

FEUILLET DE RENSEIGNEMENTS SUR L'ÉCONOMIE DU VIEILLISSEMENT AU CANADA

Gaile McGregor, LL.B., Ph.D.

Le présent feuillet de renseignements a été préparé pour la Commission du droit du Canada dans le cadre d'une étude sur la discrimination fondée sur l'âge au sein du système d'assurance-emploi canadien intitulée *Unemployment Protection for Older Workers : A Case Study of Systemic Bias in a Statutory Regime* (2002, non publiée). Une version abrégée de la compilation a été publiée en 1999 par Terraconnaissance Inc. La présente version a été achevée en octobre 2001. Les vues qui y sont exprimées sont celles de l'auteure et ne correspondent pas nécessairement à celles de la Commission. L'exactitude des renseignements que contient le présent document est la responsabilité exclusive de l'auteure.

This paper is also available in English under the title *A Fact Sheet on the Economics of Aging in Canada*.

Notice biographique

GAILE MCGREGOR est professeure adjointe au département d'anthropologie et à la faculté de l'information et des études sur les médias de la University of Western Ontario, de même que directrice de la recherche sociale au sein de Terraconnaissance Inc., une société d'experts-conseils de London, en Ontario, spécialisée dans la communication politique, l'analyse de tendances et la recherche sociale et juridique multidisciplinaire. Détentrice de diplômes d'études supérieures en anglais et en sociologie ainsi que d'un baccalauréat en droit, le docteur McGregor a beaucoup écrit et enseigné dans les domaines de l'histoire sociale, culturelle et politique canadienne et américaine. Bien qu'elle soit l'auteure d'ouvrages dans plusieurs domaines, elle est mieux connue pour son livre publié en 1986 et intitulé *The Wacousta Syndrome: Explorations in the Canadian Langscape* (University of Toronto Press), le premier volume d'une série d'études semio-ethnographiques en trois volumes portant sur les sociétés post-frontières et ayant joué un rôle clé dans le façonnement des perceptions contemporaines de la formation de l'identité canadienne.

Parmi les points saillants de la carrière universitaire de M^{me} McGregor, on compte notamment une bourse postdoctorale du CRSH et une bourse de recherche Fulbright. Sa thèse de doctorat sur la psycho-typologie de l'Australie a remporté un prix de dissertation de la faculté des études supérieures de l'Université York, tandis qu'en 1987, *The Wacousta Syndrome* s'est classé parmi les finalistes du prix John Porter de la Société canadienne de sociologie et d'anthropologie. De 1989 à 1992, M^{me} McGregor était boursière de recherche du Canada au département de sociologie de l'Université York. Ses articles ont été publiés dans plusieurs revues, dont *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, *The Canadian Journal of Sociology*, *The Journal of Mind and Behaviour*, *American Studies*, *The Canadian Journal of American Studies*, *The Canadian Journal of Film Studies*, *The Journal of Canadian Studies*, *Studies in Symbolic Interaction*, *Cultural Studies Annual*, et *The Manitoba Law Journal*.

Depuis la fin des années 1990, la discrimination fondée sur l'âge en milieu de travail, surtout à l'égard des femmes, constitue le principal intérêt de recherche de M^{me} McGregor. Pour plus de détails concernant ses publications et projets en cours, voir www3.sympatico.ca/terracon/gaile_mcgregor.

Les données sur l'âge*

- En 1998, les personnes âgées de 65 ans et plus représentaient 11 p. cent de la population canadienne. En 1996, elles constituaient 12 p. cent de la population. Il s'agit là d'une augmentation par rapport aux chiffres de huit p. cent en 1971 et de cinq p. cent en 1921. La plupart des experts estiment qu'en 2020, le groupe approchera ou dépassera les 20 p. cent. Pour bien saisir les répercussions pratiques d'un tel phénomène, il ne suffit que d'examiner la façon dont celui-ci affectera l'équilibre entre les personnes en âge de travailler et les personnes « à charge » de moins de 20 ans ou de plus de 65 ans. En 1991, le coefficient de dépendance était de 65:100. On prévoit qu'il aura chuté à 82:100 en 2036. En termes pratiques, cela veut dire qu'une plus petite population active soutiendra un plus grand nombre de citoyens inactifs. En Ontario, il y avait, en 1996, 5,5 personnes en âge de travailler par citoyen de 65 ans et plus. En 2021, le rapport aura chuté à 3,7 contre un. La plupart des gens qui travailleront au cours des 20 prochaines années font déjà partie de la population active; par ailleurs, 35 p. cent d'entre eux sont âgés de plus de 45 ans. En l'absence d'une modification des règles d'admissibilité (pour que le rapport de 1990 soit maintenu jusqu'en 2025, l'âge de la retraite devrait passer à 72 ans) ou d'une hausse des taux de cotisation de plus de 100 p. cent, le Régime de pensions du Canada sera à sec en 2015. [10, 15, 26, 32, 35, 37, 39, 58, 75]
- En 1996, 27 p. cent des Canadiens âgés de 65 ans et plus étaient des immigrants, comparativement à 17 p. cent de la population totale. Soixante et un p. cent de ces immigrants sont arrivés avant 1961; 24 p. cent sont arrivés au cours des années 1960 et 1970; 88 p. cent sont citoyens canadiens. Toutefois, il ne s'agit pas là d'un phénomène uniquement historique. Aux pressions créées par le vieillissement des arrivants de l'après-guerre vient s'ajouter l'augmentation récente et importante du nombre

* Note de l'auteure : les « faits » contenus dans la présente compilation ont été tirés d'une variété de sources primaires et secondaires, en passant de la documentation universitaire jusqu'aux rapports gouvernementaux. Les sommaires se veulent représentatifs plutôt qu'exhaustifs. Bien que des efforts aient été faits pour justifier les différences, il est impossible de garantir dans chaque cas l'exactitude ou la fiabilité complète des données, puisque les chiffres proviennent souvent de sources différentes ayant utilisé des variables, des méthodologies et des cadres temporels différents. Le document sera plus utile s'il est utilisé comme guide des tendances générales plutôt que comme source de données primaires. Les chiffres entre crochets à la fin de chaque paragraphe correspondent aux numéros des sources bibliographiques. Pour faciliter la poursuite des travaux de recherche, les listes comprennent à la fois des sources générales et des sources particulières se rapportant aux renseignements fournis. Certains sujets incorporent des données supplémentaires (sans auteur) provenant de sites Web gouvernementaux. Pour plus de détails, veuillez communiquer avec l'auteure à l'adresse électronique suivante : terracon@sympatico.ca.

d'immigrants âgés découlant de la politique de réunification. Presque un quart de la population âgée ne parle ni anglais ni français. [32]

- En 1991, le segment de la population canadienne âgée de 65 et plus était composé à 57 p. cent de femmes et à 43 p. cent d'hommes. Un déséquilibre similaire existe au sein des groupes ethniques, exception faite des Afro-Canadiens, où les proportions étaient de 68 et 32 p. cent respectivement. Une telle différence est attribuable aux écarts qui existent au niveau des tendances en matière d'immigration. De tels effets se sont accentués avec le temps. L'âge à partir duquel les femmes commencent à être plus nombreuses que les hommes a chuté de 80 à 50 ans entre 1941 et 1981. Dans certaines tranches d'âge, le nombre excédentaire de femmes a également augmenté. Dans la tranche d'âge de 90 ans et plus, le rapport hommes-femmes est passé de 69 p. cent en 1941 à 45 p. cent en 1981; on s'attend à ce qu'il chute à 33 p. cent d'ici 2021. [9, 27, 32]
- Les résultats d'un sondage sur le statut perçu ont démontré que le statut perçu des hommes et des femmes atteignait son maximum à l'âge de 30 ans, les hommes obtenant une note de 4,5 sur 5 et les femmes, une note de 3,5 sur 5. Chez les deux sexes, le statut diminue de façon marquée après l'âge de 40 ans. À 60 ans, un homme dispose du statut perçu d'une femme de 50 ans – et les deux sont classés plus bas qu'une personne de 20 ans. Entre l'âge de 70 et 80 ans, les différences fondées sur le sexe disparaissent. Une personne de 90 ans, quel que soit son sexe, a un statut perçu plus ou moins équivalent à celui d'un enfant de 10 ans. Quant aux incidences réelles que peuvent avoir de telles attitudes, selon une enquête menée à la fin des années 1990 auprès d'étudiants en administration (le groupe le plus susceptible de constituer la prochaine génération d'employeurs), l'âge moyen auquel on pouvait s'attendre à une baisse de la performance en milieu de travail était de 52 ans pour les hommes et de 48 ans pour les femmes effectuant un travail manuel et de 64 ans pour les hommes et de 61 pour les femmes effectuant un travail non manuel. [2, 44]
- En 1991, 31 p. cent des personnes âgées de 65 et plus vivaient seules, comparativement à 13 p. cent de tous les Canadiens. Il s'agit là d'une augmentation par rapport aux taux de 20 p. cent en 1970 et de 26 p. cent en 1981. La même année, 41 p. cent des femmes de 65 ans et plus vivaient seules, comparativement à 18 p. cent des hommes. La différence entre les sexes existe à divers degrés au sein de tous les groupes ethniques. Il

existe également une différence marquée entre les sexes en ce qui a trait à l'état matrimonial. En 1996, 58 p. cent des femmes âgées entre 75 et 84 ans étaient veuves, 30 p. cent étaient mariées et 12 p. cent étaient célibataires. La même année, chez les femmes âgées de 85 ans et plus, la proportion de veuves avait presque atteint les 80 p. cent. En revanche, dans toutes les tranches d'âge, la majorité des hommes âgés étaient mariés. En 1996, sept p. cent de tous les aînés vivaient en institution. Chez les personnes de plus de 85 ans, 24 p. cent des aînés en institution étaient des hommes et 38 p. cent des femmes. Les aînés en institution représentaient presque 75 p. cent de tous les Canadiens vivant en institution. [9, 32]

- Vingt-huit p. cent des Canadiens âgés entre 55 et 64 ans sont atteints d'invalidité, comparativement à huit p. cent de ceux âgés entre 15 et 34 ans et 16 p. cent des personnes âgées entre 35 et 54 ans. Dès l'âge de 65 ans, le taux dépasse les 40 p. cent. À l'âge de 85 ans, il dépasse les 70 p. cent, les femmes étant deux fois plus nombreuses que les hommes. Au niveau national, les aînés représentent environ 35 p. cent de toutes les personnes atteintes d'invalidité. Chez les Autochtones âgés (55 ans et plus), la proportion de personnes atteintes d'invalidité était beaucoup plus élevée que chez les aînés non autochtones. En outre, la période d'invalidité chez les Autochtones est habituellement plus de deux fois plus longue que chez les autres groupes. [11, 32, 41]
- L'écart sur le plan de l'éducation entre les jeunes Canadiens et les Canadiens plus âgés s'est rétréci au cours des dernières décennies, bien que le problème demeure grave au sein des groupes plus âgés. Presque la moitié des Canadiens âgés entre 55 et 64 ans n'ont pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 16 p. cent de ceux âgés entre 25 et 34 ans. En 1994, 42 p. cent des femmes et 46 p. cent des hommes âgés entre 55 et 64 ans faisaient partie d'une telle catégorie, tandis que chez les personnes âgées entre 45 et 54 ans, le taux était de 32 p. cent pour les deux sexes. En 1998, chez les 55 ans et plus, il y avait environ deux fois plus de travailleurs n'ayant pas de diplôme d'études secondaires que chez ceux âgés entre 25 et 54 ans. En 1995, chez les Canadiens de plus de 65 ans, six sur dix n'avaient jamais terminé leurs études secondaires. Parmi ces derniers, 25 p. cent avaient poursuivi des études secondaires sans obtenir de diplôme, tandis que 37 p. cent n'avaient pas atteint la neuvième année. En 1996, seulement huit p. cent des personnes de 65 ans et plus avaient un diplôme universitaire, comparativement à 17 p. cent des personnes âgées entre 15 et 64 ans. Ce

qui est sans doute plus inquiétant que l'absence de diplômes, c'est la proportion de personnes âgées entre 56 et 65 ans dont les capacités de lecture et d'écriture se situent au plus bas niveau : 44 p. cent, soit une proportion environ deux fois plus élevée que chez tout autre groupe de personnes n'ayant pas encore pris leur retraite. Les capacités au calcul sont tout aussi faibles. Selon un rapport de 1994 sur les travailleurs âgés, environ 25 p. cent des personnes âgées entre 55 et 69 ans avaient des capacités au calcul limitées, comparativement à la moyenne nationale de 14 p. cent. [32, 42, 47, 70, 75]

- Depuis 1980, le revenu des aînés au Canada augmente plus rapidement que le revenu de tout autre groupe démographique. Toutefois, de telles données doivent être interprétées dans leur contexte. Premièrement, l'augmentation ne fait que redonner aux aînés la prospérité qu'ils connaissaient en 1940. Deuxièmement, l'amélioration n'est que relative. Aujourd'hui encore, la situation des aînés est bien pire que celle dans laquelle se trouve la population moyenne. En 1991, 22 p. cent des personnes de 65 ans et plus vivaient en dessous du seuil de pauvreté, comparativement à 17 p. cent de tous les Canadiens. En d'autres mots, les personnes de plus de 65 ans représentaient moins de 11 p. cent de la population mais plus de 13 p. cent des personnes pauvres. En 1995, en raison d'un tel déséquilibre, presque la moitié des familles canadiennes les plus pauvres avaient des aînés comme chefs de ménage. La situation n'a pas changé au cours des dernières années. En 1997, le salaire moyen des aînés était légèrement supérieur à 20 000 \$, comparativement à un salaire moyen nettement supérieur à 30 000 \$ chez les personnes âgées entre 35 et 54 ans et de 26 000 \$ chez celles se trouvant dans les tranches d'âges de 25 à 34 ans et de 55 à 64 ans. Par ailleurs, la tendance générale à la hausse a plafonné au milieu de la décennie et semble maintenant s'être renversée. [1, 8, 9, 26, 27, 32, 46, 61, 83]
- Chez les hommes, le mariage a un effet positif sur le revenu personnel tandis que la naissance d'un enfant n'a aucun effet. Chez les femmes, les deux facteurs ont un effet défavorable, plus particulièrement chez les femmes plus âgées. Les femmes célibataires plus âgées ont un revenu considérablement plus élevé que les femmes mariées plus âgées. Le veuvage n'affecte pas le revenu des hommes, peu importe leur âge, tandis que les femmes veuves ont un revenu plus élevé que les femmes mariées dans leur tranche d'âge. Il ne faut cependant pas mal interpréter une telle conclusion, puisque le veuvage

ne constitue un avantage pour les femmes que par rapport au mariage. Il faut évidemment tenir compte du fait que 78 p. cent des régimes de pensions privés n'offrent aucune prestation au survivant. De telles données signifient malheureusement que le revenu personnel des femmes mariées ne représente en moyenne que 36 p. cent du revenu du ménage. En 1991, 47 p. cent des femmes de 65 ans et plus étaient veuves et la moitié se trouvaient en dessous du seuil de pauvreté. [32, 39, 45, 49]

- La situation économique plus tard dans la vie dépend également de la date de naissance. La génération née avant 1946 est la plus chanceuse des générations récentes. Les personnes nées entre 1946 et 1955 – la première vague du baby-boom – ont fait face, dans la fleur de l'âge, à des taux de chômage trois fois plus élevés que ceux qu'avaient connus leurs parents; elles ont également bénéficié d'un milieu familial moins stable. Malgré de tels désavantages, elles étaient de 30 p. cent mieux nanties que leurs parents à l'âge de 30 ans et ont généralement connu un taux de croissance économique très similaire. Pour les derniers enfants du baby-boom, la situation s'est avérée tout à fait différente. Les personnes nées entre 1956 et 1965 étaient de 10 p. cent moins bien nanties que leurs parents à l'âge de 30 ans. Elles ont connu des taux de chômage cinq fois plus élevés que leurs prédécesseurs et un taux de croissance économique annuel 2,5 fois plus faible. [4, 10, 20, 48, 62, 73]

Emploi et chômage plus tard dans la vie

- Il est évident que le milieu du travail a fait l'objet d'une transformation au cours de la dernière décennie. Ce que l'on sait moins, c'est que les effets défavorables de la transformation ont été ressentis de façon disproportionnée par les travailleurs âgés. Bien que les femmes continuent à souffrir davantage de la discrimination (voir la section suivante), les hommes ont été les plus touchés par les récents changements structurels. Au bas de l'échelle, ils sont surreprésentés dans les secteurs primaires et secondaires traditionnels qui ont été les plus durement touchés par l'économie globale en transition. Au haut de l'échelle, ils sont surreprésentés au sein des niveaux de gestion intermédiaires et supérieurs qui ont été décimés par la réorganisation. En outre, la scolarité moyenne peu élevée chez les *deux sexes* constitue un désavantage, en raison de l'importance accrue accordée aux compétences. [15, 29, 35, 40, 41, 47, 51, 61, 64]

- Les travailleurs âgés ont eux aussi été touchés de façon disproportionnée par l'émergence récente des formes d'emploi atypiques (presque 75 p. cent des emplois ajoutés à l'économie au cours des années 1990 étaient non conventionnels). Entre 1976 et 1998, le nombre de travailleurs âgés occupant un emploi à temps partiel a augmenté de plus de 70 p. cent, soit environ une fois et demie le taux d'augmentation sur l'ensemble des tranches d'âge. Bien que les changements résultent en partie du choix des travailleurs, on estime que 15 à 20 p. cent des changements apportés au mode de participation sont involontaires. En 1993, 41 p. cent des hommes et 27 p. cent des femmes ayant un emploi, âgés entre 45 et 69 ans et travaillant à temps partiel auraient préféré une autre forme d'emploi. La probabilité de recourir à un travail indépendant augmente également avec l'âge. Là encore, une telle forme d'emploi résulte en partie du choix des travailleurs, surtout chez les hommes les mieux instruits. Cependant, pour le nombre croissant de femmes et de cols bleus dans la catégorie, le changement est plus susceptible de refléter une absence de solutions de rechange pratiques. Pour les travailleurs occupant malgré eux un emploi atypique, les sanctions peuvent être importantes. La grande majorité des emplois dans la catégorie se caractérisent par de courtes périodes d'affectation, des heures irrégulières, des salaires peu élevés, une absence d'avantages sociaux et une grande incertitude. [6, 14, 17, 22, 25, 32, 38, 56, 61, 70, 75]
- Si le milieu du travail a changé au cours des dernières années pour les travailleurs âgés, le milieu du chômage a fait l'objet de changements encore plus nombreux. Les membres de la présente génération étaient autrefois protégés par leur expérience et leur ancienneté. À la fin des années 1970, seuls quelque cinq p. cent des personnes âgées entre 55 et 64 ans faisaient l'objet d'un licenciement, soit le taux le moins élevé de tous les groupes d'âge. Au milieu des années 1990, le risque de licenciement chez les travailleurs âgés avait augmenté de deux p. cent, de sorte qu'il était plus élevé que chez les personnes dans la force de l'âge. Comment cela est-il arrivé? Certains attribuent le phénomène à la réorganisation, notamment la tendance vers des milieux de travail moins lourds et plus agressifs. La récession du début des années 1990 se distingue de celle du début des années 1980 par le fait que plusieurs emplois perdus n'ont jamais été récupérés. Cela est en partie attribuable aux désavantages de la génération mentionnés ci-haut. Quelle qu'en soit la cause, il en a résulté une plus grande augmentation du taux de chômage chez les travailleurs âgés que dans tout autre groupe d'âge au cours des

années 1990. En 1994, le taux de chômage dans la catégorie des 55 à 64 ans a augmenté de 2,1 p. cent, comparativement à une augmentation de 1,3 p. cent chez les 15 à 24 ans et de 1,7-1,8 p. cent dans tous les autres groupes d'âge. De manière plus générale, entre 1976 et 1998, le taux de chômage relatif a augmenté de 50 p. cent chez les travailleurs âgés entre 55 et 59 ans, tandis que celui chez les travailleurs âgés entre 60 et 64 ans a connu une hausse de 30 p. cent. Or, même de telles données ne font pas pleinement état du problème. Malgré les augmentations, à ne s'en tenir qu'aux chiffres, les travailleurs âgés semblent se tirer d'affaire, comparativement aux personnes âgées entre 15 et 24 ans. Toutefois, si l'on se penche sur ceux qui « ne travaillent pas » au lieu de n'examiner que ceux qui sont à strictement parler sans emploi, les chiffres augmentent de façon spectaculaire. En 1996, les taux d'emploi chez les hommes canadiens de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans n'étaient respectivement que de 67 et 41 p. cent. Chez les femmes appartenant aux mêmes catégories, les taux d'emploi étaient de 45 et 22 p. cent. [15, 18, 34, 45, 61, 69, 72, 75]

- Tandis que le risque de chômage augmente chez les travailleurs âgés, la probabilité de réemploi est en baisse. Bien que les facteurs de risque de perte d'emploi à la hausse ne doivent pas être ignorés, le véritable problème chez les travailleurs âgés découle du fait que la *durée* du chômage augmente avec l'âge. Chez les hommes de 45 ans et plus, la période de chômage est passée de 18 semaines en 1976 à 32 semaines en 1985 et à 35 semaines en 1994, comparativement à 17 semaines chez les hommes de 15 à 24 ans. Chez les femmes, la période de chômage est habituellement plus courte que chez les hommes, bien qu'elle augmente plus rapidement. D'après un rapport du gouvernement, entre 1984-1986 et 1994-1996, la période de chômage moyenne chez les femmes est passée de 3,7 à 4,1 mois, soit une augmentation de plus de 10 p. cent. La durée du chômage pour l'ensemble des travailleurs âgés a augmenté de 67 p. cent entre 1976 et 1998, comparativement à une hausse de 47 p. cent sur l'ensemble des groupes d'âge. En 1998, la fréquence du chômage chronique chez les travailleurs âgés était deux fois plus élevée que sur l'ensemble du marché du travail. En 1993, environ 25 p. cent des hommes et 17 p. cent des femmes sans emploi âgés de 45 ans et plus étaient au chômage depuis plus d'un an, comparativement à 16 p. cent des hommes et 12 p. cent des femmes sans emploi âgés entre 15 et 24 ans. Pour replacer de telles données dans leur contexte, il importe de souligner qu'une longue période de chômage signifie davantage qu'une simple période supplémentaire de misère. D'après les études, plus

longue est la période de chômage, plus faible est la probabilité de trouver un emploi. Il s'agit là bien plus qu'un détail statistique : un tel effet – appelé « effet de stigmatisation » – a été lié à la dépréciation du capital humain au cours de la période de chômage et à la stigmatisation du chômeur chronique aux yeux des employeurs. [26, 28, 34, 39, 40, 46, 61, 69, 70, 75, 84]

- Il est ironique que l'effet de stigmatisation puisse moins toucher les plus âgés que les plus jeunes. Une telle observation n'est pas aussi favorable qu'elle le semble à première vue. Le fait que les employeurs sont susceptibles de stigmatiser les travailleurs âgés, peu importe leurs antécédents de travail, illustre nettement les différences énoncées dans les paragraphes ci-haut. Lors d'un sondage mené en 1997 auprès des agences de placement, 77 p. cent des sujets interrogés ont convenu, fortement ou modérément, que les employeurs exerçaient une discrimination à l'égard des travailleurs âgés au cours de l'embauche. Lors d'un sondage auprès des centres de ressources humaines fédéraux, 91 p. cent des sujets interrogés possédant une combinaison de clients plus âgés ont convenu, fortement ou modérément, que les employeurs exerçaient une discrimination à l'égard des travailleurs âgés. Lors d'un sondage mené auprès des employeurs, 40 à 50 p. cent des sujets interrogés ont déclaré que les travailleurs âgés étaient incapables d'accomplir un travail physique, éprouvaient des difficultés au niveau du travail par postes, étaient trop prudents et ne s'intéressaient pas au changement technologique. Vingt-neuf p. cent des personnes interrogées au sein de petites entreprises et 32 p. cent des répondants au sein de grandes entreprises ont déclaré qu'il existait un âge (de 57 à 60 ans) à partir duquel ils considéraient qu'une personne était trop âgée pour être embauchée. Au sein de toutes les entreprises, l'âge était perçu comme un plus grand obstacle à l'embauche que toute autre caractéristique personnelle, exception faite de l'invalidité. [66, 81, 86, 87, 88]
- La discrimination fondée sur l'âge contribue également aux problèmes « réels » de la faible scolarité et de l'expérience désuète. Il est logique que les travailleurs âgés soient plus susceptibles que les autres de nécessiter une mise à jour des qualifications acquises. En fait, l'accès à la formation tant privée que publique diminue nettement avec l'âge. D'après l'enquête de 1994 sur l'éducation des adultes, les personnes de plus de 55 ans sont trois fois moins susceptibles d'obtenir une formation liée à l'emploi que les travailleurs dans la force de l'âge. Cela est en partie attribuable à la période « de

récupération » réduite. Toutefois, la perception répandue selon laquelle les travailleurs âgés ne sont pas disposés à acquérir de nouvelles compétences ou en sont incapables constitue un facteur encore plus important. La même perception peut aussi expliquer l'attitude du gouvernement à l'égard du groupe. Le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), une initiative du début des années 1990 visant à aider les victimes de licenciements importants, est le seul programme non local récent destiné aux travailleurs âgés. Critiqué par le parti travailliste en raison de ses conditions d'admissibilité indûment étroites, le PATA avait sans doute comme plus grand défaut la mesure dans laquelle il apposait implicitement sur ses clients l'étiquette de cas désespérés. Visant à fournir un soutien du revenu pour dépanner les prestataires jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de la pension, il n'offrait rien de concret pour aider ceux qui voulaient encore travailler à améliorer leur employabilité. Le PATA a été aboli en 1997, lorsque DRHC a annoncé que les jeunes représentaient sa cible prioritaire en matière d'aide à l'emploi. [37, 42, 75, 76, 78]

- Étant donné le portrait décrit ci-haut, on s'attendrait à ce que les questions de discrimination fondée sur l'âge occupent une place importante dans le domaine des droits de la personne au Canada. Tel est certainement le cas aux États-Unis, où des faits similaires ont mené à l'élaboration d'une loi fédérale distincte traitant du phénomène, à savoir l'*Age Discrimination in Employment Act* de 1967. Or, au Canada, si l'on se fie à la réaction juridique, la discrimination fondée sur l'âge pourrait bien ne pas exister. Parmi tous les facteurs habituellement visés par les lois antidiscrimination, l'âge est coup sur coup le moins visible et le plus ignoré. D'après le rapport annuel 1997-1998 de la Commission ontarienne des droits de la personne, seulement 81 plaintes liées à l'âge ont été reçues dans la catégorie de l'emploi, sur un total de 1 628 plaintes. Presque 75 p. cent des 99 plaintes liées à l'âge traitées cette année-là ont été rejetées, retirées ou abandonnées. Encore plus rares sont les cas portés devant les tribunaux supérieurs. Le chapitre sur l'âge d'un ouvrage de base sur les droits de la personne ne mentionne que deux douzaines de décisions, lesquelles portent presque toutes sur des demandeurs de sexe masculin et sur la question de la retraite obligatoire. Malgré les tendances qu'il faut dégager des statistiques ci-haut, les cas de discrimination en milieu de travail, de discrimination à l'embauche ou de congédiement injustifié brillent par leur absence. [52a]

- L'absence de jurisprudence n'est pas une simple coïncidence – les victimes de la discrimination fondée sur l'âge disposent en fait de discours juridiques plus limités que les victimes d'autres formes de discrimination. Bien que l'âge soit parmi les motifs énumérés dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, il ne bénéficie que d'une protection relative dans la législation sur les droits de la personne, sans doute en raison du succès obtenu par les lobbies d'affaires à protéger la discrétion de l'employeur. À la date de rédaction du présent document, quatre juridictions provinciales – la Colombie-Britannique, la Saskatchewan, l'Ontario et Terre-Neuve – n'interdisent la discrimination fondée sur l'âge en milieu de travail qu'entre les âges de 18 ou 19 ans et 65 ans. [52a]
- Dans quelle mesure les attitudes envers les défauts des travailleurs âgés sont-elles justifiées par les « faits »? Les recherches démontrent qu'en moyenne, les travailleurs âgés ne sont pas moins productifs que les plus jeunes. Les avantages conférés par l'expérience compensent amplement les changements physiques ou mentaux. Bien qu'ils puissent être moins rapides, les travailleurs âgés ont tendance à accomplir les tâches habituelles de façon plus efficace et à commettre moins d'erreurs. Par ailleurs, contrairement à l'opinion généralement reçue, il n'existe aucune preuve selon laquelle les travailleurs âgés ne sont pas disposés à acquérir de nouvelles compétences ou en sont incapables. Même la santé ne constitue pas vraiment un problème. Une étude menée en 1996 par Statistique Canada démontre que les hommes et les femmes de 50 à 64 ans travaillant à temps plein contrôlent tout aussi bien leurs facultés – l'ouïe, la mémoire, la résolution de problèmes, la dextérité, la mobilité – que les hommes et les femmes dans la trentaine. Ils éprouvent plus de douleurs que les plus jeunes travailleurs et sont plus susceptibles de souffrir de troubles médicaux chroniques; cependant, même les troubles chroniques les plus courants touchent moins d'une personne sur cinq. Les travailleurs âgés sembleraient aussi plus stoïques que leurs plus jeunes collègues. Dans les deux semaines ayant précédé l'étude, seulement huit p. cent des hommes âgés et 10 p. cent des femmes âgées s'étaient absentés du bureau pour des raisons de santé, comparativement à 14 p. cent des hommes et 15 p. cent des femmes dans la trentaine. La différence entre les hommes est en partie attribuable au fait que les jeunes hommes sont deux fois plus susceptibles que les hommes âgés – 22 p. cent contre 12 p. cent – de subir des blessures. Malgré une telle preuve de fiabilité, à expérience, compétences techniques et scolarité égales, les travailleurs âgés sont habituellement les premiers à être congédiés. [19, 58, 74, 79, 85]

- Le déplacement des travailleurs est l'une des formes de chômage les plus graves. L'expression est utilisée lorsque des emplois et même des professions entières disparaissent en raison de licenciements collectifs ou de fermetures d'usines. En raison de la réorganisation, le taux de déplacement au Canada s'est accru de façon spectaculaire à partir des années 1980 jusqu'aux années 1990. Un quart des travailleurs qui ont quitté leur emploi de façon involontaire entre 1991 et 1996 ont été déplacés. Plusieurs travaillaient dans les secteurs en déclin de l'économie. Selon les estimations, presque 250 000 Canadiens âgés ont été déplacés en 1991-1992. Un tel fait est important, puisque les statistiques démontrent que le déplacement réduit considérablement la probabilité de réemploi. Une fois déplacés, les travailleurs peuvent s'attendre à de plus longues périodes de chômage, un revenu plus faible lors du réemploi et un risque de chômage plus élevé. Les travailleurs âgés sont durement touchés à tous les niveaux et de façon disproportionnée. [32, 34, 40, 69, 70, 75]
- Plusieurs travailleurs âgés déplacés ne trouvent jamais de nouvel emploi. Selon un rapport du milieu des années 1990 dont un extrait figure sur le site Web de DRHC, chez les 55 à 64 ans, 52 p. cent de ceux ayant perdu leur emploi en raison d'un déplacement étaient incapables de se trouver un nouvel emploi. Lorsqu'on effectue des comparaisons, le désavantage devient encore plus apparent. D'après un sondage de 1986 sur les déplacements au cours de la récession de 1981-1984, seulement 39 p. cent des travailleurs plus âgés (55 ans et plus) avaient trouvé un emploi, comparativement à 65 p. cent des travailleurs âgés entre 25 et 54 ans, tandis que 41 p. cent avaient quitté le marché du travail. Par ailleurs, parmi ceux qui se trouvent un nouvel emploi, plus l'âge du travailleur est avancé, pire est l'emploi qu'il obtient (quant aux heures, aux conditions et à la stabilité). Il va sans dire que les répercussions financières d'un tel phénomène sont importantes. D'après une étude de 1999 sur l'adaptation des travailleurs âgés, le revenu annuel moyen provenant d'un emploi obtenu à la suite d'un licenciement était de 11 000 à 12 000 \$ dans le groupe des 45 à 49 ans, de 8 000 à 9 000 \$ chez les 50 à 54 ans, de 3 000 à 4 000 \$ dans le groupe des 55 à 59 ans et de 500 à 2 000 \$ chez les 60 à 64 ans. Les chiffres représentent une baisse d'environ 50 p. cent chez les travailleurs les moins âgés et de plus de 90 p. cent chez les travailleurs les plus âgés. [15, 32, 42, 69, 75]

- En plus de ne disposer que de possibilités d'emploi limitées, les travailleurs âgés sont plutôt mal servis par le régime d'assurance-emploi. Une partie du problème dure depuis longtemps. Même avant les changements récents, il était statistiquement inévitable que les personnes âgées sans emploi se tirent moins bien d'affaire que d'autres personnes au sein d'un système régi par des règles générales ne tenant pas compte des perspectives et problèmes propres au groupe. Cependant, le désavantage déjà systémique a été vivement accentué par l'initiative de réforme du milieu des années 1990. Tout ce que les critiques progressistes ont dit au sujet des nouvelles règles qui défavorisent les femmes et les pauvres s'applique également aux travailleurs âgés. Des règles d'admissibilité plus strictes, des périodes de prestations plus courtes et des sanctions prévues en cas de recours répétés à l'assurance-emploi toucheront évidemment davantage ceux dont la situation économique est précaire et l'employabilité négligeable. Il importe peu que plusieurs travailleurs âgés aient contribué au régime pendant 20 ou 30 ans. Supposons qu'un travailleur déplacé de 55 ans, détenant un dossier jusqu'alors impeccable, soit obligé de se trouver un emploi atypique à temps partiel ou se fasse déplacer une deuxième fois dans l'année suivant sa réembauche (un scénario qui est loin d'être inhabituel). Il a alors exactement les mêmes droits qu'un employé de restaurant-minute dans la vingtaine qui se fait congédier sans jamais avoir détenu ni voulu un emploi de plus de quelques mois. S'il devient travailleur indépendant en désespoir de cause, il n'a plus droit à l'assurance-emploi. [52b]
- Une fois qu'un travailleur âgé n'est plus admissible à l'assurance-emploi, il est très possible qu'il ne puisse plus jamais y être admissible, même s'il travaille autant qu'il le peut, en raison des conditions d'admissibilité rigoureuses qui s'appliquent aux rentrants sur le marché du travail (910 heures contre 420 à 700 heures pour les requérants ordinaires). À cet égard, il importe de souligner qu'en vertu des récentes modifications, la couverture assurée par le régime d'assurance-emploi est passée de 74 p. cent en 1989 à 36 p. cent en 1997. En d'autres mots, seul un chômeur sur trois est désormais admissible, soit moins de la moitié du nombre de personnes admissibles il y a une décennie. Chez les travailleurs âgés, bien que la baisse de couverture ait été masquée par des taux de « retraite » à la hausse (voir ci-dessous), elle est tout de même supérieure à 40 p. cent. Qu'arrive-t-il à ceux qui sont éliminés du système d'une telle manière? Sans accès à l'assurance-emploi, un chômeur involontaire de moins de 60 ans dispose de peu d'options, exception faite de l'aide sociale. Sans compter la stigmatisation

qu'elle entraîne, afin d'être admissible à l'aide sociale, le requérant doit épuiser la plus grande partie de ses actifs liquides, tels que les espèces, les REER et les CPG. En 1991, environ 604 000 Canadiens de moins de 65 ans ont retiré 3,3 milliards de dollars de leurs REER. Environ 20 p. cent de ces personnes n'ont obtenu aucun revenu d'emploi ni aucune prestation d'assurance-emploi au cours de l'année d'imposition. Pour un travailleur âgé obligé malgré lui de prendre sa « retraite anticipée », toutes ses économies peuvent y passer avant même qu'il ne touche sa pension. [1, 26, 32, 42, 50, 52b, 69, 72]

- Sans amoindrir l'importance des pertes individuelles énoncées dans les paragraphes ci-haut, il importe de souligner que le chômage chez les travailleurs âgés coûte également très cher au trésor public. En 1990, 691 000 Canadiens âgés entre 45 et 69 ans ont réclamé des prestations d'assurance-emploi d'une valeur de 2,9 milliards de dollars. En 1991, 2,3 milliards de dollars ont été versés à des personnes en principe aptes à l'emploi et âgées entre 45 et 64 ans, sous diverses formes d'aide sociale. En 1994, l'économie canadienne a perdu des revenus de plus de 14 milliards de dollars, en raison du chômage chez les travailleurs âgés. La perte de recettes fiscales s'est élevée à quatre milliards de dollars. Les coûts sociaux sont tout aussi importants. Des études font état d'une forte corrélation positive entre le chômage et les niveaux accrus de dysfonctionnement physique, mental et social – un fardeau sur les fonds publics. Afin d'illustrer les chiffres dont il est question en l'espèce, un chercheur du gouvernement cite la conclusion selon laquelle les dépenses réelles liées à l'augmentation du nombre d'homicides, de suicides, de maladies du cœur, d'admissions aux hôpitaux psychiatriques, de peines d'emprisonnement et du taux de mortalité attribuable au chômage se sont élevées à 7,4 milliards de dollars en 1982. Étant donné les chiffres à la hausse constatés au cours des deux dernières décennies, on peut supposer que les coûts ont augmenté de façon générale. Bien qu'il n'existe pas de données complètes, l'étendue du problème se constate par le fait qu'en 1997, il y avait environ 221 000 prestataires d'aide sociale âgés entre 55 et 64 ans, soit une augmentation de 14,5 p. cent par rapport à 1996. Par suite d'une telle augmentation, les dépenses engagées au titre de l'aide sociale dans la catégorie représentaient 16,8 p. cent de l'ensemble des dépenses engagées à ce titre à travers le pays. [5, 33, 60, 69, 70, 75]

Différences entre les sexes et autres différences

- Nous avons précisé ci-haut qu'il fallait garder à l'esprit que l'amélioration apparente des circonstances économiques des aînés n'était que relative. Nous aurions pu ajouter que pour certains sous-groupes, l'amélioration est encore plus relative que pour d'autres. Non seulement les écarts économiques subsistent, mais ils s'accroissent avec l'âge. Bien que les données d'ensemble ne permettent pas de bien saisir le phénomène, l'inégalité de revenu, par exemple, atteint son maximum entre 47 et 64 ans. Selon une étude mentionnée dans un document de recherche de DRHC publié en 1997, les hommes âgés se trouvant dans le quintile de revenu le plus élevé gagnent deux fois plus – presque 40 000 \$ de plus – que ceux se trouvant dans le quintile immédiatement en dessous et presque dix fois plus que ceux compris dans le quintile de revenu le plus faible. Entre les hommes et les femmes, les écarts sont tout aussi prononcés et ne disparaissent pas après la retraite. En 1991, le taux de pauvreté chez les femmes de plus de 65 ans était de 13 p. cent plus élevé que chez les hommes du même groupe d'âge. Alors que les femmes âgées constituaient 57 p. cent de la population de 65 ans et plus, elles représentaient 70 p. cent des personnes âgées vivant dans la pauvreté. Un tel écart augmente chez les personnes vivant seules : une femme âgée seule sur 2,5 vit dans la pauvreté. D'après un sondage mené en 1995 par le Conseil national du bien-être social, le seul groupe dont le taux de pauvreté est plus élevé que celui des femmes seules de 65 ans et plus (47 p. cent) est celui des mères seules (60 p. cent). En 1996, le rapport femmes seules pauvres-hommes seuls pauvres était de cinq contre un. En 1997, le revenu moyen des femmes âgées seules était de 3 000 \$ en dessous du seuil de pauvreté. [8, 9, 17, 24, 26, 32, 46, 49, 62]
- Le sous-emploi des femmes plus tôt dans la vie explique en partie pourquoi celles-ci sont si désavantagées par rapport à l'âge. Le plus grand nombre de femmes travaillant à temps partiel (47 p. cent contre 25 p. cent des hommes détenant un emploi) n'est qu'un élément de l'ensemble. Les taux de participation sont traditionnellement plus faibles et les taux de chômage plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Les deux écarts se sont rétrécis au cours des deux dernières décennies. En fait, l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes est presque disparu vers la fin des années 1990. En 2000, les taux étaient respectivement de 6,9 et 6,7 p. cent. En septembre 2001, ils étaient nez à nez à 6,0 p. cent. Cependant, même des changements permanents

doivent être considérés avec certaines réserves; par ailleurs, étant donné le présent ralentissement économique, il convient de souligner que les femmes ont traditionnellement été plus durement touchées que les hommes dans les temps difficiles. Les « femmes » ne constituent pas un groupe plus homogène que les « travailleurs ». La situation de famille et l'état matrimonial aggravent la situation des femmes d'une manière que n'ont jamais connue les hommes. En 1991, sans doute en raison de complications liées à la garde d'enfants, le taux de chômage chez les femmes chefs de ménage (mères seules détenant un emploi) était de 12 p. cent, comparativement à sept p. cent chez les hommes chefs de ménage. L'âge accentue encore plus l'écart. À quelques exceptions près, les progrès faits par les « femmes » au cours de la dernière décennie n'ont pas bénéficié aux femmes plus âgées. Quoi qu'il en soit, le taux de chômage est en soi un indicateur trompeur. Le nombre d'interruptions de travail subies par les femmes et leur plus forte tendance à sortir de la population active constituent leur véritable problème. [14, 17, 27, 50, 52a, 64, 69, 83]

- Le déséquilibre plus tard dans la vie s'explique également par les écarts au niveau du revenu potentiel pendant toute la vie. Ceux-ci se sont eux aussi quelque peu rétrécis au cours des années 1990. Entre 1987 et 1997, les gains des femmes sont passés de 66 p. cent à 73 p. cent des gains des hommes. Cependant, par opposition à l'écart entre les taux de chômage, l'écart entre les gains était loin de disparaître. En 1995, le revenu moyen chez les hommes était de 31 053 \$, alors qu'il n'était que de 20 219 \$ chez les femmes. En 1997, les femmes gagnaient en moyenne 15,10 \$ l'heure, tandis que le salaire horaire moyen chez les hommes était de 18,80 \$ l'heure. Aux fins du présent document, il importe de souligner que l'amélioration s'est limitée presque exclusivement aux femmes de 40 à 54 ans dans la force de l'âge. La situation s'empire dans les groupes d'âge supérieurs. Les femmes seules de 65 ans et plus gagnent 72 p. cent du revenu des hommes du même âge, lequel est déjà considérablement réduit par rapport aux revenus avant la retraite (voir ci-dessous). En 1997, le revenu moyen des hommes âgés était de 26 150 \$, tandis que celui des femmes âgées était de 16 070 \$. Pour replacer les chiffres dans un contexte plus général, les hommes à la retraite de 65 à 74 ans se trouvent dans la même tranche de revenu médian que les femmes de 45 à 54 ans détenant un emploi, alors que les hommes à la retraite de 75 ans et plus se situent dans la même tranche de revenu médian que les femmes de 55 à 64 ans qui travaillent. Même si l'on tient compte des différences entre le travail à temps plein et le travail à temps

partiel, les hommes à la retraite de 65 à 74 ans se trouvent dans la même tranche de revenu médian que l'ensemble des femmes de moins de 65 ans détenant un emploi à temps plein. [13, 17, 53, 77, 83]

- À la lumière des lois sur l'équité salariale, comment expliquer l'écart qui subsiste? Selon certaines explications traditionnelles, l'écart est attribuable en partie à la discrimination et en partie aux différences entre les sexes au niveau du potentiel humain (scolarité et expérience). Il est décourageant de constater qu'au fur et à mesure que le dernier facteur s'estompe, la preuve démontre que le premier devient de plus en plus important. Abstraction faite de la question des attitudes, une grande partie de l'écart est tout simplement attribuable à la répartition des emplois entre les sexes. D'après un modèle populaire, l'économie peut être divisée entre les secteurs de base (fabrication lourde, construction, extraction) et périphériques (fabrication de biens non durables, services, commerce de détail). Il y a deux fois plus de femmes dans les secteurs périphériques que dans les secteurs de base. Les employés des secteurs de base sont plus susceptibles d'être syndiqués que les employés des secteurs périphériques. Ils disposent d'un revenu plus élevé, d'une meilleure sécurité d'emploi et d'un meilleur accès aux pensions privées que les employés des secteurs périphériques. Les différences de statut au sein des professions exercées par les hommes et les femmes renforcent l'effet de ghettoïsation. Non seulement les hommes travaillent-ils dans les meilleurs secteurs, mais ils ont également de meilleurs emplois *au sein* des secteurs. On peut notamment tirer une telle conclusion du fait que les hommes travaillant dans les secteurs périphériques ont un revenu aussi élevé ou plus élevé que celui des femmes détenant un emploi dans les secteurs de base. Ils sont également plus susceptibles de maintenir leur statut au cours de leur carrière. D'après une enquête menée en 1991, le taux de participation des hommes aux postes de gestion augmentait avec l'âge de façon constante, passant de trois p. cent chez les 15 à 24 ans à 13 p. cent chez les 25 à 44 ans, pour atteindre 17 p. cent à l'âge de 45 ans, tandis que leur taux de participation dans le secteur des services passait de 22 p. cent à neuf et 11 p. cent dans les mêmes groupes d'âge. Chez les femmes, le taux de participation aux postes de gestion atteignait le même niveau à l'âge mûr mais chutait à 10 p. cent après l'âge de 45 ans. Le taux de participation dans le secteur des services passait de 32 p. cent à 15 et 18 p. cent. [13, 27, 53, 69, 70, 77]

- Bien que d'autres sous-groupes soient moins bien examinés que les femmes, la preuve démontre clairement que les effets négatifs de *tout* facteur défavorisant s'accroissent avec l'âge. Par exemple, en 1991, le taux de pauvreté chez les aînés afro-canadiens et autochtones était plus d'une fois et demie celui chez les aînés en général. Encore là, il existe un lien entre le taux de pauvreté et le sous-emploi plus tôt dans la vie. Selon un document d'information publié par DRHC au milieu des années 1990, lorsqu'en 1991, le taux de chômage était de 10 p. cent au sein de la population générale, il était de 13 p. cent chez les membres des minorités visibles et de 19 p. cent chez les peuples des Premières Nations. Un lien similaire existe quant à l'invalidité. En fait, l'histoire comporte trois éléments : (1) les personnes atteintes d'invalidité sont plus susceptibles d'être pauvres que celles qui ne souffrent d'aucune invalidité; (2) au fur et à mesure que les gens vieillissent, ils sont plus susceptibles d'être atteints d'invalidité; (3) les personnes âgées atteintes d'invalidité sont moins susceptibles de détenir un emploi que les personnes âgées qui ne souffrent d'aucune invalidité ou les jeunes atteints d'invalidité. En 1991, presque trois quarts des personnes atteintes d'invalidité de 55 à 64 ans ne faisaient pas partie de la population active, tandis qu'un autre 13 à 16 p. cent (hommes/femmes) étaient sans emploi. En l'espèce, le problème est en grande partie attribuable à la mesure dans laquelle les stéréotypes fondés sur l'âge font d'une invalidité chez les personnes âgées un attribut naturel plutôt qu'un obstacle à surmonter ou un handicap dont il faut tenir compte. À cet égard, il convient de souligner que les personnes âgées atteintes d'invalidité n'ont pas bénéficié des développements au niveau des droits de la personne des vingt dernières années de la même manière que les plus jeunes. Bien que l'écart entre les taux de participation des personnes atteintes d'invalidité et des personnes n'en souffrant pas se soit réduit de sept p. cent dans les cinq ans qui ont suivi la *Charte*, il n'y a eu presque *aucun* changement chez les 55 à 64 ans. [1, 9, 11, 14, 32, 58]

Le chemin de la retraite

- Les taux de participation à la main-d'œuvre des personnes de 55 ans et plus ont chuté de presque neuf p. cent entre 1970 et 1990. Entre 1971 et 1994, le taux de participation a baissé de 27 p. cent chez les hommes âgés entre 60 et 64 ans et de 12 p. cent chez les femmes âgées entre 55 et 59 ans. Chez les femmes âgées entre 60 et 64 ans, il a chuté

de 3,6 p. cent (bien qu'il ait augmenté de 1,7 p. cent chez les femmes âgées entre 55 et 59 ans). L'âge de retraite moyen au Canada se situe maintenant en dessous des 62 ans. Il s'agit là d'un phénomène qui est généralement considéré positif. Toutefois, pour le replacer dans son contexte, il faut souligner que plusieurs personnes qui prennent leur retraite avant l'âge de 65 ans ne le font pas de façon volontaire. Selon des études corroborant ce qui a été dit ci-haut au sujet de l'employabilité des travailleurs âgés, une majorité absolue d'hommes âgés de 60 ans et plus qui perdent leur emploi sont incapables de rejoindre la population active. Aux États-Unis, environ un tiers de tous les emplois permettant de faire carrière disparaissent avant que le titulaire n'ait 55 ans, tandis que près de la moitié disparaissent avant qu'il n'atteigne l'âge de 60 ans. De tels chiffres démontrent clairement que plusieurs personnes âgées prennent leur retraite en raison de l'absence de solutions de rechange. À cet égard, il convient de préciser que les personnes âgées sont considérablement surreprésentées (dans un rapport de presque deux contre un) dans la catégorie des chômeurs « découragés ». D'après un chercheur, si de telles personnes faisaient partie des statistiques sur le chômage, le taux de chômage réel chez les travailleurs de 55 ans et plus serait supérieur à 23 p. cent. Par opposition à l'image populaire des gens dans la cinquantaine jouant au golf, se reposant sur une plage et dotés de généreux REER et de parachutes dorés, il convient de souligner que les taux de retraite anticipée sont plus élevés chez le sexe qui est le moins susceptible de disposer de tels appuis financiers (voir ci-dessous). Un tel fait est lui aussi caché derrière les données d'ensemble. En 1991, 38 p. cent des femmes quittaient la population active avant l'âge de 60 ans, tandis que presque 70 p. cent quittaient le marché du travail avant l'âge de 65 ans, comparativement à 27 et 60 p. cent des hommes. De telles données ont un effet considérable sur la définition de la retraite. [10, 14, 17, 23, 30, 34, 37, 39, 42, 45, 46, 51, 61, 67, 70, 75, 80]

- Qu'est-ce que les intéressés mêmes ont à dire au sujet de la situation? Lors d'un sondage sur les inactifs mené en 1990-1992 par Statistique Canada, 211 000 retraités ont déclaré avoir pris leur retraite plus tôt que prévu. Parmi les motifs de retraite, 30 p. cent des retraités ont mentionné la maladie ou l'invalidité, 42 p. cent ont invoqué des motifs économiques et 28 p. cent ont cité d'autres motifs, notamment la garde d'un membre de la famille (motif invoqué de façon disproportionnée par les femmes) et les préférences personnelles. Parmi ceux ayant invoqué des motifs économiques, 49 p. cent (surtout des hommes de race blanche) ont mentionné des indemnités de départ, tandis

que 51 p. cent ont cité la perte d'un emploi. À première vue, de tels chiffres ne semblent pas particulièrement alarmants. Toutefois, il faut souligner que, même en ce qui a trait aux indemnités de départ, plusieurs personnes n'ont pas beaucoup de choix. L'acceptation d'une indemnité de départ est évidemment la meilleure option lorsqu'une personne se fait licencier d'une manière ou d'une autre. Par ailleurs, les personnes soignantes constituent un autre groupe dont le départ n'est souvent volontaire qu'en principe. Puisqu'au cours des récentes générations, on a assisté à un accroissement de la durée de vie et à la procréation à un âge plus tardif (ainsi qu'à la réduction des budgets de soins de santé et des services communautaires), un nombre croissant de gens d'âge moyen se retrouvent avec ce qu'on appelle la « surcharge de la prestation de soins », puisqu'ils doivent s'occuper à la fois des enfants à charge et des parents à charge. Enfin et surtout, il faut aussi tenir compte du facteur de la honte. Plusieurs chômeurs de 55 ou 60 ans, confrontés au fait qu'ils sont inaptes au travail, se définissent eux-mêmes comme des retraités volontaires, tout simplement afin de sauver l'honneur. Personne n'a jamais calculé le nombre de personnes qui se considèrent tout d'abord sans emploi, pour finalement se définir comme retraité. À cet égard, il convient de souligner qu'en 1994, 67 p. cent de tous les chômeurs de plus de 45 ans indiquaient qu'ils avaient été forcés à quitter leur emploi. [32, 39, 42, 45, 46, 52b, 89]

- La difficulté de tracer la ligne qui sépare la retraite officielle de la fausse retraite est un autre facteur qui vient compliquer la question de la retraite. Environ 30 à 40 p. cent de ceux qui se déplacent vers une retraite « finale » le font par le biais d'un processus comprenant un ou des emplois de transition. Selon un sondage de 1991 qui vient davantage brouiller les cartes, 21 p. cent des hommes et 11 p. cent des femmes ont déclaré avoir travaillé même après leur retraite officielle. Le désir d'obtenir un emploi après la retraite est principalement attribuable au besoin financier. Malheureusement, de tels emplois sont à la fois moins stables et moins bien rémunérés que les emplois de carrière. Trois quarts des emplois de transition occupés par les hommes nécessitent un changement de profession et plus de la moitié entraînent des réductions de salaire de 25 p. cent ou plus (les femmes sont moins touchées car elles ont moins à perdre au départ). Chez les deux sexes, la majorité des travailleurs ont un emploi à temps partiel. Chez les hommes de 55 à 64 ans qui travaillent, la proportion d'emplois à temps partiel est passée de trois p. cent en 1981 à sept p. cent en 1993, comparativement à une augmentation de 25 à 30 p. cent chez les femmes. Si l'âge de 45 ans constitue le seuil inférieur, 14 p. cent

de tous les travailleurs sont à temps partiel, un tiers de façon involontaire. Parmi les rares personnes qui travaillent après l'âge de 65 ans (10 p. cent des hommes et trois p. cent des femmes en 1998), 30 p. cent des hommes et 45 p. cent des femmes travaillent à temps partiel. Soixante-seize p. cent des hommes et 88 p. cent des femmes qui occupent de nouveau un travail salarié après la « retraite » le font en tant que travailleurs à temps partiel. Certes, quelques-uns le font de façon volontaire. En 1993, 59 p. cent des hommes et 73 p. cent des femmes de 55 à 64 ans travaillant à temps partiel ont précisé qu'ils avaient choisi de le faire. Toutefois, le fait qu'une personne âgée réduise sa charge de travail, par choix ou par nécessité, ne compense pas les désavantages ni parfois l'exploitation pure et simple auxquels font face les travailleurs contractuels. [21, 31, 45, 46, 50, 56, 70, 75, 85]

- Les Noirs sont 3,7 fois et les Latino-Américains sept fois plus susceptibles que les personnes de race blanche de se chercher un emploi après la retraite. Les retraités involontaires sont plus susceptibles de se chercher du travail que les retraités volontaires, bien que leurs chances soient moins bonnes à cet égard. Contrairement aux théories égalisatrices sur l'âge, la preuve démontre que les indicateurs de statut traditionnels ont encore des effets prévisibles sur ceux qui cherchent un emploi après la retraite, de sorte que les groupes déjà défavorisés le sont encore ou davantage après la retraite. Les rentrants potentiels qui ne réussissent pas à se trouver un emploi sont plus susceptibles d'être des femmes ou des membres de minorités raciales, d'avoir quitté un emploi de statut inférieur, de posséder une moindre scolarité et d'avoir pris une retraite involontaire. Les hommes âgés sont trois fois plus susceptibles que les femmes de se trouver un emploi après la retraite. Les taux de succès diminuent également avec l'âge. Parmi les rentrants sur le marché du travail, 51 p. cent ont un nouvel employeur, 27 p. cent travaillent chez un ancien employeur et 20 p. cent lancent leur propre entreprise. La plupart des rentrants sont des professionnels bien instruits, ceux qui se trouvent à la périphérie de l'économie, ceux disposant d'une pension liée à l'emploi, ainsi que les hommes ayant un revenu de placement (bien que les données proviennent de sources américaines, il y a de fortes raisons de croire que les tendances canadiennes sont similaires). [31, 85]

Sécurité économique des aînés

- Selon une enquête de 1991, le revenu familial des hommes retraités de 45 à 64 ans était de 22 p. cent inférieur à celui des hommes travaillant à temps plein. Chez les femmes retraitées du même groupe d'âge, la différence était de 27 p. cent. Une enquête de 1995 a révélé que le revenu rajusté des retraités ne constituait que 58 p. cent de leur revenu avant la retraite, un fait qui entraîne des répercussions encore plus graves. Les personnes ayant fait l'objet d'un déplacement en raison d'une perte d'emploi se trouvent dans une pire situation financière que d'autres personnes ayant quitté la population active. Les travailleurs déplacés sont également moins susceptibles d'être couverts par un régime de pension de l'employeur et d'avoir un revenu de placement que d'autres personnes ayant quitté la population active. Les personnes soignantes sont également défavorisées. Selon une étude américaine de 1993, le revenu public mensuel des femmes nouvellement retraitées ayant quitté leur emploi pour fournir des soins diminuait de 127 \$ en moyenne. Un tiers des retraités dont le revenu avant la retraite était inférieur à 20 000 \$ gagnaient moins de la moitié après la retraite. Selon une enquête menée en 1991, 23 p. cent des retraités involontaires et 10 p. cent des retraités volontaires ont précisé que leur revenu de ménage était insuffisant pour satisfaire à leurs besoins. [30, 32, 35, 45, 49, 69, 75]
- Contrairement au mythe selon lequel le « besoin » diminue avec l'âge, il y a des enfants à charge au sein de 57 p. cent des familles dont le chef est sans emploi et âgé de 45 à 54 ans, ainsi que dans un tiers des familles dont le chef est sans emploi et âgé de 55 à 64 ans. Dans chacune des catégories ci-haut, seule une petite proportion des familles possèdent leur propre demeure. Soixante-treize p. cent des personnes de 45 à 54 ans et 65 p. cent des personnes de 55 à 64 ans détiennent une hypothèque ou versent un loyer. En 1991, chez les Canadiens de 65 ans et plus, 47 p. cent fournissaient une aide financière à un époux, 25 p. cent à un fils, 31 p. cent à une fille et 25 p. cent à un petit-enfant. [32, 70, 72]
- Le revenu privé de la plupart des aînés canadiens est faible ou nul. À la fin des années 1980, seulement 45 p. cent des travailleurs canadiens et 28 p. cent des employés du secteur privé étaient couverts par des régimes de retraite professionnels. Parmi les hommes retraités de 65 ans et plus, les 20 p. cent les plus riches obtiennent environ 60

p. cent du revenu global total provenant de sources privées, tandis que les plus pauvres en reçoivent environ un p. cent. L'écart entre les hommes et les femmes est tout aussi frappant que l'écart entre les riches et les pauvres. En 1993, plus de 75 p. cent des femmes dépendaient principalement des fonds publics pour toucher un remplacement de revenu après la retraite, comparativement à quelque 50 p. cent des hommes. À la fin des années 1990, les transferts représentaient en moyenne 65 p. cent du revenu des femmes âgées, mais seulement 47 p. cent du revenu des hommes âgés. Bien qu'on puisse s'attendre à ce qu'un tel écart entre les sexes se rétrécisse quelque peu à l'avenir, il ne disparaîtra pas, ne serait-ce qu'en raison de l'accès inégal aux solutions de rechange. D'après une enquête menée en 1994 par Statistique Canada, chez les travailleurs rémunérés, 52 p. cent des hommes – mais seulement 43 p. cent des femmes – disposaient d'un régime de retraite professionnel ou privé. Par ailleurs, une telle différence existe dans tous les secteurs. Dans le secteur de base, les hommes sont 16 p. cent plus nombreux que les femmes à cotiser à un régime de retraite privé; dans le même secteur, les hommes retraités sont 22 p. cent plus nombreux que les femmes retraitées à recevoir des prestations de retraite. Dans le secteur périphérique, les hommes sont cinq p. cent plus nombreux que les femmes à cotiser à un régime de retraite privé; dans le même secteur, les hommes retraités sont huit p. cent plus nombreux que les femmes retraitées à recevoir des prestations de retraite. [32, 39, 45, 46, 53, 72]

[Remarque : les données sur les aspects du système de pensions abordés dans les paragraphes suivants du présent document ont été tirées en grande partie de documents disponibles sur les sites Web de DRHC et de Statistique Canada. Pour des considérations partisans, des comparaisons internationales, ainsi qu'un survol général, voir 1, 3, 8, 12, 30, 32, 39, 46, 50, 69, 75, 82.]

- Le programme de Sécurité de la vieillesse (SV) constitue le premier pilier du système de pension public canadien. Le programme offre une indemnité mensuelle déterminée et assurée, fondée sur des conditions de résidence minimales, à toutes les personnes de 65 ans et plus. Les aînés dont le revenu est limité reçoivent, outre la SV, un Supplément de revenu garanti (SRG). Entre 1974 et 1995, les prestations totales disponibles sont passées de 81 à 77 p. cent du seuil de pauvreté pour les célibataires et de 92 à 75 p. cent du seuil de pauvreté pour un couple marié. En octobre 2001, les prestations

mensuelles moyennes versées à ce titre s'élevaient à 420,07 \$ (SV) et 360,72 \$ (SRG). Les époux recevaient un supplément de 205,72 \$ à 334,38 \$ selon la catégorie à laquelle ils appartenaient. Chez les aînés dont le revenu net dépasse 55 309 \$, les versements au titre de la SV sont « imposés en retour ». Lorsque le revenu atteint 90 195 \$, les prestations au titre de la SV sont complètement éliminées. Le SRG n'est plus versé lorsque le revenu atteint 30 624 \$.

- Le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ) constituent le deuxième pilier du système de pension public canadien. Il s'agit de programmes de pensions à cotisation obligatoire et liés au revenu, visant à fournir jusqu'à 25 p. cent de la rémunération moyenne d'un travailleur, jusqu'à un maximum de 25 p. cent du salaire moyen dans l'industrie. En 2001, les prestations maximales s'élevaient à 775 \$ par mois ou 9 300 \$ par année. Les prestations au survivant sont de 428,70 \$ par mois si le bénéficiaire a moins de 65 ans et de 465 \$ par mois s'il est âgé de 65 ans ou plus (plus de 80 p. cent des survivants sont des femmes). L'âge d'admissibilité au RPC ou au RRQ est de 65 ans. Toutefois, les personnes âgées entre 60 et 64 ans peuvent réclamer des prestations à un taux réduit de 0,5 p. cent pour chaque mois correspondant à une réclamation anticipée, tandis que les personnes âgées entre 66 et 70 ans peuvent réclamer des prestations à un taux majoré de 0,5 p. cent pour chaque mois correspondant à une réclamation tardive. Après cinq ans, la réduction ou augmentation représente 30 p. cent du montant total et devient permanente. Ne sont admissibles au RPC ou au RRQ que ceux qui ont « dans une large mesure cessé de travailler ». Une telle approche absolutiste se distingue nettement de celle utilisée dans plusieurs pays européens, où des pensions partielles sont disponibles pour permettre aux travailleurs de quitter la population active de façon graduelle.
- Bien que la proportion de femmes qui cotisent au RPC ou au RRQ soit passée de 56 à 61 p. cent entre 1981 et 1991, les femmes ne reçoivent que 60 p. cent du revenu des hommes provenant de cette source. Les versements au titre du RPC et du RRQ sont fondés sur la rémunération tout au long de la vie. Une telle structure défavorise les personnes dont la carrière a été interrompue pour un motif quelconque. Les femmes qui quittent le marché du travail pour élever des enfants ont droit à un rajustement maximal de sept ans. Toutefois, un tel rajustement ne tient pas compte du pouvoir d'économie ni des salaires réduits qui découlent inévitablement des interruptions de travail. Les femmes

qui quittent le marché du travail pour prendre soin d'un parent ou d'un époux âgé (soit jusqu'à 25 p. cent de toutes les femmes âgées qui quittent leur emploi) ne reçoivent aucune indemnité. En 1999, en raison des différences ci-haut, les femmes recevant des prestations au titre du RPC ou du RRQ obtenaient en moyenne 299 \$ par mois, tandis que les hommes recevaient un montant de 533 \$ par mois.

- L'État canadien contribue à la sécurité économique des aînés d'une troisième façon, en leur fournissant des allègements fiscaux visant l'épargne-retraite. D'un point de vue idéologique, un tel « pilier » pose davantage de problèmes que les deux autres. La probabilité de cotiser à un RPA ou un REER augmente considérablement avec le revenu. En 1999, parmi les quelque 40 p. cent de l'ensemble des déclarants dont le revenu total était inférieur à 20 000 \$, seulement 15 p. cent avaient cotisé à un REER ou un RPA. Chez ceux dont le revenu se situait entre 20 000 \$ et 39 999 \$, la proportion était de 63 p. cent, tandis qu'elle atteignait 92 p. cent chez ceux dont le revenu dépassait 60 000 \$. La possibilité de cotiser dépend également du sexe. Soixante-six p. cent des hommes ont déclaré avoir économisé au moins une fois entre 1991 et 1993, tandis que 47 p. cent ont déclaré avoir réussi à économiser lors de chacune des trois années. Chez les femmes, les proportions étaient plus faibles : 53 p. cent et 36 p. cent respectivement. En 1999, l'écart de participation s'était quelque peu rétréci (56 p. cent contre 46 p. cent), mais les hommes économisaient en moyenne 40 p. cent de plus que les femmes.
- Au moins une partie de la différence entre les sexes au niveau de l'épargne peut être attribuée à des écarts de revenu : au cours des années d'imposition ci-haut, il y avait presque deux fois plus de femmes que d'hommes ayant un revenu inférieur à 10 000 \$. Pour les personnes à faible revenu, non seulement reste-t-il moins d'argent après qu'elles aient pourvu aux nécessités de la vie, mais le plafond de cotisation est aussi beaucoup plus bas lorsqu'il en reste. Il en résulte évidemment des rendements anticipés beaucoup plus faibles. Si les déclarants se trouvant dans la tranche de revenu de 20 000 \$ à 29 000 \$ prenaient leur retraite en ne touchant comme revenu que les prestations de SV/RPG et de RPC/RRQ, la plupart recevraient un revenu de pension représentant moins de 60 p. cent de leur revenu avant la retraite. Contrairement à la récente rhétorique de droite au sujet d'un régime d'épargne-retraite privatisé assurant une meilleure équité, le système de REER profite principalement à ceux qui sont déjà favorisés. À l'orientation anti-progressiste du programme s'ajoute la tendance croissante

vers le retrait prématuré accompagnant la réduction de l'aide sociale. Nous avons précisé ci-haut qu'en 1991, plus de 500 000 Canadiens de moins de 65 ans avaient retiré 3,3 milliards de dollars de leurs REER. En 1999, 1,1 milliard de personnes ont retiré 5,8 milliards de dollars de leurs REER. Étant donné le portrait que peignent les sections précédentes de la présente compilation, il convient de souligner que 23 p. cent de ceux ayant effectué un tel retrait étaient âgés entre 55 et 64 ans.

- Que dire de la performance du Canada par rapport à d'autres pays, en ce qui concerne l'aide qu'il fournit à ses citoyens âgés? En un mot, elle est plutôt médiocre. En 1990, les dépenses nationales relatives aux pensions de l'État s'élevaient à 6,0 p. cent du PIB, plaçant le Canada à l'avant-dernier rang parmi les pays du G7. Les dépenses s'élevaient à 6,4 p. cent du PIB au Royaume-Uni, 6,9 p. cent aux États-Unis, 12,3 p. cent en Allemagne, 13,3 p. cent en France et 14,2 p. cent en Italie. Seul le Japon, où les dépenses s'élevaient à 5,7 p. cent du PIB, affichait un pourcentage moins élevé. Quant au taux de remplacement, le Canada se classait également à l'avant-dernier rang parmi les pays du G7. En 1988, les prestations de retraite maximales disponibles au Canada (RPC/RRQ et SV) représentaient environ 40 p. cent du salaire moyen dans l'industrie (SMI). La même année, au Royaume-Uni, le taux de remplacement s'élevait à 40 p. cent du revenu et jusqu'à 200 p. cent du SMI, tandis qu'aux États-Unis, il représentait 41 p. cent du revenu et jusqu'à 250 p. cent du SMI. En 2001, la situation ne s'était pas améliorée. Elle est encore plus difficile pour ceux qui se trouvent au bas de l'échelle : les prestations de retraite doivent être examinées dans le contexte général de la réduction des dépenses relatives aux programmes sociaux et d'une inégalité de revenu croissante. Selon les statistiques des Nations Unies de 1997, 11,7 p. cent des Canadiens affichaient un revenu inférieur à 50 p. cent du revenu médian national. À titre de comparaison, entre cinq et sept p. cent des citoyens de la plupart des pays européens se retrouvent dans la même situation, tout comme 19 p. cent des Américains.

BIBLIOGRAPHIE CHOISIE

1. Andrew Armitage, *Social Welfare in Canada Revisited: Facing Up to the Future*, Toronto, Oxford University Press, 1996.
2. Paul Baker, « The Status of Age: Preliminary Results » (1985), 40 J. of Gerontology 506.
3. Ken Battle, « Pension Reform in Canada » (1997), 16 Cdn. J. on Aging 519.
4. Paul Beaudry et David Green, « Employment Outcomes in Canada: A Cohort Analysis » dans Riddell et St. Hilaire, éd., *Adapter les politiques à un marché du travail en transition*.
5. Marcel Bédard, *Les coûts économiques et sociaux du chômage*, DRHC, 1996.
6. Gordon Betcherman et Richard Chaykowski, *The Changing Workplace: Challenges for Public Policy*, DRHC, 1996.
7. Robert Binstock et Linda George, éd., *Handbook of Aging and the Social Sciences*, San Diego, Academic Press, 1995.
8. British Columbia Human Rights Commission, *Factors Affecting the Economic Status of Older Women in Canada: Implications for Mandatory Retirement*, Victoria, 2001.
9. Shari Brotman, « The Incidence of Poverty among Seniors in Canada: Exploring the Impact of Gender, Ethnicity and Race » (1998), 17 Cdn. J. on Aging 167.
10. Robert L. Brown, « Security for Social Security – Raise the Age of Entitlement? » dans Gee et Gutman, éd., *Rethinking Retirement*.
11. Mary Bunch et Cameron Crawford, *Persons with Disabilities: Literature Review of the Factors Affecting Employment and Labour Force Transitions*, DRHC, 1998.
12. John B. Burbidge, James Cutt, Paul Dickinson, Lam Newman, Michael J. Prince, Christopher Ragan et William B.P. Robson, *When We're 65: Reforming Canada's Retirement Income System*, Ottawa, C.D. Howe Institute, 1996.
13. Conseil canadien de développement social, *Are Women Catching Up in the Earnings Race?*, 1997, résumé disponible à http://www.ccsd.ca/gen_exs.htm.
14. Congrès du travail du Canada, *Is Work Working for You?*, document, sondage et feuillets de renseignements disponibles sur Internet à www.working4you.ca/quality.html.
15. Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, *Report of the Task Force on Labour Force Adjustment*, 1993.
16. Institut canadien de recherches sur les femmes, « Women and Poverty », 2000, feuillet de renseignements disponible sur Internet à www.criaw-icref.ca/Poverty_fact_sheet.htm.

17. Richard P. Chaykowski et Lisa M. Powell, « Women and the Labour Market: Recent Trends and Policy Issues » (1999), 25 Can. Pub. Pol. S1 (suppl.).
18. Miles Corak, « Le nouveau caractère du chômage : aspects démographiques de l'adaptation du secteur du travail au Canada » dans Surendra Gera, éd., *Le chômage au Canada : une vue rétrospective et prospective*.
19. Susan Crompton, « Travailleurs âgés et santé » (1996), Statistique Canada, Perspectives 31.
20. Jean Davidson, *Older Workers: How They Fit Into Today's Labour Market*, Toronto, Centre for Experienced Workers, Humber College, 2001.
21. Peter B. Doeringer, éd., *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*, Ithaca, NY, Cornell University ILR Press, 1990.
22. Marie Drolet et René Morissette, *Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?*, Statistique Canada, 1997.
23. Melissa Favreault, Caroline Ratcliffe et Eric Toder, « Labor Force Participation of Older Workers: Prospective Changes and Potential Policy Responses » (1999), 52 Nat. Tax J. 483.
24. Ross Finnie, *Earnings Dynamics in Canada: Earning Patterns by Age and Sex in Canada, 1982-1992*, DRHC, 1997.
25. James Gauthier et Richard Roy, *Tendances divergentes du travail indépendant au Canada*, DRHC, 1998.
26. Ellen Gee et Gloria Gutman, éd., *Rethinking Retirement*, Vancouver, Simon Fraser University, 1995.
27. Ellen Gee et Meredith Kimball, *Women and Aging*, Toronto, Harcourt Brace, 1987.
28. Surendra Gera, éd., *Le chômage au Canada : une vue rétrospective et prospective*, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1991.
29. Surendra Gera et Philippe Massé, *Performance de l'emploi dans l'économie du savoir*, Industrie Canada et Développement des ressources humaines Canada, 1996.
30. Dave Gower, « Income Transition Upon Retirement » (1998), Perspectives 18.
31. Melissa Hardy, « Employment after Retirement: Who Gets Back In » (1991), 13 Research on Aging 267.
32. Santé Canada, Division du vieillissement et des aînés, *Quelques statistiques sur les aînés canadiens*, document disponible sur Internet à www.hc-sc.gc.ca/seniors-aines/pubs/factoids_2001/intro_f.htm.
33. Jacques Henripin, « The Financial Consequences of Population Aging » (1994), 20 Cdn. Pub. Policy 78.

34. Doug Hostland, *Le chômage structurel au Canada : Certains faits saillants*, DRHC, 1995.
35. Développement des ressources humaines Canada, *Canada's Older Workers: a Discussion of Labour Market Issues*, 1996.
36. Développement des ressources humaines Canada, *Aperçu des tendances du marché du travail*, tiré d'*Emploi-Avenir 2000*.
37. Développement des ressources humaines Canada, *Lessons Learned: Older Worker Adjustment Program*, 1999.
38. Développement des ressources humaines Canada, *Étude bilan sur le travail autonome à son compte au Canada*, 2000.
39. Kevin Kinsella et Yvonne J. Gist, *Older Workers, Retirement and Pensions: A Comparative International Chartbook*, U.S. Census Bureau, 1995.
40. Darren Lauzon, *The Duration of Joblessness Following Displacement*, DRHC, 1995.
41. Marie Lavoie et Richard Roy, *Emploi dans l'économie de savoir : un exercice de comptabilité de croissance pour le Canada*, DRHC, 1998.
42. Suzanne LeBlanc et Julie Ann McMullin, « Falling through the Cracks: Addressing the Needs of Individuals between Employment and Retirement » (1997), 23 Cdn. Pub. Policy 289.
43. Clarence Lochhead, « Who Benefits from Canada's Income Security Programs », extrait disponible sur le site Web du Conseil canadien de développement social à www.ccsd.ca/perception/insite7.htm.
44. Wendy Loretto, Colin Duncan et Phil J. White, « Ageism and Employment: Controversies, Ambiguities and Younger People's Perceptions » (2000), 20 *Aging & Soc.* 279.
45. Victor Marshall, « The Older Worker in Canadian Society: Is There a Future? » dans Gee et Gutman, éd., *Rethinking Retirement*.
46. Victor Marshall, « Rethinking Retirement: Issues for the Twenty-First Century » dans Gee et Gutman, éd., *Rethinking Retirement*.
47. Philippe Massé, Richard Roy et Yves Gingras, *The Changing Skill Structure of Employment in Canada*, DRHC, 1998.
48. Susan McDaniel, « Serial Employment and Skinny Government: Reforming Caring and Sharing among Generations » (1997), 16 Cdn. J. on Aging 465.
49. Lynn McDonald, « The Invisible Poor: Canada's Retired Widows » (1997), 16 Cdn. J. on Aging 553.
50. Lynn McDonald, « The Link between Social Research and Social Policy Options: Reverse Retirement as a Case in Point » (1997), Cdn. J. on Aging and Cdn Pub Policy 90 (numéro conjoint spécial).

51. Lynn McDonald et Mervin Y.T. Chen, « The Youth Freeze and the Retirement Bulge: Older Workers and the Impending Labour Shortage » (1993), 28 J. Cdn. Stud. 75.
- 52a. Gaile McGregor, *Age Discrimination and the Law in Canada*, Terraconnaissance Inc., 2000, disponible à www3.sympatico.ca/terracon/gaile_mcgregor.
- 52b. Gaile McGregor, *Protection des aînés contre le chômage : une étude de cas de partialité systémique dans un régime obligatoire*, rapport non publié préparé pour la Commission du droit du Canada, 2002.
53. Julie Ann McMullin et Peri Ballantyne, « Employment Characteristics and Age Group Effects for Canadians Aged 45 Years and Over » (1995), Cdn. J. Sociology 529.
54. Kelly Morrison, *Job Loss and Adjustment Experiences of Older Workers, 1988-90*, DRHC, 1995, rapport non publié dont un extrait figure dans « Le travailleur âgé et la perte d'emploi », document disponible sur Internet à http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/arb-dgra/publications/bulletin/vol2n1/v2n1a6_f.shtml.
55. « NAPO: Poverty Statistics at a Glance », document de l'Organisation nationale anti-pauvreté disponible sur Internet à www.napo-onap.ca.
56. Nathalie Noreau, *Aspect longitudinal du travail à temps partiel involontaire*, Statistique Canada, 2000.
57. Commission de l'équité fiscale de l'Ontario, *Working Group Report: Women and Taxation*, Toronto, 1992.
58. Commission ontarienne des droits de la personne, *Il est temps d'agir : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario*, 2001.
59. Conseil de l'emploi et de l'investissement en Ontario, *Préparer la population aux emplois de demain*, 1997.
60. Sandy Pelly, *Unemployment: Its Impact on Body and Soul*, Ottawa, Association canadienne pour la santé mentale, 1992.
61. Garnett Picot et Andrew Heisz, *Le marché du travail canadien des années 1990*, Statistique Canada, 2000.
62. Steven G. Prus, « Income Inequality as a Canadian Cohort Ages: An Analysis of the Later Life Course » (2000), 22 Research on Aging 211.
63. Jane Pulkingham et Gordon Ternowetsky, éd., *Remaking Canadian Social Policy: Social Security in the Late 1990s*, Halifax, Fernwood, 1996.
64. Jill Quadagno et Melissa Hardy, « Work and Retirement » dans Binstock et George, éd., *Handbook of Aging*.
65. Craig W. Riddell et France St. Hilaire, éd., *Adapter les politiques à un marché du travail en transition*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 2000.

66. John Rife et Richard J. First, « Discouraged Older Workers: An Exploratory Study » (1989), 29 *Intntl J. Aging & Human Dev.* 195.
67. Alexander Samorodov, *Ageing and Labour Markets for Older Workers*, Genève, Bureau international du travail, 1999.
68. Warner K. Schaie et Carmi Schooler, éd., *Impact of Work on Older Adults*, New York, Springer, 1998.
69. Grant Schellenberg, « Diversity in Retirement and the Financial Security of Older Workers » dans Pulkingham et Ternowetsky, éd., *Remaking Canadian Social Policy*.
70. Grant Schellenberg, *Older Workers and Canada's Aging Labour Force*, Ottawa, One Voice, 1994.
71. Grant Schellenberg, *The Employment Challenge Facing Today's Experienced Workers*, Ottawa, One Voice, 1996.
72. Grant Schellenberg, *La retraite : les changements démographiques et économiques des dernières années*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1994.
73. Grant Schellenberg et Christopher Clark, « Boomers Today, Seniors Tomorrow » (septembre 1996) *Transition* 5.
74. Carmi Schooler, Leslie Caplan et Gary Oates, « Aging and Work: An Overview » dans Schaie et Schooler, éd., *Impact of Work on Older Adults*.
75. Comité permanent du développement des ressources humaines, *Préparer l'avenir : Rapport provisoire sur les travailleurs âgés*, Chambre des communes, 1999.
76. Statistique Canada, *Éducation et formation des adultes au Canada : Rapport de 1994 sur l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*, DRHC, Section de la formation et de l'éducation continue, 1997.
77. Statistique Canada, « Enquête sur la dynamique du travail et du revenu : écart salarial entre les hommes et les femmes » *Le Quotidien* (20 décembre 1999). Document disponible sur le Web à www.statcan.ca/Daily/Francais/991220/q991220a.htm.
78. Jennifer Stephen, *Access Diminished: A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario*, ACTEW & York University Centre for Research on Work and Society, 1999.
79. Harvey L. Sterns et Suzanne M. Miklos, « The Aging Worker in a Changing Environment: Organizational and Individual Issues » (1995), 47 *J. Vocational Behav.* 248.
80. Deborah Sunter, *Trends in the Participation Rate: The Role of School, Retirement, and Discouragement*, Ottawa, Centre d'étude des niveaux de vie, 1998.
81. Philip Taylor et Alan Walker, « Employers and Older Workers: Attitudes and Employment Practices » (1998), 18 *Ageing & Soc.* 641.

82. Monica Townson, *Pensions Under Attack: What's Behind the Push to Privatize Public Pensions*, Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives, 2001.
83. Monica Townson, *A Report Card on Women and Poverty*, Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives, 2000.
84. UFCW Local 2000 Education Centre, *Participatory Employment Promotion Study: 45+ Unemployed Older Workers*, 1998.
85. Susan Underhill, *Aging Workers in the Workplace: A Canadian Perspective*, Human Resources Development, Strategic Policy and Partnership, Labour Program, 1999.
86. Susan Underhill, Victor Marshall et Sylvie Deliencourt, *Options 45+ HRCC Survey: Final Report*, Ottawa, One Voice, 1997.
87. Susan Underhill, Victor Marshall et Sylvie Deliencourt, *Options 45+ Survey of Canadian Employers: Final Report*, Ottawa, One Voice, 1997.
88. Susan Underhill, Victor Marshall et Sylvie Deliencourt, *Options 45+ Survey of Employment Agencies*, Ottawa, One Voice, 1997.
89. Victoria Velkoff et Valerie Lawson, *Gender and Aging: Caregiving*, U.S. Census Bureau, 1998.

Remarque : s'ajoutent à la liste divers documents électroniques disponibles sur les sites Web de Santé Canada (www.hc-sc.gc.ca), Développement des ressources humaines Canada (www.hrdc-drhc.gc.ca) et Statistique Canada (www.statcan.ca). Veuillez noter que la plupart des publications gouvernementales sur la liste ci-haut sont également disponibles sur Internet.