



Expression

Bulletin du Conseil consultatif national sur le troisième âge

Les aînés au travail

Tandis que les publicités et les médias nous font miroiter une jeune retraite consacrée aux voyages et aux loisirs, le nombre d'aînés qui travaillent augmente chaque année. De 1996 à 2001, il est passé de 255 000 à 305 000, et serait plus élevé si la moitié environ des travailleurs au Canada n'étaient pas soumis à une politique de retraite obligatoire.

Mais pourquoi les aînés sont-ils plus nombreux à travailler plus longtemps? Le fait que les gens aujourd'hui s'attendent à vivre plus vieux et à être en bonne santé bien après 65 ans est un facteur important.

Pour bien des aînés, quitter un emploi qu'ils aiment simplement en raison de leur âge est impensable; ils veulent travailler le plus longtemps possible. D'autres demeurent sur le marché du travail pour des raisons financières, les événements de la vie ne leur ayant pas permis de toucher une pension suffisante pour subvenir à

leurs besoins. D'autres encore quittent leur emploi, sans pour autant cesser de travailler : leurs activités bénévoles sont d'une valeur inestimable pour la société!



Heureusement, le modèle classique de retraite « du jour au lendemain » est en train d'être remplacé peu à peu par un passage plus graduel à la pleine retraite. Tandis qu'un bon nombre des membres de la génération du baby-boom sont sur le point de prendre leur retraite et qu'un moins grand nombre de jeunes entrent sur le marché du travail, de plus en plus d'employeurs cherchent à garder leurs employés expérimentés. Ce changement d'attitude et de politique profitera à tous les aînés – ceux qui souhaitent travailler, ceux qui doivent travailler et ceux qui veulent continuer de contribuer encore longtemps à la société, dans un travail rémunéré ou comme bénévoles.

Don Holloway

Don Holloway
Membre du CCNTA





CCNTA

Le Conseil consultatif national sur le troisième âge est constitué d'au plus 18 membres venant de partout au Canada. Les membres apportent au Conseil diverses compétences pour conseiller le ministre fédéral de la Santé, ses collègues et le public sur la situation des aînés et les mesures requises pour répondre au vieillissement de la population canadienne. Les membres actuels du Conseil sont :

Joyce Thompson, prés., Î.-P.-É.
Bubs Coleman, Sask.
Mary Cooley, N.-É.
Jean Claude Duclos, Qué.
Michael Gordon, Ont.
Don Holloway, T.-N.
Reg MacDonald, N.-B.
Ruth Schiller, C.-B.
Yvette Sentenne, Qué.

Expression est publié quatre fois l'an par le Conseil consultatif national sur le troisième âge. Ce bulletin est aussi disponible sur le site Internet du Conseil. Veuillez faire parvenir vos commentaires et tout avis de changement d'adresse à :

CCNTA

Indice d'adresse 1908A1
 Ottawa (Ontario)
 K1A 1B4
 Tél. : (613) 957-1968
 Téléc. : (613) 957-9938
 Courriel :
 seniors@phac-aspc.gc.ca

Internet :
www.ccnta.ca

N° de convention : 40065299
 ISSN : 0822-8213

■ Modèles de retraite

Qu'on le veuille ou non, le style de retraite est lié tant à l'économie, à la politique et aux attitudes sociales qu'aux finances personnelles, à l'état de santé et aux réseaux familial et social de l'aîné. Bien que ces facteurs puissent changer avec le temps, trois images du travailleur âgé et de la retraite sont prédominantes de nos jours :

« Le guerrier las »

Selon cette image, les gens travaillent presque toute leur vie et, à 65 ans, s'attendent à quelques années seulement de repos et de loisir avant d'avoir des problèmes de santé graves ou de mourir. Les employeurs qui adoptent ce point de vue âgiste refusent d'engager des travailleurs âgés ou imposent une retraite obligatoire pour se défaire des « anciens », jugés moins productifs, afin d'engager des jeunes et de leur donner de l'avancement.

« Liberté 55 »

Les images d'aînés en croisière luxueuse, jouant au golf ou se prélassant sur une plage de sable ont influencé la façon dont de nombreux Canadiens imaginent la retraite. Comme le déclarait un enfant de dix ans : « quand je serai grand, je veux être à la retraite ». Le public a mordu à la publicité d'une « jeune retraite de loisirs » créée par des groupes financiers en mal de vendre leurs services de gestion d'investissements.

Cette vision de la retraite a été encore plus facile à vendre lorsque le gouvernement a décidé de réduire l'âge d'admissibilité aux prestations du régime public de pensions de 65 à 60 ans, et que certains employeurs publics et privés ont offert de généreux programmes de retraite anticipée lorsqu'une trop grande dette ou une économie faible les ont forcés à réduire leurs effectifs.

« La retraite? Connais pas! »

Selon le scénario traditionnel, la retraite était simple. Les gens atteignaient l'âge de 65 ans, vidaient leur bureau ou leur casier, faisaient leurs adieux et quittaient le marché du



travail. De nos jours, de plus en plus de travailleurs âgés continuent de travailler après 65 ans. Nombre d'entre eux poursuivent un travail qu'ils aiment alors que d'autres réorientent leur carrière ou optent pour un emploi de transition de la carrière à la retraite, qu'ils occuperont aussi longtemps qu'ils le veulent ou que leur état de santé le leur permettra.

■ L'heure juste

On a cru, à tort ou à raison, que la retraite forcée était le meilleur moyen d'offrir des emplois et de l'avancement aux jeunes travailleurs. Or, à cause de la faible natalité et du départ à la retraite de la génération du baby-boom, le Canada est menacé par une pénurie de main-d'œuvre, surtout dans les domaines des soins de santé, de l'éducation et de la construction. Il est donc malavisé, d'un point de vue économique, d'obliger des travailleurs motivés, compétents et expérimentés à prendre leur retraite, ou de refuser d'engager des aînés qualifiés, alors que moins de jeunes entrent sur le marché du travail.

Le gouvernement du Québec a examiné les chiffres et ne les trouve guère rassurants. D'une part, en 2015, la moitié de ses fonctionnaires auront pris ou pourront prendre leur retraite¹. D'autre part, le taux de natalité continue de chuter, menant à un effectif sérieusement réduit en 2020. Lors du *Forum des générations* du Québec, le

premier ministre Charest a promis de promouvoir des possibilités de retraite progressive pour les travailleurs âgés et de renouveler le programme québécois de supplément du revenu pour les aînés – ce qui bénéficiera tant à ceux qui veulent continuer de travailler qu'à ceux qui souhaitent prendre leur retraite.

En apportant ces changements, le Québec répond à son besoin de travailleurs expérimentés et au désir de nombreux aînés de demeurer productifs, en plus de réduire le nombre de postes vacants dans les secteurs public et privé.



■ Profil des travailleurs âgés

Les titulaires d'un emploi

Selon le Recensement de 2001²,

- ils sont généralement plus instruits que les générations précédentes : 17 % ont un diplôme universitaire.
- la majorité sont à leur compte. Les aînés qui travaillent sont quatre fois plus susceptibles que les gens de 15 à 64 ans d'être propriétaires actifs d'une petite entreprise sans autres employés.
- de plus en plus d'entre eux sont préoccupés par l'argent. Bien des aînés dont l'emploi n'offrait pas une bonne pension (nombre d'employeurs n'en offrent pas du tout) ou qui gagnaient

¹ Institut de la statistique du Québec, *Données sociodémographiques en bref*, juin 2001, #3. www.stat.gouv.qc.ca

² Statistique Canada, *Le Quotidien*, le mercredi 25 février 2004, *Le point sur les personnes âgées qui travaillent*.



moins de 40 000 \$ par année peuvent craindre la pauvreté.

Les travailleurs en transition

Beaucoup d'ânés échelonnent le passage à la retraite sur plusieurs années. Pour eux, quitter le marché du travail est un processus, pas un événement unique. Qu'ils continuent de travailler parce qu'ils ont le désir ou l'énergie de le faire ou parce qu'ils n'ont pas les moyens d'arrêter, le processus est particulier à chacun. Par exemple, certaines personnes optent pour un travail à temps partiel ou des contrats de courte durée qui leur permettront de continuer à gagner de l'argent, mais aussi d'avoir plus de temps à consacrer aux amis et à la famille, à leurs passe-temps, aux voyages et au service communautaire.

Les bénévoles

La contribution des ânés bénévoles est précieuse. Selon l'Enquête sociale générale de 1998 de Statistique Canada sur l'emploi du temps, 3,2 millions de retraités ont consacré environ 5 milliards d'heures à du travail productif non rémunéré, dont la valeur économique estimative pour nos collectivités serait de 60,2 milliards de dollars chaque année!

■ Perspectives

Les attitudes des travailleurs de 45 à 59 ans montrent que la plupart travailleraient passé 65 ans s'ils étaient en bonne santé et pouvaient exercer un emploi qu'ils aiment. Certains garderaient leur emploi, d'autres

Environ 35 % des Canadiens, les ânés en tête, consacrent en moyenne 2 heures par jour à des activités communautaires ou du bénévolat. En effet, 42 % des ânés de 55 à 64 ans et 44 % des ânés de plus de 65 ans font en moyenne 2,2 heures par jour de bénévolat³.

envisageraient un changement, par exemple, en transformant leur passe-temps en une activité rémunératrice. Ils croient également que la retraite devrait être une période active et projettent de se consacrer aux loisirs, à la famille et au bénévolat⁴.

Interrogés sur leurs projets de retraite, 22 % des baby-boomers prévoient prendre leur retraite avant 60 ans, 22 %, à 65 ans, et 23 %, après 65 ans. Chez le reste, 13 % ne savent pas quand ils prendront leur retraite et 18 % n'ont pas l'intention de la prendre. Ce dernier groupe compte des personnes à faible revenu, des immigrants arrivés au Canada depuis moins de 20 ans, et probablement un bon nombre de personnes seules (veuves ou divorcées)⁵, qui craignent de ne pas avoir les moyens d'arrêter de travailler.

■ Le travail et la santé

Des études montrent que travailler passé 65 ans ne nuit en rien à la santé et pourrait au contraire ajouter au bien-être. Pourquoi? Les gens ont besoin de satisfaction dans la vie, et celle que donne le travail à beaucoup

³ Statistique Canada, *Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998*.

⁴ Projet de recherche sur les politiques, *Vues sur le vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie*, juillet 2004.

⁵ Statistique Canada, *Le Quotidien*, le mardi 2 septembre 2003, *Enquête sociale générale : soutien social et vieillissement*.



d'ânés est propice au maintien de la santé. Exercer un contrôle sur la transition entre un travail exigeant qui permet peu de loisirs, et une situation où il y a moins de travail et plus de loisirs est aussi un facteur de bien-être. Par contre, perdre son emploi en fin de carrière ou être forcé à la retraite génère du stress. Le manque de revenu et de contrôle sur sa vie peut avoir un effet très négatif sur la santé physique et mentale⁶.

■ Donner voix au choix

Ce que l'employeur recherche le plus chez ses employés, c'est la compétence. Sauf dans les emplois qui exigent de la force et de l'endurance, il y a souvent peu de différence entre la qualité du travail des jeunes et des travailleurs âgés. En fait, les travailleurs de plus de 45 ans se trouvent souvent être aussi productifs, plus dévoués, plus expérimentés et plus stables que les jeunes⁷.

Étant donné que la plupart des gens sont en santé passé l'âge de 65 ans, la retraite pourrait compter pour le tiers de leur vie. Obliger les gens à prendre leur retraite à 65 ans équivaut à se débarrasser d'un élément précieux de la population active. Les employeurs doivent comprendre que forcer les travailleurs âgés à prendre leur retraite est une erreur qui coûte cher.

■ Accent sur l'avenir

L'élimination des lois et des politiques de retraite forcée ne signifie pas que la plupart des gens continueront de travailler, ni qu'on

Le saviez-vous?

- Si vous prenez votre retraite entre 60 et 65 ans, vous pouvez recevoir votre pension du RPC/RRQ si vous en faites la demande. Le montant sera moindre que si vous commencez à la prendre à 65 ans.
- Une fois que vous commencez à recevoir votre pension du RPC/RRQ, vous pouvez travailler autant que vous le désirez sans que cela n'affecte vos prestations de retraite, mais vous ne pouvez pas cotiser au RPC/RRQ à partir du revenu touché par la suite⁸.

Lorsque **Richard Evin**, président d'Evin Industries, une entreprise montréalaise spécialisée en uniformes, s'est mis à la recherche d'un chef expéditeur il y a douze ans, son but n'était pas d'engager un travailleur âgé, mais plutôt d'engager le meilleur candidat possible. Il a fait la connaissance d'**Israel Levine**, un homme de 63 ans avec 21 années d'expérience dans le textile, par le biais du Programme de placement de personnel d'âge mûr **Accès 45+** du Centre juif d'orientation et de l'emploi. À 75 ans, Israel Levine est toujours à son poste. Richard Evin, comme de plus en plus d'employeurs, reconnaît les avantages énormes que l'entreprise peut retirer de l'expérience des aînés, tandis que M. Levine attribue sa bonne santé et son bonheur à la satisfaction que lui procure son emploi⁹.

⁶ Marshall, Victor W., *Life Course Perspectives of Work and Retirement Transitions in Relation to Health*.

⁷ May, Kathryn, *The Ottawa Citizen*, *A Solution to the skills shortage: Let older workers stay on job*, 30 août 2004.

⁸ www.gestionrh.gc.ca, *Gestion des ressources humaines – travailleurs âgés. Planification des RH pour les travailleurs âgés*.

⁹ globeinvestor.com, *News from The Globe and Mail*, *Older workers often prove to be huge asset*, 20 octobre 2003.



les obligera à travailler après 65 ans. Il s'agit plutôt d'offrir un plus grand choix de modes de vie au troisième âge. Et les programmes gouvernementaux, les politiques des employeurs et les aînés eux-mêmes doivent évoluer au même rythme que les lois du travail. En voici des exemples :

Le gouvernement

Les administrations locales, provinciales et fédérales peuvent offrir plus de formation en cours d'emploi et plus de services de placement professionnel aux aînés désireux de rester sur le marché du travail ou d'y retourner.

Le ministère fédéral des **Ressources humaines et du Développement des compétences** (RHDC) gère et finance déjà des programmes qui aident les chômeurs de plus de 45 ans admissibles à des prestations d'assurance-emploi à se trouver du travail. Ces programmes, qui atteignent un taux de placement de 71 %, ont pour but d'aider les travailleurs âgés à acquérir de nouvelles compétences et à avoir confiance en eux. Vu l'inquiétude croissante à propos des pénuries de main-d'oeuvre, ces programmes devraient aider également tous les aînés, même les bénéficiaires du RPC, qui désirent se trouver un emploi.

Les employeurs

Les employeurs ont tout intérêt à trouver des moyens d'aider leurs employés âgés qui veulent continuer de travailler, par exemple, en offrant des mécanismes de transition à la retraite qui répondent aux besoins de

l'entreprise et de l'employé : le partage d'emploi, le travail à temps partiel, le télétravail, la diminution des responsabilités ou l'exercice d'un nouveau rôle, comme l'encadrement de jeunes ou de nouveaux employés.

Les employeurs peuvent offrir des possibilités de développement des compétences à tous leurs employés, peu importe leur âge, et empêcher ainsi que des personnes fiables d'âge mûr soient laissées de côté lorsque les technologies et les pratiques en milieu de travail évoluent.

Les employeurs peuvent aussi recruter des aînés en annonçant leurs emplois dans les centres pour personnes âgées ou les publications locales et nationales pour les aînés ou sur les sites Web qui jumellent les aînés à des emplois.

Comme Evin Industries, plusieurs entreprises canadiennes connaissent déjà la valeur que les travailleurs âgés apportent à leurs opérations. Elles ont choisi de garder ces travailleurs ou d'en recruter. Pour souligner leurs efforts, l'**Association canadienne des individus retraités** décerne des *prix annuels de reconnaissance*. Les premiers lauréats sont :

- **Avis Rent a Car** – qui recrute des habitués des centres commerciaux pour conduire ses navettes
- **La Banque Royale du Canada** – qui engage de nouveau ses employés à la retraite pour encadrer les jeunes employés au sein de ses services bancaires internationaux



- **Home Depot** – qui accepte volontiers les demandes d'emploi des Canadiens « d'âge mûr » qui ont les connaissances et les compétences nécessaires pour donner des conseils pratiques ou des ateliers à ses clients
- **Merck Frosst Canada Inc.** – qui aide ses employés à économiser et à planifier en vue de leur retraite.

Les aînés

La plupart des employeurs savent que la population active vieillit, mais ne réagissent pas tant que le phénomène ne les touche pas directement. Si vous voulez continuer de travailler passé 65 ans, parlez-en à votre superviseur.

Renseignez-vous sur les possibilités de formation dans votre milieu de travail ou auprès des centres du ministère des RHDC. Ils veilleront à ce que vous ayez les habiletés requises pour votre emploi dans les années à venir. Augmenter votre valeur aux yeux de votre employeur en faisant activement de l'apprentissage est un bon moyen de lui faire accepter facilement que vous restiez aussi longtemps que vous le souhaitez.

Si vous n'avez pas d'emploi et que vous en voulez un, n'avez pas peur d'acquérir de nouvelles compétences. D'après un récent sondage, 71 % des directeurs de ressources humaines ont reconnu que les travailleurs de plus de 55 ans étaient capables d'apprendre tout aussi bien que les plus jeunes¹⁰. En fait,

selon **Jean Davidson** du *Centre for Experienced Workers* du *Collège Humber*, le principal obstacle à l'emploi est l'attitude personnelle¹¹. Apprendre de nouvelles compétences ou techniques peut avoir une incidence considérable sur le degré de confiance. M^{me} Davidson voit plusieurs personnes âgées arriver à des ateliers d'informatique avec l'impression qu'elles ne peuvent pas suivre les jeunes. Mais après les ateliers, ces personnes ont un regain de confiance et d'estime de soi.

Étant donné que l'industrie et le gouvernement valorisent de nouveau les connaissances et les compétences des travailleurs âgés, si vous avez 50 ans ou plus et une attitude positive, vous êtes bien placé pour établir une stratégie de retraite adaptée à vos besoins.

■ Vous voulez TRAVAILLER?

Pour faire du bénévolat :

Tous les types d'organismes dans votre communauté ont besoin de bénévoles. Pour de l'information sur les besoins et les possibilités :

- communiquez avec le centre de bénévolat de votre localité
- consultez votre journal local pour y relever les occasions de bénévolat
- appelez le centre communautaire ou le conseil scolaire de votre localité.

¹⁰ L'Alliance des conseils sectoriels, *Le vieillissement de la main-d'oeuvre et les répercussions sur le développement des ressources humaines pour les conseils sectoriels*, février 2003.

¹¹ *Labour Market Trends – Edmonton and Capital Region* – volume 3, numéro 9, juin 2003, « Retirement: it isn't what it used to be. »



Vous pouvez aussi consulter les sites Web suivants :

CharityVillage – babillard des bénévoles www.charityvillage.ca

Ce site encourage, appuie et sert les 175 000 organismes de bienfaisance et organismes sans but lucratif enregistrés au Canada.

Recrutement électronique de bénévoles www.voe-reb.org

Il s'agit d'un service en ligne gratuit qui relie les bénévoles aux organismes bénévoles de tous genres et de toutes tailles, via Internet.

Pour trouver un emploi :

EmploisEtc

www.emploisetc.ca

Ce site Web du gouvernement du Canada offre des renseignements utiles sur les droits des employés, la transition à retraite et le travail après la retraite. À la rubrique « Et si... », cliquez sur « Je suis un(e) travailleur(euse) âgé(e) » dans le menu déroulant.

The Retired Worker

www.retiredworker.ca

Ce site Web met les travailleurs âgés désireux d'exercer un emploi à temps partiel ou un emploi temporaire ou de s'occuper de projets, en rapport avec des employeurs qui veulent profiter de l'expérience, des vastes compétences et des valeurs que les aînés ont à offrir. (En anglais seulement).

Emplois Quebec

<http://emploi.quebec.net>

Ce site du gouvernement du Québec affiche des postes et offre de l'information

et des stratégies aux personnes de 45 ans et plus à la recherche d'un emploi.

Bureaux d'emploi des travailleur(euse)s âgé(e)s à travers le Canada

<http://www.crm.mb.ca/options45+/bureau>

Une liste de sites Web des agences se spécialisant dans le placement de personnes de 45 ans et plus.

A Guide to Midlife Career Moves est un guide de planification de carrière et de recherche d'emploi à l'âge mûr. Vous le trouverez à l'adresse

<http://alis.gov.ab.ca/careershop>. Tapez « Guide to Midlife Career Moves » dans la zone de texte sous View by Keyword dans l'encadré Product Search. (En anglais seulement).



Don Holloway se voue depuis longtemps à la cause des aînés. Il est le président sortant de la Fédération nationale des retraités et citoyens âgés. Il siège aussi au Conseil de santé des hôpitaux régionaux de Terre-Neuve. Son travail auprès des aînés de la Fédération couvre un vaste éventail de projets nationaux portant, entre autres, sur la réduction du mésusage des médicaments chez les aînés isolés, la vie active, et la préparation à la fin de la vie. M. Holloway habite à Marystown, Terre-Neuve; il est membre du CCNTA depuis 1999.