

Viellissement de la main-d'œuvre

Un problème collectif, un choix individuel

par Jacqueline de Bruycker



*Le comité exécutif de la CSD :
François Vaudreuil, président,
Claude Faucher, vice-président,
Serge Tremblay, trésorier et
Robert Légaré, secrétaire.*

« Le défi qui nous attend est d'assurer à chaque travailleur âgé les conditions idéales lui permettant de choisir, en toute liberté et connaissance de cause, de continuer à travailler ou de quitter son milieu de travail. »

« Et, envers les personnes qui auront décidé de poursuivre leur vie active, la première de nos responsabilités est de leur permettre de vieillir dans la dignité, jamais dans un contexte de marginalisation, voire d'exclusion, mais toujours dans la recherche de ce nouvel équilibre que nous avons à bâtir dans nos milieux de travail par delà les générations. »

Le président de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), François Vaudreuil, a d'entrée de jeu donné le ton au colloque sur le « *Viellissement de la main-d'œuvre, un nouvel équilibre à bâtir* », qui a réuni quelque 300 délégués, les 7 et 8 février dernier, au Centre des congrès de Trois-Rivières.

Un nouvel ordre économique

Le président de la CSD leur a rappelé que les récessions des décennies 1980 et 1990 ont engendré un nouvel ordre économique, caractérisé par la rareté de l'emploi. D'un côté, des jeunes ont été privés de tout accès au marché du travail ou, victimes des clauses de disparité de traitement, ils ont été contraints de travailler à des conditions moindres que celles dont disposaient les travailleurs déjà à l'emploi de l'entreprise. De l'autre, des travailleurs âgés ont été soit confrontés à un chômage de longue durée, soit invités, sinon fortement poussés par leurs employeurs, à partir en préretraite.

Ces stratégies ont, selon François Vaudreuil, effrité la diversité qui, hier encore, caractérisait les milieux de travail et accru le poids relatif du groupe des 45 à 64 ans, si bien que leur prochaine mise à la retraite risque de laisser un grand vide. Surtout qu'à cause de la baisse importante de la natalité qu'a connue le Québec dès la seconde moitié des années 1960, la relève fera souvent défaut.

Toutes les sociétés industrielles sont, à des degrés divers, confrontées au vieillissement de la main-d'œuvre. Le problème a cessé d'être un problème individuel à résoudre surtout par les mécanismes de la retraite pour prendre une dimension collective.

Au Québec, la réflexion menée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) et la stratégie d'intervention élaborée par Emploi-Québec ont ouvert d'intéressantes pistes de solution tout en alimentant d'importants débats dans la société.

« C'est notre responsabilité de participer à cette réflexion collective à l'échelle de la centrale et dans chacun de nos syndicats, mais sans jamais perdre de vue que chaque travailleur âgé dispose du droit fondamental de choisir ce qui lui convient entre le maintien en emploi et la retraite. Le respect de cette liberté de choix doit être omniprésent », insiste-t-il.

Suite à la page 4



Mais, il écarte toute solution qui, pour répondre à un objectif immédiat de rentabilité, ne se limiterait qu'à assurer l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, donc à retarder la prise de la retraite. Il rejette également la justification économique de la retraite anticipée comme le discours de ceux qui laissent entendre qu'il faudra sabrer les programmes sociaux puisque les jeunes générations seront incapables d'en supporter le poids.

« *Initiateur de conflits inter-générationnels, ce discours attaque notre capacité de solidarité en plus d'être réducteur. Il n'est pas question d'accepter que les travailleurs âgés soient condamnés à travailler sans fin. Il n'est pas question, non plus, d'assister impuissants aux tensions qui risquent de se développer dans nos milieux de travail entre les générations. Ce serait ignorer notre détermination à agir, renier notre capacité à tisser des liens solides de partage et de solidarité entre tous les travailleurs.* »

Des stratégies à initier

Pour les travailleurs âgés qui choisiront de rester en emploi, le défi est de créer un environnement de travail dans lequel ils auront leur place et se sentiront

bien. Comment? François Vaudreuil a proposé aux syndicats d'initier des stratégies précises qui auront pour but de modifier l'organisation du travail, de revoir les charges de travail tant au niveau physique que mental, de réaménager le temps de travail, d'individualiser la formation en fonction des besoins des travailleurs âgés, d'assurer le transfert des compétences, etc.

« *Certaines de ces avenues risquent de provoquer des résistances, car elles vont quelque peu à l'encontre des revendications traditionnelles du mouvement syndical, qui n'a cessé de combattre la fragmentation du temps de travail, de s'opposer à la précarisation de l'emploi jumelée à l'appauvrissement, à l'exclusion. Une chose est certaine, il va falloir revoir nos façons de faire, modifier quelque peu l'application de nos principes* », mentionne-t-il.

Pour une retraite décente

Les régimes publics de retraite n'offrent actuellement qu'un taux de remplacement de revenu insuffisant pour assurer le bien-être économique des travailleurs âgés à leur sortie de la vie active. Pas étonnant que, selon un sondage publié l'automne dernier dans le journal *La Presse*,

63% des Québécois pensent qu'ils devront continuer à travailler après avoir pris leur retraite.

« *Il est impératif de maintenir au cœur de nos priorités l'amélioration des régimes complémentaires de retraite et des régimes collectifs d'épargne-retraite ou leur instauration là où ils sont absents. La CSD doit continuer à faire preuve de créativité afin d'inciter les pouvoirs politiques à rebrasser les programmes sociaux, les règles fiscales afin d'améliorer la situation des personnes en route vers la retraite ou qui en bénéficient déjà* », souligne François Vaudreuil.

Retraite anticipée

Il faut, insiste le président de la CSD, reconnaître sans la moindre restriction le droit des travailleurs de décider du moment auquel ils vont quitter leur emploi. Ceux qui décident de le faire avant l'âge normal de la retraite doivent pouvoir le faire dans le respect de leur choix.

Malheureusement, la retraite n'est pas toujours un choix pour les travailleurs âgés, victimes d'un licenciement collectif ou de la fermeture de leur entreprise. Pour eux, la CSD réclame sans relâche la mise sur pied d'un programme de soutien du revenu. Prenant

le relais du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), il permettrait à une personne de 55 ans et plus, qui a perdu son emploi à la suite d'un licenciement collectif ou de la fermeture de son entreprise et qui compte dix ans d'expérience dans son secteur d'activité économique, de recevoir des prestations équivalentes à celles de l'assurance-emploi jusqu'à l'âge de 65 ans, dans la mesure où l'écart entre ses compétences et celles requises sur le marché du travail est trop grand pour qu'elle puisse trouver un emploi rémunérateur dans sa région.

Le temps d'agir

Le nouvel équilibre à bâtir dans chacun des milieux de travail commande de nombreuses adaptations dont doivent bénéficier l'ensemble des travailleurs, même les plus jeunes. Le président de la CSD met les syndicats en garde : les solutions élaborées devront être communes, « *sinon, on se dirige tout droit vers la confrontation* ».

Pour désamorcer les tensions intergénérationnelles, il invite les travailleurs à développer des complexités par delà les générations et à cultiver les points de convergence. « *En travaillant ensemble et en mettant à profit les forces de chacun, nous saurons bâtir des milieux de travail où jeunes et moins jeunes auront leur place, cohabiteront en toute confiance et dans le respect mutuel et seront solidairement unis autour d'un même objectif, celui de redonner au travail un visage humain* », a-t-il conclu. ●