

Vieillessement de la main-d'œuvre et perspective intergénérationnelle

Les milieux de travail s'approprient la dynamique du vieillissement de la main-d'œuvre

par Jacqueline de Bruycker



Quelque 63 % des travailleurs de 45 ans et plus qui ont participé à la recherche-action sur le « Vieillessement de la main-d'œuvre et perspective intergénérationnelle » seraient prêts à demeurer plus longtemps en emploi, mais à certaines conditions. Et, pour 42 % d'entre eux, cette condition, c'est la réduction de leur temps de travail.

C'est un des faits saillants qui se dégagent de la recherche-action que la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)** a menée, au cours des trois dernières années, dans neuf milieux de travail, de région et de secteurs d'activité différents, représentant plus de 1 330 travailleurs.

Ces résultats ont été présentés le 3 février dernier à l'occasion du lancement du Guide syndical d'intervention 2006, qui marquait la clôture du projet.

L'événement s'est déroulé en présence de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, **Michèle**

Courchesne, de la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), **Marjolaine Loiseau**, du président de la CSD, **François Vaudreuil**, du directeur du Groupe

de recherches sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (Transpol) de l'Institut national de recherche scientifique (INRS) Culture et société, **Frédéric Lesemann**, de représentants d'Emploi-Québec, qui a participé financièrement à la réalisation du projet, ainsi que d'associations patronales et syndicales, sans oublier les membres du personnel de la CSD, les représentants des syndicats et des employeurs qui ont participé à la recherche-action.

Les 45 ans et plus

Appelés à se prononcer par la voie d'un questionnaire, 44 % des 45 ans et plus ont indiqué qu'ils prévoient prendre leur retraite à l'âge de 61 ans. Par contre, les salariés du réseau de la Santé et des Services Sociaux pensent partir quelques années plus tôt.

Mais le moment de la prise de la retraite est perçu par près d'un travailleur sur



François Vaudreuil, président de la CSD.

trois comme un moment très ou assez difficile à cause de sa situation familiale, financière et de l'évolution de son état de santé. Ce pourcentage grimpe au-delà des 50 % dans quatre milieux de travail, où la rémunération est la plus basse.

La réduction du temps de travail s'impose vraiment comme le principal facteur qui pourrait inciter les travailleurs d'expérience à demeurer plus longtemps en emploi. Loin derrière, il y a la réduction de la charge physique attachée à leur emploi, la possibilité d'avoir des défis plus intéressants à relever au travail et l'amélioration de l'ambiance physique de leur lieu de travail.

Ces préoccupations se sont traduites sur le terrain par des échanges patronaux-syndicaux qui ont porté sur la mise en place de programmes de préparation à la retraite, sur la négociation de clauses de retraite progressive, sur des modifications à apporter à certaines tâches de travail

afin d'en diminuer la pénibilité. À titre d'exemple dans une usine de tissage, la tâche de renvideur a été revue afin de réduire le nombre de gestes répétitifs, alors qu'une entreprise de la métallurgie a amélioré l'ambiance physique du lieu de travail en s'attaquant à la poussière et aux variations marquées de température.

L'ensemble des travailleurs

La recherche-action visait également à cerner quels étaient pour les travailleurs, peu importe leur âge, les éléments de satisfaction au travail. Ce sont les conditions générales de travail (salaire, bénéfices sociaux, congés, etc.) qui arrivent bonnes premières. Le degré de coopération et d'entraide entre les collègues est aussi cause de satisfaction.

En bout de liste, ce sont les perspectives d'avenir dans l'entreprise, les programmes de formation offerts par l'employeur et l'ambiance physique du lieu de travail qui sont considérés comme

étant les éléments les moins satisfaisants. Les perspectives d'avenir dans l'entreprise sont identifiées par les répondants comme le facteur déterminant dans le choix de rester ou non à l'emploi de l'entreprise.

Sur le terrain

Pendant des années, sociologues et démographes ont débattu à l'échelle macroéconomique du vieillissement de la main-d'œuvre, tenant peu compte de la perspective des travailleurs, la réalisation de ce projet a conduit les syndicats et les employeurs, qui ont participé au projet, à s'approprier la dynamique du vieillissement de la main-d'œuvre et les défis qu'elle commande.

À la recherche de solutions qui tiennent compte de la diversité des âges, des besoins et des attentes des travailleurs, chaque milieu de travail s'est questionné, dans une perspective intergénérationnelle, sur l'organisation du travail à l'écart des préjugés et des

solutions d'exclusion.

La volonté des milieux de travail quant à l'urgence d'agir vis-à-vis le vieillissement de la main-d'œuvre, c'est le point de départ d'une démarche qui va enfin permettre aux femmes et aux hommes d'aujourd'hui comme à celles et à ceux de demain de vieillir en travaillant, en autant qu'ils le désirent, qu'ils le veulent.

Un guide syndical

Pour que l'expérience vécue par ces milieux de travail, pour que l'expertise qu'ils ont développée de concert avec le personnel de la CSD, puissent profiter aux autres, la CSD a élaboré un guide qui propose un cadre de réflexion et d'intervention. Réflexion sur le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre et ses impacts sur le monde du travail, sur l'action syndicale, et intervention afin de dégager des pistes de solution dans la perspective d'un meilleur équilibre intergénérationnel. 