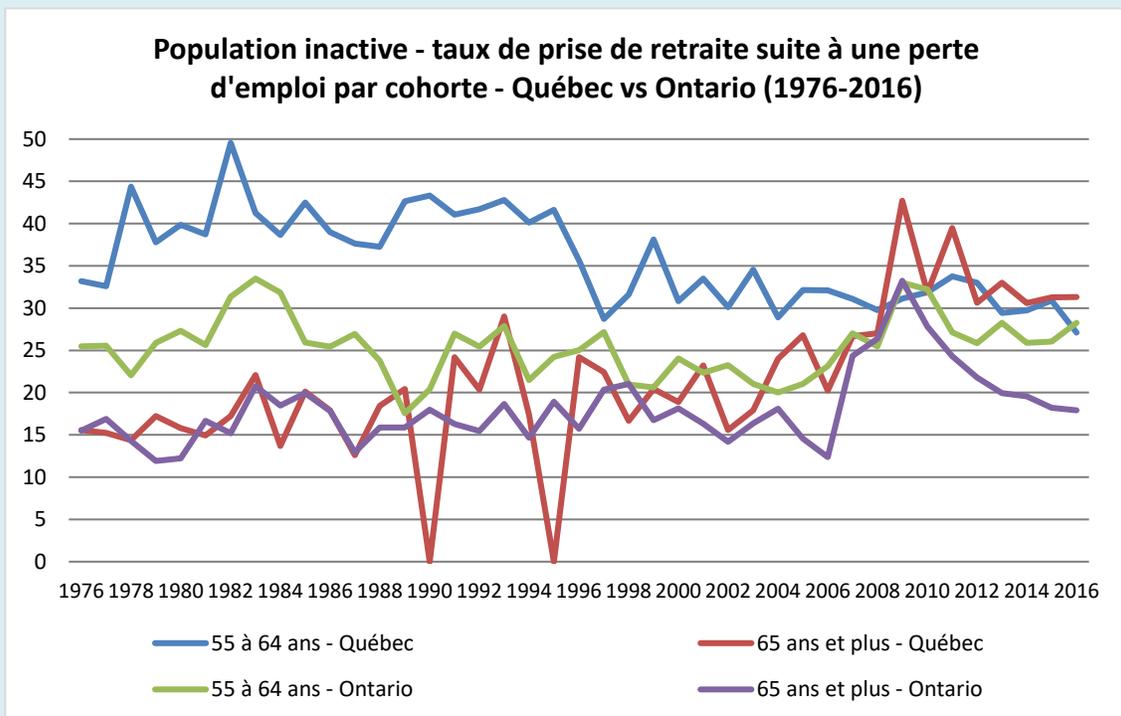


Source : Statistique Canada

Par rapport au retrait définitif du marché du travail, le vécu des hommes et des femmes présente plusieurs similitudes. Depuis 2010, autant chez les 55-64 ans que chez les 65 ans et plus, près de 30 % des femmes et des hommes se retirent du marché du travail à la suite de la perte d'un emploi.

Ailleurs au Canada

Une analyse des données disponibles pour l'Ontario permet de constater que tout comme au Québec, une partie importante des retraités prennent leur retraite de façon involontaire à la suite d'une perte d'emploi. Or, depuis 2010, chez les 55-64 ans, le taux de retraite forcée en Ontario tourne autour de 25 %, contre près de 33 % au Québec. Chez les 65 ans et plus, la différence entre les deux provinces est encore plus nette. Alors que le taux québécois oscille autour de 33 % pour le Québec, il est de 20 % ou moins en Ontario, une différence majeure.



Source: Statistique Canada

Éléments de réflexion

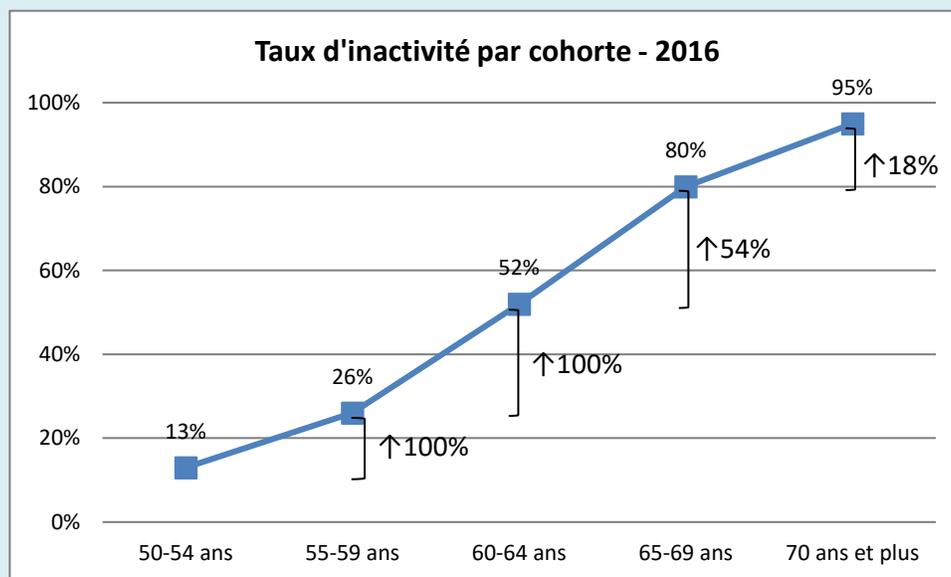
Près de 40 % des travailleurs d'expérience qui deviennent inactifs au cours de l'année le font de manière involontaire parce qu'ils ont perdu leur emploi ou qu'ils ont souffert d'une maladie ou d'un accident professionnel.

Implication : Au Québec, il y a des dizaines de milliers de personnes de plus de 55 ans qui veulent travailler et qui sont exclues (chômeurs ou inactifs involontaires) ou sous-employées. Au total, ce sont près de 110 000 personnes qui vivent une situation adverse, dont près de 50 % ne sont pas pris en compte dans la mesure du chômage.

Implication : Le départ de 40 % des travailleurs à la retraite de façon involontaire nuit à leur planification financière pour la retraite et aura des impacts à long terme sur leur niveau de vie à la retraite.

Implication : Pour les inactifs involontaires qui n'ont pas encore atteint l'âge officiel de la retraite, il n'y a d'autre choix que d'aller piger dans leur épargne. Ils ne peuvent bénéficier d'aucune aide avant d'avoir épuisé leurs avoirs. Ainsi, le traumatisme psychologique causé par la perte d'emploi est jumelé à un traumatisme financier à très long terme.

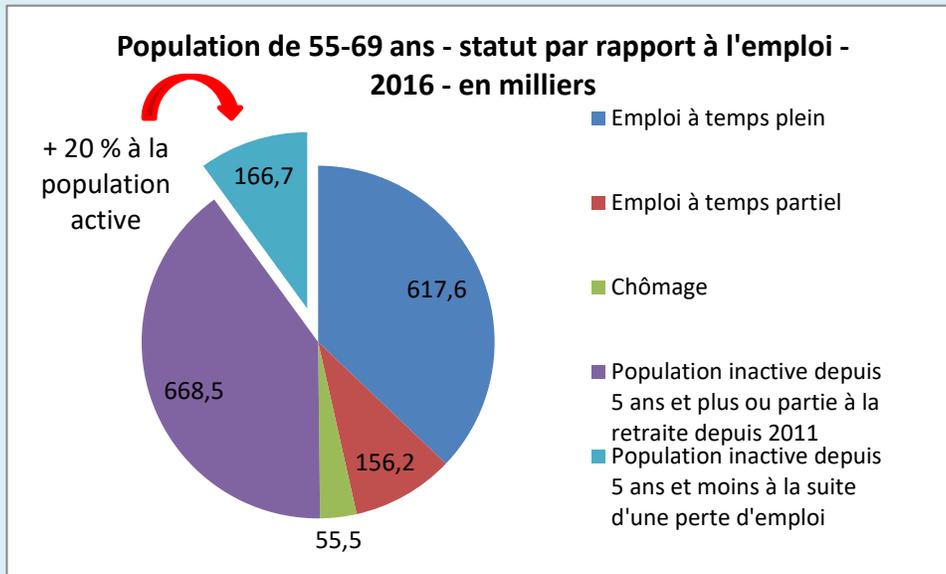
D'une cohorte quinquennale à l'autre, le taux d'inactivité augmente très rapidement.



Source : Statistique Canada

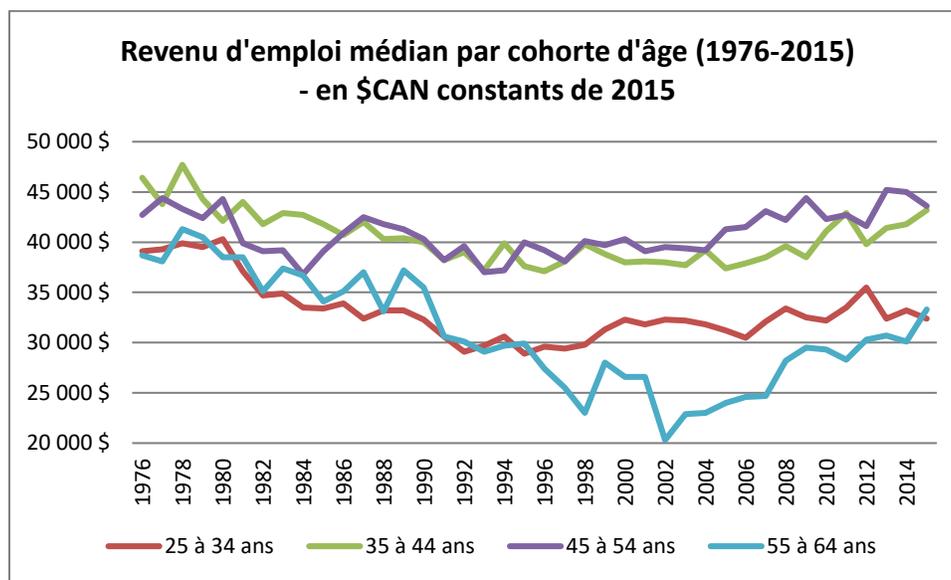
Implication : Les actions destinées à favoriser le maintien en emploi des travailleurs d'expérience qui le désirent doivent débuter le plus tôt possible. Le crédit d'impôt actuel, qui vise désormais les travailleurs de 61 ans et plus, arrive à un âge où la majorité des travailleurs d'expérience ont déjà quitté le marché de l'emploi. Par ailleurs, il ne contribue en rien à aider les travailleurs exclus à retourner sur le marché de l'emploi.

En supposant que toutes les personnes qui ont été mises à la retraite par la perte de leur emploi depuis 2011 auraient continué à travailler, nous nous retrouverions avec un scénario où le taux d'activité des 55-69 ans pourrait être bonifié de plus de 20 % en 2016.



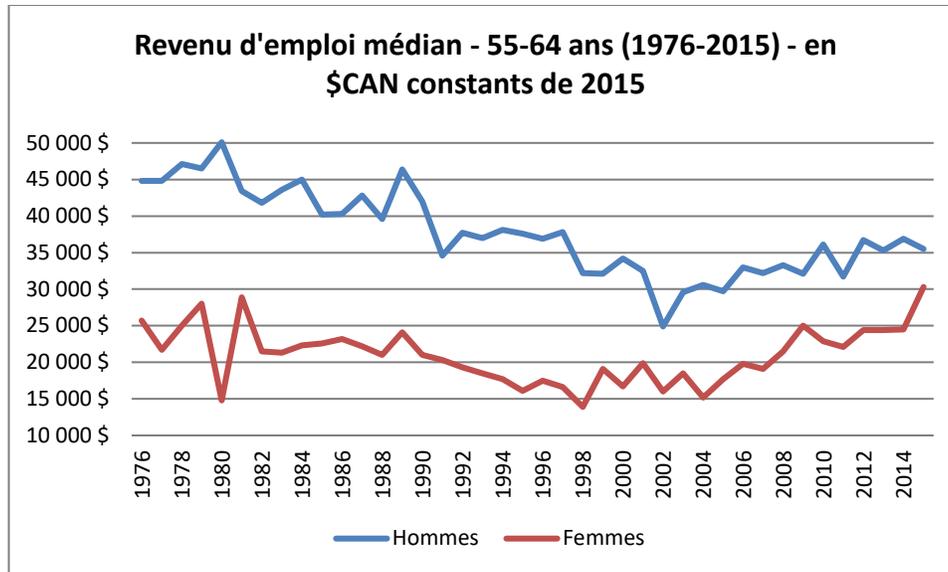
4. Salaires

Le revenu d'emploi médian varie beaucoup d'un groupe d'âge à l'autre au sein de la population active. Depuis 1976, les travailleurs de 55-64 ans ont perdu 14 % de leur revenu d'emploi réel, soit la baisse la plus importante parmi tous les groupes d'âge. Leurs revenus de salaire sont encore très en deçà des niveaux du début des années 1980 (-20 % en 2015 par rapport à 1980). Leurs revenus d'emploi sont équivalents en 2015 à ceux des travailleurs en début de carrière (25-34 ans), ce qui soulève des interrogations quant à la valeur de l'expérience dans le marché de l'emploi actuel. Par ailleurs, depuis 1976, les travailleurs de 55-64 ans connaissent de plus grandes fluctuations salariales que tous les autres groupes d'âge, ayant vécu une perte de 50 % de leurs revenus d'emploi entre 1978 et 2002.



Source : Statistique Canada

À l'intérieur du groupe des 55 ans et plus, des différences importantes se présentent entre les hommes et les femmes. La baisse de revenu d'emploi est particulièrement marquée chez les travailleurs masculins qui ont perdu près de 21 % de leurs revenus de salaire depuis 1976 contrairement aux femmes qui ont gagné 40 % sur la même période. Il est toutefois très important de souligner que les revenus de salaire des femmes sont inférieurs de 17 % à ceux de leurs confrères masculins en 2015 (écart de 74 % en 1976).



Source : Statistique Canada

Éléments de réflexion

Les travailleurs de 55-64 ans ont des revenus d'emploi de plus 10 000 \$ inférieurs à ceux de la cohorte précédente. Dans les faits, leurs revenus sont semblables à ceux des travailleurs en début de carrière.

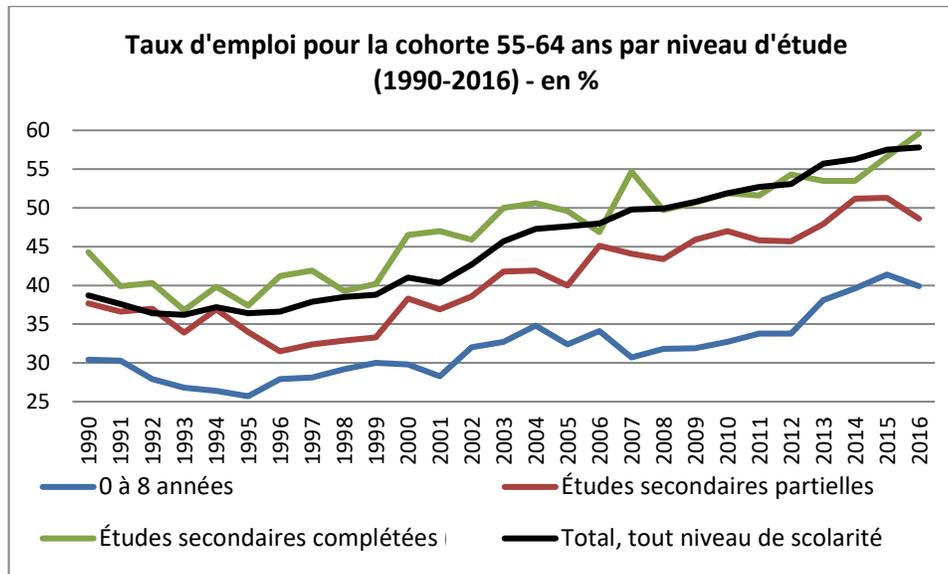
Implication : La baisse salariale s'explique peut-être par la difficulté de plusieurs travailleurs à se retrouver un emploi avec le même niveau de salaire après un épisode de chômage. Cette instabilité complique ultérieurement la planification financière en vue de la retraite.

Nous assistons à une baisse importante des salaires pour la cohorte des 55 ans et plus, particulièrement chez les hommes.

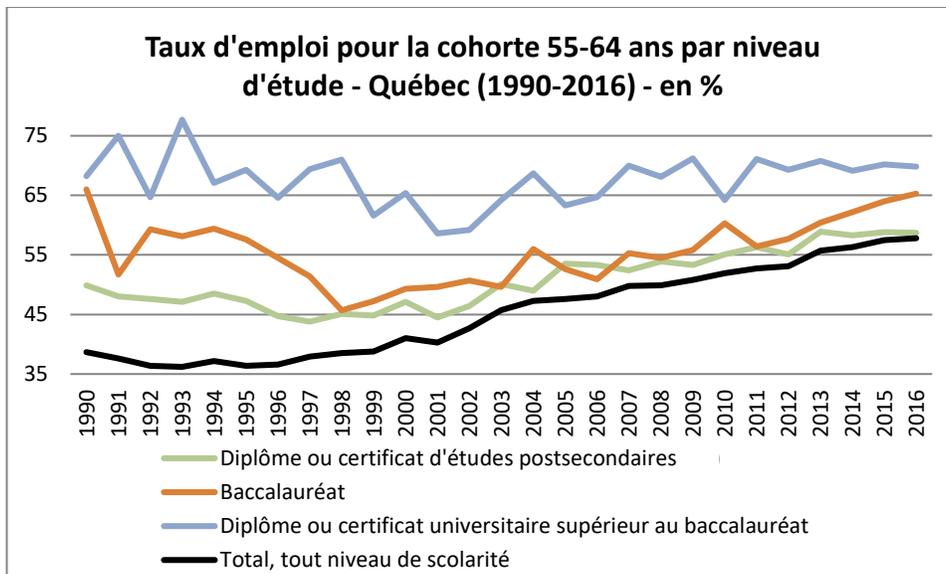
Implication : Plusieurs facteurs pourraient expliquer ce phénomène, notamment la réduction du poids économique de secteurs traditionnellement masculins comme les secteurs primaire et secondaire.

5. Niveau d'étude

Le niveau d'éducation formel est l'un des principaux déterminants de l'évolution professionnelle d'une personne. Ainsi, en posant un regard sur les taux d'activité en fonction du niveau de scolarité, des différences importantes apparaissent parmi les travailleurs d'une même cohorte. Alors que le taux d'activité des 55-64 ans a augmenté de façon importante depuis 1990, les travailleurs n'ayant pas fait d'études secondaires se retrouvent avec des taux de participation au marché de l'emploi beaucoup plus bas et qui augmentent plus lentement que la moyenne.

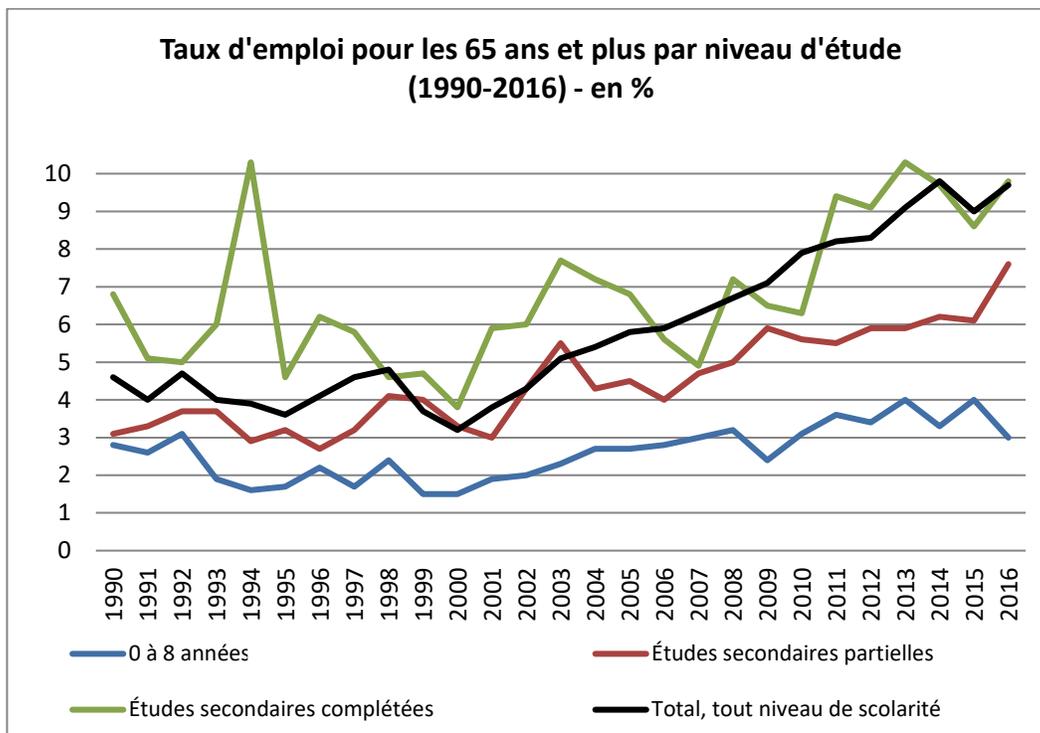


Inversement, pour les travailleurs d'expérience ayant fait des études postsecondaires, la participation au marché de l'emploi est beaucoup plus importante. En 2016, un travailleur de 55-64 ans détenant un diplôme supérieur au baccalauréat a 30 % plus de chance d'être actif qu'un travailleur ayant huit années de scolarité ou moins. Le taux d'activité des travailleurs avec un niveau d'éducation supérieur a également tendance à être plus stable dans le temps, surtout pour les personnes détenant un diplôme supérieur au baccalauréat. Cette situation s'explique probablement par le fait qu'ils détiennent des emplois moins exigeants physiquement et qu'ils occupent des postes moins soumis aux aléas de la conjoncture économique.

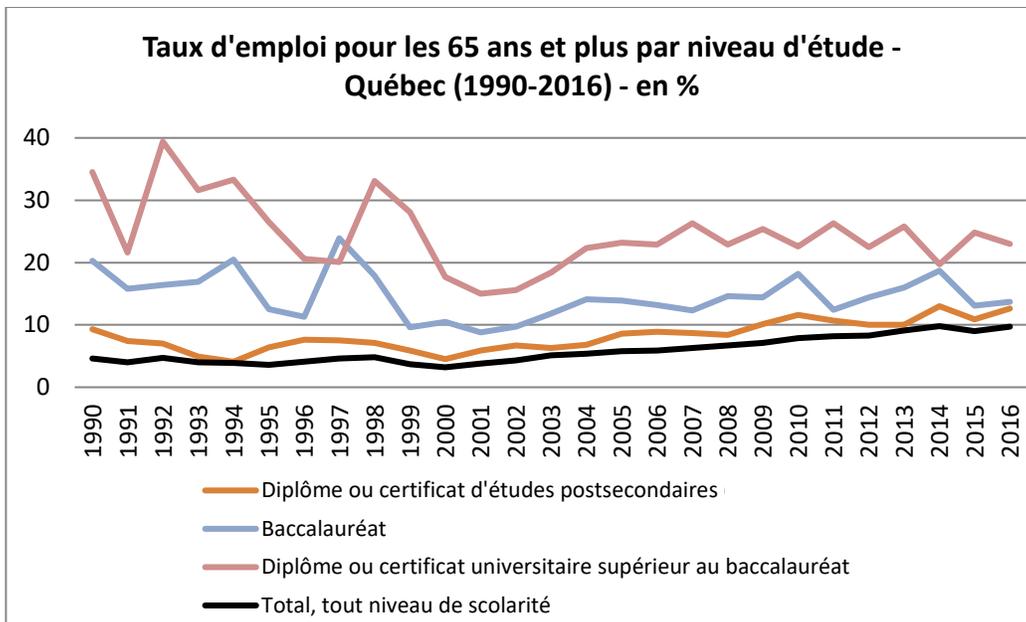


Source : Statistique Canada

La tendance se répète pour les travailleurs de 65 ans et plus, avec une proportion de personnes au travail nettement moindre. En 2016, alors que le taux d'emploi frôle les 10 % pour l'ensemble de la cohorte, il n'est que de 3 % pour les travailleurs ayant huit années et moins d'instruction, de près de 14 % pour les détenteurs d'un baccalauréat et de 23 % pour les détenteurs d'une maîtrise.



Source : Statistique Canada



Un niveau d'éducation plus élevé est corrélé positivement avec le maintien sur le marché du travail à long terme. Cette situation réduit la probabilité qu'une partie importante de la force de travail puisse poursuivre sa carrière au-delà de 65 ou même de 55 ans. Si le nombre de travailleurs âgés de 55-64 ans et de 65 ans et plus n'ayant pas fait d'études secondaires décline depuis 1990, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une minorité importante qui pourrait avoir de la difficulté à se maintenir en emploi. D'ailleurs, l'expansion qu'il y a eu dans l'emploi après 55 ans est le fait des groupes détenant une formation secondaire complète et postsecondaire.

Éléments de réflexion

Un meilleur niveau d'éducation est corrélé très positivement au maintien en emploi à long terme.

Implication : Le niveau de vie des travailleurs âgés actifs et des inactifs dépend très largement de leur niveau d'éducation. À cet égard, la société québécoise paie aujourd'hui pour le peu d'importance accordée à l'éducation. Ce fut le dernier territoire occidental à rendre l'instruction obligatoire en 1943. Il fallut attendre jusqu'en 1961 pour voir l'instruction obligatoire étendue à 15 ans et 1964 pour la voir atteindre 16 ans. Dépourvu d'un ministère de l'Éducation jusqu'en 1964 et d'un système collégial jusqu'en 1967, le Québec d'avant la Révolution tranquille était une société où l'éducation, surtout celle des francophones et des femmes, était l'affaire d'une élite. Par ailleurs, le taux élevé de décrochage scolaire actuel est de très mauvais augure pour l'avenir. Ce retard explique en partie les écarts entre le Québec et les autres provinces canadiennes au niveau du taux d'activité.

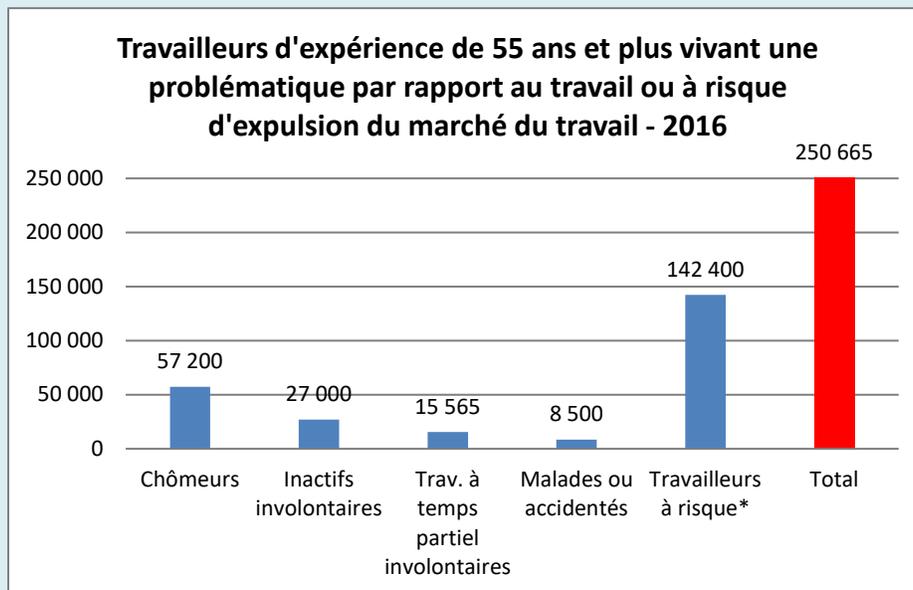
Les taux d'activité sont particulièrement réduits pour les personnes ayant un faible niveau d'éducation.

Implication : Le report de l'âge de la retraite à 67 ans par exemple pénaliserait les travailleurs les moins instruits qui ont typiquement gagné moins d'argent, ont eu des conditions de travail plus difficiles et ont commencé à travailler beaucoup plus jeunes. Pour un nombre d'années au travail supérieur, ils se retrouveraient à retirer moins que les travailleurs plus instruits.

Pour les travailleurs disposant d'un niveau d'éducation inférieur au DES, le taux d'activité post 65 ans est marginal.

Implication : C'est le groupe qui serait le plus touché par un report éventuel de l'âge de la retraite à 67 ans. Nous pourrions très bien entrevoir le scénario suivant : Monsieur X, né en 1950, travaille comme ouvrier à partir de 15 ans en 1965, pour une période de 50 ans (jusqu'en 2015) et doit attendre jusqu'en 2017 pour toucher son premier chèque de Sécurité de la vieillesse. Par contraste, Monsieur Y, né en 1950, étudie jusqu'à 25 ans (1975) et travaille 40 ans jusqu'en 2015. Avec 10 ans de travail de plus et un investissement collectif de loin inférieur, Monsieur X est très fortement désavantagé.

Aux chômeurs, inactifs involontaires et sous-employés s'ajoute un quatrième groupe de personnes vivant une problématique par rapport au marché de l'emploi : les travailleurs à risque élevé d'expulsion du marché du travail, soit tous ceux disposant d'un niveau d'éducation inférieur à un diplôme de niveau secondaire. Au total, au Québec, pour 2016, il s'agit de 142 400 personnes de 55 ans et plus.



Source : Tableau construit à partir de données de Statistique Canada
* Travailleurs n'ayant pas fait leurs études secondaires

Implication : Les mesures à entreprendre pour améliorer la situation des groupes vivant une problématique par rapport au marché de l'emploi seront différentes que nous visions à maintenir en emploi des travailleurs à risque d'expulsion du marché de l'emploi, notamment les travailleurs avec un faible niveau d'instruction et les travailleurs à temps partiel involontaire et des travailleurs qui désirent réintégrer le marché de l'emploi (chômeurs, chômeurs à long terme, inactifs involontaires).

Partie II : Actions et préoccupations

▀ Main-d'œuvre 50+, le programme

L'analyse des données statistiques démontre l'importance des problématiques qu'affrontent les travailleurs d'expérience et met en relief l'utilité de nos efforts pour mettre sur pied une plateforme gratuite et accessible de recherche d'emploi pour les personnes de 50 ans et plus. Plusieurs utilisateurs nous confirment que l'existence du site contribue à revaloriser les travailleurs d'expérience et s'inscrit en résistance au discours âgiste trop présent sur le marché du travail. Le profil des utilisateurs confirme ce que nous apprennent les statistiques de l'EPA, à savoir que la recherche d'emploi peut être très longue et laborieuse. Toutefois, alors que les statistiques ne soulignent pas l'existence d'un problème particulier pour les personnes de 50-54 ans, la présence de nombreux utilisateurs de cette cohorte sur notre site Web nous indique que déjà à 50 ans, la recherche d'un nouvel emploi est problématique, soit 15 ans avant l'âge légal de la retraite. L'analyse des candidats inscrits sur la plateforme *Main-d'œuvre 50+* nous permet d'identifier différents profils types de travailleurs d'expérience qui ont recours à notre service :

- Chômeurs récents
- Chômeurs à long terme
- Travailleurs à temps partiel cherchant un emploi à temps plein
- Retraités qui veulent revenir sur le marché du travail puisque leurs revenus sont insuffisants

Chacun de ces profils est illustré comme suit¹ :

Chômeurs récents : Jacques, 52 ans et Robert, 58 ans



En recherche depuis 6 mois, Jacques a perdu son emploi après l'abolition de son poste lors d'une restructuration. Il cherche activement un emploi, mais n'est pas prêt à accepter « n'importe quoi » (salaire, conditions de travail, etc.). D'abord, il reconnaît la valeur de son expérience. Ensuite, il ne peut se contenter de moins compte tenu de ses contraintes financières et de sa situation de vie : hypothèques, père malade, conjointe travaillant à temps partiel, enfants à charge, etc.

Si la situation perdure, Jacques devra gruger dans ses économies de retraite.

¹ Prénoms fictifs, photos utilisées à titre indicatif seulement.



Robert a également perdu son emploi lors d'une restructuration dans la même entreprise où travaillait son collègue Jacques. L'automatisation et la robotisation ont remplacé l'humain pour effectuer les tâches répétitives autrefois réalisées par Robert. Par ailleurs, son niveau d'éducation est peu élevé, n'ayant pas franchi le premier cycle du secondaire. Robert est rarement convoqué en entrevue; il lui est donc difficile de faire valoir son expérience et ses compétences auprès des employeurs.

Robert gruge déjà dans ses économies de retraite et craint de perdre tout ce qu'il a mis de côté si la situation se poursuit au-delà des versements de l'assurance-emploi.

Travailleuse à temps partiel involontaire : Maryse, 57 ans



Maryse travaillait comme responsable des communications et de la mise en marché pour une compagnie bien établie. À la suite du rachat de l'entreprise et de la rationalisation des opérations, elle s'est retrouvée sans emploi. Malgré ses 25 ans d'expérience et ses efforts pour demeurer à jour dans son domaine, elle cumule maintenant les petits contrats à la pige, ce qui est nettement insuffisant pour maintenir son niveau de vie. Plusieurs employeurs dans son domaine affichent des offres d'emploi contenant la mention « cherchons personne jeune et dynamique ». Elle sent que ses possibilités sont limitées par l'âgisme ambiant.

Chômeur à long terme : Ken, 61 ans



Craignant une mise à la retraite forcée, Ken a quitté son emploi de manutentionnaire il y a deux ans à la suite des pressions exercées par son employeur. De toute manière, le travail était devenu très exigeant physiquement; Ken commençait à avoir des maux de dos importants. De plus, il souhaitait relever de nouveaux défis.

Deux ans plus tard, il est encore en recherche d'emploi et il commence à se décourager. Depuis qu'il a 60 ans, il gruge petit à petit dans ses revenus de retraite pour subvenir à ses besoins. Ken envisage un retour aux études (formation continue), mais ignore par où commencer...

Retraitée avec revenus insuffisants : Lorraine, 66 ans



Lorraine est retraitée depuis peu, mais ses revenus de retraite sont insuffisants pour combler adéquatement ses besoins.

Elle veut donc retourner sur le marché du travail, à temps partiel, tandis qu'elle est encore en forme et en santé.

Elle est à la recherche d'un emploi qui lui permettrait le télétravail occasionnel.

Certains des groupes identifiés par le biais des statistiques de *l'Enquête sur la population active*, sont notablement absents parmi les utilisateurs de *Main-d'œuvre 50+*, notamment les inactifs involontaires et les personnes en emploi avec un faible niveau d'instruction qui sont particulièrement à risque en cas de changements au sein de leur entreprise ou de turbulences économiques. Dans le premier cas, nous formulons l'hypothèse que les personnes qui se retrouvent inactives de façon involontaires ont d'abord été chômeuses, mais sont désormais découragées et ne cherchent plus d'emploi actuellement. Dans l'autre cas, les travailleurs que nous savons à risque de perdre leur emploi ne sont pas encore en recherche et notre plateforme Web ne répond pas à leur besoin. Dans le cas de ces deux groupes, nous croyons qu'il est impératif d'agir plutôt au niveau politique pour favoriser le maintien en emploi et le maintien dans le marché du travail des travailleurs d'expérience.

▮ Préoccupations du Réseau FADOQ

Aux profils qui émergent des données de l'EPA et des utilisateurs de *Main-d'œuvre 50+* correspondent des préoccupations du Réseau FADOQ.

- Lutte à l'âgisme sur les lieux de travail et dans la société

Groupes ciblés : Tous les travailleurs d'expérience

Force est de constater qu'à la base, la discrimination en raison de l'âge est banalisée et largement tolérée dans notre société et sert ainsi de terreau fertile à la discrimination envers les travailleurs d'expérience. Au Réseau FADOQ, nous ne comptons plus le nombre d'interventions de personnalités publiques, notamment de figures politiques, qui évoquent négativement les personnes âgées ou le vieillissement de la population. Cette situation est le reflet d'un phénomène plus large qui valide et donne de la légitimité à de la discrimination sur une base quotidienne.

- Nous croyons qu'une campagne nationale de grande envergure contre l'âgisme s'impose pour remettre les « pendules à l'heure » et envoyer un message clair que la discrimination en raison de l'âge est aussi inacceptable que toute autre forme de discrimination.

- Adaptation des milieux de travail aux besoins des travailleurs d'expérience

Groupes ciblés : Tous les travailleurs d'expérience

- Nous croyons que le *Guide de bonnes pratiques visant à favoriser la prolongation de la vie active des travailleuses et travailleurs expérimentés* élaboré par les acteurs du marché du travail québécois, dont le Réseau FADOQ, propose une série de mesures concrètes qui favorisent le maintien en emploi des travailleurs d'expérience. Ces mesures méritent d'être mises de l'avant avec détermination. Il est de première importance qu'une demande d'accommodement de la part d'un travailleur d'expérience (préretraite, travail à temps partiel ou horaire flexible pour s'occuper d'un proche malade) soit accueillie de façon bienveillante et ne serve pas de prétexte à l'exclusion.

- Formation continue de la main-d'œuvre et adaptation des institutions du réseau scolaire aux besoins et contraintes des travailleurs d'expérience

Groupes ciblés : Principalement les travailleurs avec un faible niveau d'éducation qu'ils soient chômeurs, inactifs désirant travailler ou en emploi

- S'il est généralement admis qu'une personne de 25 ans peut s'attendre à changer d'emploi, voire de carrière plusieurs fois au cours de sa vie active, force est de constater que l'offre de formation permettant ces changements n'est pas

adaptée aux besoins des travailleurs d'expérience. Les travailleurs âgés qui occupent des emplois qui nécessitent peu ou pas de formation originalement se retrouvent aujourd'hui les plus exposés aux bouleversements technologiques et économiques qui ont déstabilisé des pans entiers du marché de l'emploi. Or, ce sont également les travailleurs qui ont le moins accès aux programmes de formation qui leur permettraient d'améliorer leurs compétences et de se maintenir en emploi de façon décente. À titre d'exemple, les compétences informatiques déficientes d'une tranche non négligeable de la population de 50 ans et plus constituent un problème majeur pour la participation au marché du travail et à la vie sociale dans son ensemble.

- Reconnaissance des travailleurs d'expérience comme une clientèle aux besoins particuliers par le biais de politiques d'aide à la recherche d'emploi et de programmes d'assurance-emploi et d'aide sociale pour prévenir l'exclusion forcée du marché de l'emploi

Groupes ciblés : Chômeurs récents et de longue date et inactifs involontaires

- D8
- ans le cadre du budget 2016, le gouvernement fédéral a instauré les Semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les chômeurs dans les régions touchées. Cette initiative spéciale vise à appuyer les chômeurs de régions spécifiques dont l'économie dépend presque exclusivement des matières premières. Les versements d'assurance-emploi ont été étendus de cinq semaines pour un maximum de 50 semaines. Or, pour les travailleurs de longue date, en reconnaissance des difficultés supplémentaires auxquelles ils sont confrontés, l'aide supplémentaire maximale est de 20 semaines, jusqu'à un maximum de 70 semaines de prestation (<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/regions-touchees.html>). Cette mesure tient compte du fait que les travailleurs de longue date, notamment les travailleurs âgés, font face à des difficultés supplémentaires au moment de se réintégrer en emploi.
- Nous croyons que les normes d'accès à l'aide sociale devraient être revues pour les travailleurs d'expérience afin qu'ils n'aient pas à épuiser leurs ressources avant de pouvoir accéder à l'aide publique. Entre 2009 et 2013, le Programme de soutien pour les travailleurs âgés (PSTA) prévoyait justement une aide pour les travailleurs congédiés ou mis à pied sans tenir compte de la valeur de leurs biens (mobiliers et immobiliers) et du revenu de leur conjoint ou enfants. Le programme visait justement à donner du répit aux travailleurs de 55-59 ans sans qu'ils aient à puiser dans leurs épargnes et à liquider leurs biens pour avoir droit à une aide financière (<https://www.mess.gouv.qc.ca/regles-normatives/j-programmes-specifiques/78-psta/78.html>) et

<http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=1511>).

- La mesure Subvention salariale pour personnes expérimentées (<http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=2981>) peut être utile pour certains travailleurs d'expérience, mais elle dépend de l'obtention d'un emploi, ce qui constitue un obstacle de taille comme nous l'avons vu. Pour cette raison, nous croyons que le PSTA ou un programme semblable devrait être remis sur pied.

Conclusion

En 1982, le gouvernement du Québec a adopté la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire et modifiant certaines dispositions législatives, qui interdit la mise à la retraite d'un travailleur en raison de son âge. Ce projet de loi a été adopté avec l'appui de l'opposition officielle, signifiant clairement l'intention des forces politiques en présence d'éliminer cette source de discrimination. Nous croyons bon aujourd'hui de rappeler les intentions du législateur, en citant les propos de M. Denis Lazure, ministre d'État au Développement social et auteur du projet de loi :

Essentiellement, il s'agit d'abolir une discrimination. Il s'agit de permettre à chaque travailleur, chaque travailleuse de choisir le moment de sa retraite. Ce projet de loi, non seulement a une portée sociale puisqu'il abolit une discrimination, il crée un nouveau droit pour chaque citoyen, mais aussi, il a une portée économique. Portée économique parce que, dans bien des cas, la formation d'un ouvrier spécialisé ou d'un professionnel prend plusieurs années. Très souvent, il est dommage, au point de vue strictement économique, de mettre au rancart une personne, un employé, une employée qui a acquis de l'expérience. (...)

Donc, une portée économique, d'une deuxième façon, économique pour le petit salarié. Plusieurs hommes et femmes au Québec, actuellement, ne profitent pas d'un plan de pension privé avec l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Près de 60 % de la population n'ont comme seul revenu, au moment de leur retraite obligatoire à 65 ans, que la pension de vieillesse et parfois le Supplément de revenu garanti et la rente du Régime de rentes du Québec.

Alors, ce projet, une fois devenu loi, permettra à un certain nombre de personnes qui le désirent, qui se sentent encore en forme, physiquement, mentalement, de continuer de travailler soit à temps plein ou à temps partiel, par conséquent, de maintenir un revenu décent. (<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/32-3/journal-debats/19820325/122101.html>)

À l'époque, le Réseau FADOQ avait appuyé le projet de loi en faisant les recommandations suivantes :

- Abolir le caractère obligatoire de la retraite à 65 ans.
- Offrir plus de flexibilité quant à l'âge de la retraite aux travailleurs ayant une défaillance de santé.
- Favoriser les ententes entre le gouvernement, les entreprises, les syndicats et les caisses de retraite publiques et privées afin d'établir des règles flexibles de mise à la retraite dans le respect des droits et des besoins des individus.

Toutefois, déjà à l'époque, notre organisation croyait que l'abolition de la retraite obligatoire ne touchait pas au cœur des problèmes des travailleurs d'expérience. Gertrude Boily, porte-parole du Réseau FADOQ, déclarait en commission parlementaire : « Les véritables problèmes sont en

vérité ailleurs : l'instabilité ou la perte d'emploi avant d'atteindre 65 ans, l'insécurité quant au revenu à la retraite et l'absence d'adaptation du milieu de travail aux besoins du futur retraité. » (<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cas-avant-1984-32-3/journal-debats/CAS-811013.html>) Force est de constater que 35 ans plus tard, autant les propos du ministre que ceux de notre organisation sont toujours pertinents. L'heure est venue d'affronter ces défis.

Le Réseau FADOQ ne revendique pas un prolongement obligatoire de la vie active pour tous les travailleurs. Nous nous inscrivons en opposition à un discours simpliste voulant que l'augmentation de l'espérance de vie se traduise automatiquement par un prolongement de la vie active. Si une personne a accumulé un capital suffisant pour lui garantir un niveau de vie qui lui convient, de son retrait du marché du travail jusqu'à sa mort, l'âge de sa retraite ne pose pas de problème en soi. Cette personne ne représente pas de coût supplémentaire pour la société et elle continue à contribuer par le biais des impôts qu'elle paie sur ses revenus. Une personne qui se retire volontairement à 50 ans avec un capital suffisant pour assurer son niveau de vie ne coûte rien de plus au trésor québécois qu'un travailleur plus jeune. Ce qui pose problème à l'individu et à la société ce n'est pas tant la retraite hâtive, mais plutôt l'expulsion involontaire avec des revenus de retraite insuffisants. La retraite involontaire par la perte d'emploi ou la maladie diminue fortement la capacité d'épargner et de planifier en vue de la retraite, surtout pour les moins nantis qui dépendent presque exclusivement de leur salaire pour subvenir à leurs besoins.

À la lumière de cette réflexion, l'objectif premier du Réseau FADOQ est de travailler de concert avec toutes les parties prenantes (aînés, entrepreneurs, États provincial et fédéral, syndicats, système scolaire, etc.) afin de trouver des façons de permettre aux personnes de 50 ans et plus de travailler aussi longtemps qu'elles le désirent, afin d'éliminer la retraite involontaire qui touche 40 % des retraités québécois et de favoriser la sécurité financière des aînés à long terme. Nous voulons assurer à tous les travailleurs du Québec la possibilité de choisir leur avenir au sein du marché de l'emploi pour assurer leur bien-être et leur participation sociale à part entière. Dans cette optique, nous identifions plusieurs champs de travail visant à combattre les causes de l'expulsion du marché du travail des travailleurs aînés : lutte à l'âgisme, adaptation des milieux de travail au vieillissement de notre société, amélioration de l'accès à la formation continue pour les travailleurs tout au long de leur vie active et reconnaissance des travailleurs d'expérience comme une clientèle aux besoins particuliers dans les politiques et programmes gouvernementaux.

Pour terminer, mentionnons également que nous regardons attentivement les démarches entreprises à l'étranger pour adapter le marché de l'emploi à la réalité du vieillissement. L'exemple français nous semble particulièrement digne d'investigation. Dans ce pays, l'âge officiel de la retraite est fonction du nombre d'années travaillées et de la pénibilité des tâches accomplies, selon un système d'évaluation de la pénibilité du travail. Les travailleurs qui sont exposés de façon soutenue à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (risque hyperbare, travail en équipes successives alternantes, vibrations mécaniques, températures extrêmes, travail de nuit, manutention manuelle de charges lourdes, agents chimiques dangereux, bruit, travail répétitif et postures pénibles) cumulent des points qui peuvent être échangés contre une combinaison de

formation, de journées payées permettant de travailler à temps partiel et de trimestres de retraite hâtive. La situation en France devrait stimuler au Québec une réflexion et des actions concrètes.

Bibliographie

Emploi et développement social – Canada. *2016 Evaluation of the Targeted Initiative for Older Workers*. Janvier 2017.

Réseau FADOQ. 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. 10 pages.

Réseau FADOQ. 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. 8 pages.

Réseau FADOQ. *Pour favoriser l'adaptation du marché du travail aux changements démographiques*. Mémoire présenté au Groupe d'experts sur les travailleurs âgés. Juin 2007. 14 pages.

Réseau FADOQ et Fédération des associations des retraités du Québec (FARQ). *Mémoire conjoint présenté à la Commission des affaires sociales dans le cadre des consultations particulières sur le projet de loi 68, loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (loi RCR), la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives*. 2008. 13 pages.

Réseau FADOQ. *Enjeux et bonnes pratiques pour favoriser la rétention et la réintégration des travailleurs d'expérience au marché de l'emploi*. Présenté dans le cadre de la Commission spéciale sur la participation au marché du travail des 55 ans et plus. 2010. 17 pages.

Statistique Canada :

- Tableau 206-0052 - Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le sexe et la source de revenu, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement, annuel (nombre sauf indication contraire). Consulté le 3 août 2017.
- Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire). Consulté le 19 septembre 2017.
- Tableau 282-0004 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le niveau de scolarité atteint, le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes sauf indication contraire). Consulté le 20 juin 2017.
- Tableau 282-0050 - Enquête sur la population active (EPA), estimations du nombre de chômeurs selon le genre de travail recherché et la méthode de recherche d'emploi utilisée, le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes). Consulté le 8 mars 2017.
- Tableau 282-0074 - Enquête sur la population active (EPA), estimations du salaire des employés selon la permanence de l'emploi, la couverture syndicale, le sexe et le groupe d'âge, annuel (dollars courants sauf indication contraire). Consulté le 16 juin 2017.

- Tableau 282-0086 - Enquête sur la population active (EPA), estimations des taux supplémentaires du chômage selon le sexe et le groupe d'âge, annuel (taux). Consulté le 14 juin 2017.
- Tableau 282-0217 - Enquête sur la population active (EPA), estimations des raisons pour avoir quitté l'emploi durant l'année précédente, selon le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes). Consulté le 13 juin 2017.
- Tableau 282-0219 - Enquête sur la population active (EPA), estimations des raisons pour ne pas chercher d'emploi, selon le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes). Consulté le 8 mars 2017.