

par Jacqueline De Bruycker

Retour massif des travailleurs âgés sur le marché du travail

Les 55-64 ans ont effectué un retour en force sur le marché du travail en 2002, selon la Revue du nouveau marché du travail, printemps 2003, réalisée par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie.

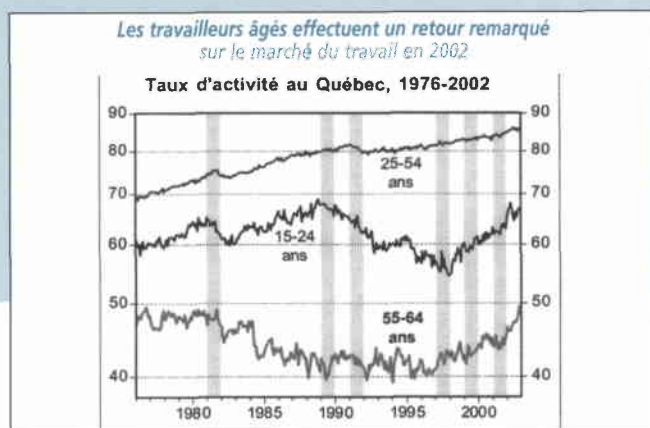
Le taux d'activité des travailleurs de ce groupe d'âge se situe actuellement autour de 50 %, après avoir chuté à aussi peu que 40 % au milieu des années 90.

Les 55-64, qui représentaient en 2002 13 % de la population de 15 ans et plus, ont décroché 31 % des nouveaux emplois et 38 % des nouveaux emplois à temps plein. Ces emplois ont été comblés aussi bien par les travailleurs très scolarisés que peu scolarisés.

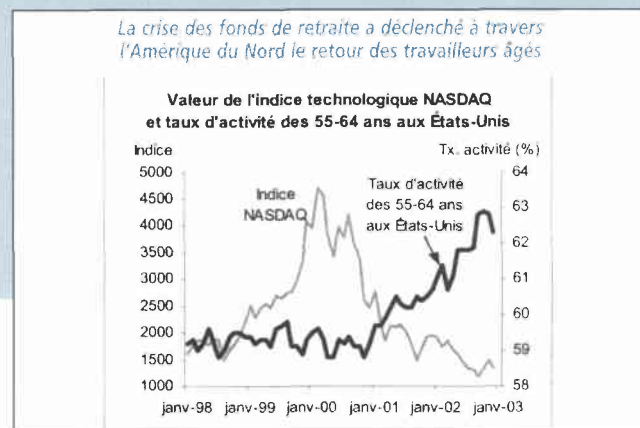
Selon la revue, le niveau de scolarité des travailleurs âgés, qui a fortement augmenté au cours des dernières années, ne peut donc pas, à lui seul, expliquer leur retour en masse. Tout

comme les transformations de l'économie, bien qu'importantes, ne pouvaient expliquer à elles seules le retrait prématuré de ces travailleurs dans les années qui ont précédé. La retraite anticipée sur une base volontaire avait aussi, dans ce dernier cas, joué un rôle.

Or, d'après CETECH, si l'on se fie à l'expérience américaine, la crise des fonds de retraite est la cause principale du retour des travailleurs âgés sur le marché. Les travailleurs âgés ont, en effet, effectué un retour tout aussi spectaculaire aux États-Unis et ce, en même temps qu'il se perdait deux millions d'emplois dans leur pays.



Source : CETECH à partir des données de Statistiques Canada



Source : U.S. Bureau of Labor Statistics et Yahoo Finance; compilation CETECH

Savez-vous que...

Le ministère du Travail a analysé 1969 conventions collectives et 14,4 % d'entre elles contiennent des dispositions qui visent les salariés âgés de manière particulière : allègement des tâches au travail, banque de congés spéciaux et réduction du temps de travail ou une combinaison de ces trois mesures.

Dans le secteur privé, c'est la politique de réduction du temps de travail qui est davantage privilégiée, puisqu'elle est présente dans 69,2 % des conventions et qu'elle touche la moitié des salariés.

Pour le secteur public, l'analyse établit que plus d'une politique s'appliquent aux salariés âgés ou encore que les conventions font référence à une mesure facilitante autre que les trois mentionnées. La catégorie « autre disposition » vient, en effet, en tête devant l'allègement ou la réorganisation des tâches.

Au chapitre des autres dispositions, l'étude donne l'exemple d'une clause qui permettrait « d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent à la convention pour les employés qui

souffrent de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autres causes ».

On apprend également que dans le secteur privé, ce sont les syndicats dont la taille varie de 50 à 99 salariés qui négocient plus fréquemment des dispositions à l'égard des travailleurs âgés. Ainsi 54,8 % des conventions qui contiennent des dispositions à cet égard ont été négociées par des syndicats de 50 à 99 salariés, alors que par rapport au nombre total de conventions elles ne représentent que 19,3%.

Maintien en emploi

Soyons créatifs !

« Le temps est venu pour les employeurs de penser à des formules différentes afin de conserver le savoir, l'expertise et la productivité de leurs têtes grises. »

C'est, selon Louise Brochu, conseillère en ressources humaines, le principal défi que les employeurs auront à relever au cours des prochaines années afin de garder leurs travailleurs vieillissants et ils devront le faire avec « *ouverture et créativité* », en proposant aux travailleurs d'expérience « *de plus en plus de voies alternatives aux modèles traditionnels* ».

Dans un article paru récemment dans la revue Effectif, Louise Brochu y va de quelques suggestions :

- ✓ Un aménagement des horaires pour permettre le temps partagé, le travail à temps partiel, le travail saisonnier selon les périodes les plus occupées ;
 - ✓ L'extension des congés sabbatiques pour des motifs autres qu'une maternité ou un retour aux études. Un congé de trois, six mois permettrait aux travailleurs âgés de « recharger ses batteries pour continuer encore plus longtemps » ;
 - ✓ L'implantation de programmes de mentorat qui permettent aux travailleurs plus âgés de transmettre leur savoir à la relève.
- « *Il existe différentes avenues qui ne demandent qu'à être explorées. C'est le moment d'être ouvert, créatif et proactif pour conserver ces employés qui deviendront de plus en plus indispensables à mesure que les effets de la pénurie de main-d'œuvre se feront sentir...* », souligne-t-elle.

Elle interpelle également les gouvernements afin qu'eux aussi mettent sur pied des mesures facilitantes. Les règles fiscales gouvernementales et la Régie des rentes du Québec ne favorisent pas de telles pratiques et imposent plutôt des pénalités importantes à la retraite progressive.

Modifier la cadence

« *Lorsque vous atteignez la cinquantaine, ne commencez pas à planifier votre retraite, préparez plutôt le prochain tiers de votre vie.* »

Cette phrase est de Lee Iacocca, né en 1924, président de Chrysler jusqu'en 1992 et toujours actif. Sans être tous des Lee Iacocca, Louise Brochu estime nombreux sont les travailleurs d'expérience qui voudraient continuer à être actifs professionnellement, mais pas à n'importe quel prix : pas à soixante-dix heures de travail par semaine à l'année longue. Ils seraient prêts à ralentir, mais pas à arrêter complètement.

Peu d'entreprises l'ont compris jusqu'ici, les innovations pour contrer le décrochage des 55 ans et plus ne sont pas légion, pourtant le temps presse, le compte à rebours est commencé.

Vous nous avez dit que...

Lors du colloque tenu les 7 et 8 février 2003 sur le thème « *Viellissement de la main-d'œuvre : un nouvel équilibre à bâtir* », les quelque 300 délégués ont été invités à répondre à un questionnaire portant sur différentes questions touchant le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre. Voici quelques faits saillants qui se dégagent des réponses fournies par les participants.

- ◆ Le groupe des 55 ans et plus représente 18,9 % des travailleurs dans les différents milieux de travail présents au colloque, alors que le groupe des moins de 30 ans en représente 22,5 % ;
- ◆ 70 % des répondants ont indiqué que la pénurie de main-d'œuvre était une préoccupation dans leur milieu de travail ou encore dans leur secteur d'activité. De ce nombre, un tiers souligne que ce sujet fait l'objet de discussions patronales-syndicales ;
- ◆ 42,8 % ont mentionné que des modifications avaient été apportées dans leur milieu de travail afin de faciliter l'accès ou le maintien en fonction des travailleurs plus âgés, notamment avec la création de postes allégés, l'adoption de mesures ergonomiques, l'établissement du travail partagé ;
- ◆ Les activités de formation sont, d'après la majorité des répondants, accessibles à l'ensemble des travailleurs, peu importe leur âge ;
- ◆ Selon 70 % des répondants, il existe dans leur milieu de travail des tensions et des problèmes intergénérationnels, ils s'expriment, entre autres, par des préjugés, de la méfiance, un esprit de compétition, un manque de respect, de communication entre les groupes d'âges ;
- ◆ L'importance du phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre est l'élément qui, dans les conférences et dans les ateliers, a le plus frappé les participants ;
- ◆ Quant aux éléments que la CSD devrait privilégier, les répondants ont indiqué par ordre d'importance : la retraite progressive, la mise sur pied d'un programme de soutien du revenu pour les travailleurs âgés, victimes d'un licenciement collectif ou de la fermeture de leur entreprise, la préparation à la retraite et la réduction du temps de travail. ☺