

Stratégie d'intervention pour les 45 ans et plus

Une autre façon de voir le monde de l'emploi

par Jacqueline de Bruycker

La publicité Liberté 55 a frappé l'imaginaire de tout le monde en promettant des retraites dorées de plus en plus tôt. Aujourd'hui, c'est devenu un rêve inatteignable pour de plus en plus de travailleurs, qui demain risquent d'être condamnés à travailler sans fin ou à prendre une retraite qui aura le visage de la pauvreté, de l'exclusion.

Dans un Québec qu'elle considère « en pleine forme », c'est, pour la ministre déléguée à l'Emploi, Agnès Maltais, un « paradoxe inquiétant ». D'autant plus inquiétant que pour contrer les besoins en main-d'œuvre déjà criants dans plusieurs régions et pour rencontrer l'objectif de plein emploi que s'est fixé le gouvernement, le Québec aura besoin de « toute la force de travail des Québécoises et des Québécois ».

Invitée à prendre la parole lors du colloque de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), elle a présenté la *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus*, élaborée par le gouvernement québécois en réponse à ce défi que pose la nouvelle dynamique du marché du travail.

L'objectif de cette stratégie est de favoriser le maintien en emploi et la réinsertion sur le marché du travail des travailleurs de 45 ans et plus qui le désirent.

La réinsertion en emploi

« On constate que ces travailleurs sont de plus en plus victimes d'un chômage de longue durée et ce, même dans le contexte économique favorable que l'on connaît actuellement. Les plus âgés n'ont pas profité autant que les jeunes de la baisse du chômage et mettent en moyenne une fois et demie plus de temps que les autres à réintégrer le marché du travail. Les travailleurs expérimentés n'arrivent donc pas à s'appropriier leur juste part des emplois disponibles. Pourquoi ? », s'interroge Agnès Maltais.

Une partie de la réponse est qu'ils sont victimes de préjugés, l'autre est qu'ils n'ont pas toujours eu l'occasion de maintenir leurs compétences à jour et qu'ils se retrouvent, après une perte d'emploi, avec des difficultés à répondre aux nouvelles exigences du marché du travail.

Prolonger les carrières

Les changements démographiques que connaît le Québec risquent de provoquer, dans quelques années, de sérieuses pénuries de



Agnès Maltais, ministre déléguée à l'Emploi

main-d'œuvre. Ainsi, à titre d'exemple, près de la moitié des 33 000 employés de collèges pourraient prendre leur retraite d'ici 2010 ! Sur la Côte-Nord, les principales entreprises voient venir le départ à la retraite de près d'un cinquième de leur personnel d'ici trois à sept ans. Dans certains secteurs, la proportion pourrait atteindre 40%.

Il faut donc s'assurer de maintenir en emploi les travailleurs le plus longtemps possible. Mais, insiste la ministre, il n'est pas question d'attaquer de quelque façon que ce soit le droit à la retraite, ni de remettre en cause les mesures d'aide et de transition vers la retraite, notamment à l'intention des gens que le travail a usés. « Le respect du choix des individus est un postulat de base, mais encore faut-il qu'ils aient un véritable choix. Ils ne doivent pas partir parce qu'ils se sentent exclus, parce que leur milieu de travail refuse de s'adapter ou parce que leur employeur n'a pas investi

« On constate que ces travailleurs sont de plus en plus victimes d'un chômage de longue durée et ce, même dans le contexte économique favorable que l'on connaît actuellement. »

dans leur formation et qu'ils se sentent maintenant dépassés. Les gens doivent pouvoir choisir de travailler jusqu'au moment où ils désirent véritablement prendre leur retraite », affirme Agnès Maltais.

Quatre grands axes

La stratégie propose quatre grands axes d'intervention pour relever les défis de la disponibilité de la main-d'œuvre, de la relève et du transfert d'expertise, de la rétention de main-d'œuvre et du développement des compétences. Il s'agit de :

Équité

Dignité

Respect

➤ CONNAISSANCE et SENSIBILISATION

Si les gens sont de plus en plus sensibilisés aux enjeux que soulève le vieillissement de la main-d'œuvre, il faut, selon la ministre, « améliorer notre connaissance de la situation et y sensibiliser les partenaires du marché du travail : les employeurs, les syndicats et le milieu de l'éducation, mais aussi l'ensemble de la population en lui offrant une information exacte, plus fine et constamment mise à jour ».



➤ GESTION PRÉVISIONNELLE

La ministre est très claire : il est primordial que les employeurs s'y mettent rapidement et énergiquement. Ils doivent à la fois prévoir les départs à la retraite de leurs salariés et préparer la relève. Aujourd'hui, la moitié des personnes admissibles à la retraite la prennent avant l'âge de 60 ans. Cette proportion est actuellement de 49 % alors qu'elle n'était que de 14 % il y a 25 ans.

« Peut-être y a-t-il moyen de prolonger les carrières en mettant en place des conditions plus adaptées aux travailleurs d'expérience pour qu'ils aient tout simplement le goût de continuer. Il s'agit de faire en sorte que les années précédant la retraite ne soient pas les plus pénibles, mais, au contraire, qu'elles fassent partie des plus belles, des plus stimulantes d'une vie de travail », insiste Agnès Maltais.



Dans le même temps, poursuit-elle, employeurs, syndicats et gouvernements devront, d'une part, concevoir des conditions de préretraite qui permettent aux gens de ne pas être perdants s'ils choisissent, par exemple, de prendre une retraite progressive. D'autre part, il faudra faire travailler ensemble jeunes et moins jeunes afin d'assurer le transfert des compétences par des pratiques de mentorat ou de compagnonnage.

➤ ADAPTATION DES SERVICES ET DES MESURES

La ministre promet des interventions plus ciblées d'Emploi-Québec, des agents d'aide à l'emploi mieux formés et informés de la réalité particulière de ces travailleurs.

Elle est prête également à instaurer une nouvelle mesure ou à ajouter un nouveau volet à une mesure existante, notamment pour les plus de 55 ans qui vivent des situations particulièrement difficiles en matière d'accès à l'emploi... mais en autant qu'Ottawa accepte de participer au financement d'une telle initiative. Ce qui est loin d'être assuré, selon elle.

Il y a quelque 40 milliards \$ de surplus d'accumulés dans la caisse de l'assurance-emploi, plus qu'il n'en faudrait pour assurer le financement d'une telle mesure, mais la ministre de Développement des ressources humaines Canada, Jane Stewart, fait la sourde oreille, refusant même de rencontrer Agnès Maltais tout comme les



membres de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

➤ AMÉLIORATION ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

« Nous ne pouvons pas nous payer le luxe d'assister passivement à la déqualification des travailleurs en ne maintenant pas leurs compétences à jour. Il faut donc investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance de ces compétences afin qu'ils puissent mieux s'adapter aux besoins changeants du marché du travail et y demeurer actifs plus longtemps », considère la ministre.

Mais, elle est consciente qu'il faudra aussi changer les mentalités en ce qui a trait à la formation assujettie à l'âge. « Plus personne ne doit penser "Elle est trop âgée pour qu'on mise sur elle" ou "Je suis trop vieux pour apprendre". Nous devons introduire des changements tant dans nos façons de faire que dans nos façons de voir le monde de l'emploi. La stratégie d'intervention s'inscrit dans cette volonté de changement », a-t-elle conclu. 🍷