

**Mieux vivre à toutes les étapes de  
la vie  
L'action du mouvement syndical**

**Mémoire de la  
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec**



**présenté au**

**Bureau québécois de  
l'Année internationale des personnes âgées**

**Juin 1999**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Introduction</b> .....	3
<b>Partie 1 En toile de fond : un peu d'histoire</b> .....	5
La retraite : de l'assistance au droit.....	5
Une société qui se modernise .....	7
<b>Partie 2 Les personnes âgées</b> .....	9
Une amélioration importante des conditions de vie.....	9
La situation économique : encore beaucoup à faire !.....	10
Surtout pour les femmes et les plus âgés .....	11
L'action syndicale : une contribution majeure .....	12
<b>Partie 3 La main-d'œuvre vieillissante et le marché du travail</b> .....	14
Les 45 ans et plus : un portrait de la situation .....	14
Des causes possibles : les politiques des employeurs.....	17
<b>Partie 4 Des réflexions, des actions, des revendications</b> .....	21
Maintenir la main-d'œuvre vieillissante en emploi.....	21
Assurer des conditions décentes pour la retraite .....	25
<b>En conclusion</b>	
<b>Poursuivre une réflexion globale</b> .....	33

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec  
545, boul. Crémazie Est, 17<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Téléphone : (514) 383-8000  
Télécopie : (514) 383-8001  
Courriel : [ftq@ftq.qc.ca](mailto:ftq@ftq.qc.ca)

Dépôt légal – 2<sup>e</sup> trimestre 1999  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 2-89480-049-5

## Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec remercie le *Bureau québécois de l'Année internationale des personnes âgées* de bien vouloir l'accueillir à ses audiences publiques afin de se prononcer sur les impacts du vieillissement de la main-d'œuvre québécoise. Nous comprenons que le présent exercice en est un de réflexion. Et nous croyons que la FTQ est effectivement une interlocutrice pertinente pour alimenter de telles réflexions. Nous représentons près de 500 000 travailleuses et travailleurs québécois dans tous les secteurs de l'activité économique. Nous sommes donc bien au fait de la situation passée et actuelle du marché du travail, de même que des revendications et gains obtenus tant dans les entreprises que dans la société en général.

Malgré l'intérêt du *Bureau* pour la question spécifique du vieillissement de la main-d'œuvre, nous avons fait le choix d'une perspective plus large en nous intéressant aussi au vécu des personnes âgées. Parce que la situation d'une personne âgée est le « produit » de toute une vie, de sa vie de travail antérieure tout autant que de diverses dimensions telles le sexe, l'origine ethnique et sociale ou les liens sociaux et familiaux. Parce qu'aussi, et les statistiques le disent, la pyramide des âges s'est considérablement modifiée dans bon nombre de sociétés industrialisées, dont la nôtre. Le nombre et la proportion des personnes âgées de 65 ans et plus sont grandissants, alors qu'à l'opposé le nombre et la proportion des jeunes de moins de 15 ans ont chuté. Raison de plus pour s'intéresser tout autant aux premiers qu'aux derniers!

Mais il s'agit là d'âges « statistiques » qui sont de moins en moins le reflet concret de la réalité. Alors qu'auparavant la catégorie des 65 ans et plus représentait les vieux et les retraités, il y a de plus en plus de vieux qui sont en bonne forme physique et de jeunes qui sont des retraités. Les évolutions en matière de santé font qu'on est physiologiquement jeune de plus en plus tard, alors que les transformations du marché du travail font qu'on est vieux de plus en plus tôt. Il s'est donc créé une nouvelle période de la vie où chacun, chacune est trop jeune pour être vieux et trop vieux pour être jeune. C'est comme si l'âge mûr n'existait plus comme passerelle entre la vie active sur le marché du travail et la retraite.

Mais pour nous, au-delà des catégories statistiques, il existe toujours une continuité entre la vie de travail et la vie de retraite. Et parce que le vieillissement de la main-d'œuvre, la période de transition entre la vie active et la retraite et les âges de la retraite se sont complexifiés, nous nous sentons encore plus interpellés. Aujourd'hui comme hier, travailler au bien-être de nos membres sur le marché du travail, c'est aussi travailler à leur bien-être futur, quand ils rejoignent la cohorte des retraités et des personnes âgées.

Dans le cadre de cet exercice de réflexion, nous ne croyons pas avoir des réponses à toutes les questions qui se posent. Cependant, nos analyses, nos revendications et nos actions, particulièrement celles des vingt dernières années, sont autant de pistes de solutions que nous voulons partager avec le Bureau. La situation des personnes âgées ou de la main-d'œuvre vieillissante est présente dans nombre de nos interventions en matière par exemple d'alphabétisation, de formation professionnelle, d'amélioration des régimes publics et privés de retraite, de santé et de sécurité du travail, etc. En 1981, nous avons tenu un colloque sur la retraite et adopté une déclaration de politique au congrès qui a suivi. La mise sur pied, en 1983, du Fonds de solidarité de la FTQ visait tout autant l'accessibilité à des régimes privés d'épargne retraite que la création d'emplois. En 1987, avec les autres centrales syndicales, nous avons initié et participé au Colloque sur la main-d'œuvre vieillissante de l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT). L'automne prochain, en collaboration avec le Fonds de solidarité, la FTQ tiendra un nouveau colloque sur la gestion des régimes de retraite. Nous avons donc défriché beaucoup de terrain, mais l'exercice actuel a l'avantage de nous obliger à intégrer les différents volets de ces orientations et politiques éparpillées et à approfondir notre réflexion sur certains d'entre eux.

Le présent mémoire est divisé en quatre parties. Dans la première partie, nous faisons un bref survol historique des changements qui ont permis d'améliorer sensiblement la situation des travailleurs et des travailleuses et des personnes âgées. Dans les deuxième et troisième parties, nous nous intéressons plus particulièrement aux personnes âgées puis à la main-d'œuvre vieillissante. Enfin, dans la dernière partie, nous faisons état de nos propres réflexions, actions et revendications.

## Partie 1 En toile de fond : un peu d'histoire

Dans cette partie, nous tentons de faire ressortir l'évolution des conditions de vie et de travail qui ont eu une influence sur la situation des personnes âgées, en situant plus particulièrement l'apport du mouvement syndical dans ces évolutions et en nous intéressant d'abord à la retraite puis aux autres lois sociales.

### La retraite : de l'assistance au droit<sup>1</sup>

Au début de l'industrialisation, les ouvriers œuvraient toute leur vie durant en espérant que leurs forces leur permettraient de continuer à subvenir à leurs besoins. L'espérance de vie était nettement moins longue qu'aujourd'hui, mais plusieurs finissaient leurs jours en « miséreux ». En 1928, dans *Le Monde Ouvrier*, organe officiel des syndicats internationaux à Montréal, on décrit en ces termes la situation des ouvriers âgés :

*« Après avoir dépensé sa vie pour élever une nombreuse famille avec les salaires de famine, de la maladie (sic), il est impossible à un ouvrier d'aujourd'hui de mettre un peu d'argent de côté en prévision des vieux jours et il lui est encore plus difficile de placer ses enfants dans des positions lucratives, parce que l'instruction ne leur a pas été donnée à profusion. L'ouvrier est donc, à la fin de sa vie, un miséreux qui se trouve à la charge d'autres miséreux aussi chargés de vivre aux crochets des autres sans pouvoir obtenir leur admission dans nos hospices, qui sont pourtant nombreux. »<sup>2</sup>*

Les revendications et luttes syndicales visant à contrer cet état de fait se sont faites sur deux fronts : réclamer l'intervention de l'État pour la mise sur pied de régimes publics mais aussi, à défaut de régimes publics acceptables, négocier avec les employeurs des régimes privés.

#### ➤ **L'État : trop peu, très tard**

Dès 1905, le CMTC (Congrès des métiers et du travail du Canada, ancêtre du CTC actuel, qui réunissait à l'époque surtout des syndicats internationaux) réclame sans

---

<sup>1</sup> Les principales informations de cette section sont tirées de FTQ, *La petite histoire des régimes de retraite*, octobre 1992.

<sup>2</sup> *Le Monde Ouvrier*, 21 janvier 1928, p. 1 cité dans Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme québécois*, Éd. Du Boréal, 1989, p. 142. *Le Monde ouvrier* existe toujours et est le journal officiel de la FTQ.

relâche le droit à des régimes de pension de la vieillesse<sup>3</sup>. Ce n'est qu'en 1926 que le gouvernement fédéral met un tel régime sur pied<sup>4</sup>, mais comme celui-ci est à frais partagés (les provinces doivent verser la moitié des coûts), ce n'est qu'en 1936 que ce droit s'appliquera au Québec, le gouvernement québécois ayant tardé à prendre cette décision en raison des réticences des milieux catholiques. Pour l'Église en effet, ce sont les familles et les institutions charitables qui doivent venir en aide aux vieillards. Ce régime en est cependant un d'assistance, visant les personnes nécessiteuses.

Ce n'est qu'en 1951 qu'on passe enfin à un régime universel<sup>5</sup> : la pension de la sécurité de vieillesse s'applique à tous les citoyennes et citoyens canadiens de 70 ans et plus. De 1966 à 1971, on assiste à une baisse graduelle de l'âge d'accès pour atteindre 65 ans. En 1951, le gouvernement fédéral adopte aussi un régime d'assistance vieillesse qui est basé sur l'évaluation des ressources de la personne âgée. En 1966, ce régime devient le supplément du revenu garanti (SRG).

L'expansion des régimes privés dont nous reparlerons est cependant loin de combler les besoins des retraités et personnes âgées. Ainsi, en 1961, les rentes versées par le gouvernement fédéral représentent encore le revenu principal de 48 % des hommes et de 72 % des femmes. Notamment, sous la pression du mouvement syndical, en 1966, l'État décide de mettre sur pied un régime public de retraite pour assurer un complément aux régimes privés de retraite<sup>6</sup>. Sont donc créés le régime des pensions du Canada (RPC) et l'équivalent québécois, le régime des rentes du Québec (RRQ), accessibles à partir de 65 ans<sup>7</sup>. Les travailleurs et travailleuses mais aussi les employeurs y contribuent. En 1993, 57 % des revenus des personnes âgées proviennent de sources gouvernementales (RRQ et pension de la sécurité de vieillesse), moins pour les hommes (49 %) que pour les femmes (66 %)<sup>8</sup>.

---

<sup>3</sup> Les « sections canadiennes » des syndicats internationaux, peut-être influencées par les traditions du syndicalisme britannique, se distinguaient en cela de leurs confrères américains qui avaient une profonde méfiance face au rôle de l'État et de l'appareil judiciaire.

<sup>4</sup> Une personne âgée de 70 ans et plus peut recevoir un montant minimum de 20 \$ par mois si son revenu annuel ne dépasse pas 365 \$.

<sup>5</sup> Rappelons que le premier régime de retraite universel a été instauré par Bismarck en Allemagne en 1889, avec une norme de 70 ans, âge au-delà duquel très peu de travailleurs vivaient encore. Marguerite Hogue-Charlebois et Raymond Paré, *Les nouveaux retraités*, Éd. Fidès, 1998, p. 92.

<sup>6</sup> Il s'agit d'assurer le versement de 25 % des revenus moyens des cinq dernières années pour un maximum de gains admissibles (MGA) équivalent au salaire industriel moyen.

<sup>7</sup> La RRQ depuis 1984 et le RPC depuis 1987 permettent le service d'une rente réduite à partir de 60 ans.

<sup>8</sup> Conseil des aînés, *La réalité des aînés québécois*, 1997, p. 35.

### ➤ **Les régimes privés : peu accessibles**

Même si en principe, dès la fin du 19<sup>e</sup> siècle, le gouvernement favorise par diverses législations la création de régimes de retraite privés (qu'on appelle aujourd'hui les régimes complémentaires de retraite), ce n'est qu'après la deuxième guerre mondiale que ceux-ci s'étendent plus largement sous la pression des négociations avec des syndicats de plus en plus nombreux. En effet, en 1900, il n'y a que quatre entreprises canadiennes dont les chemins de fer qui offrent des régimes de retraite privés; en 1918, il y en a 159. De 711 en 1938, ils passent à 8 900 en 1950, et couvrent 1,9 millions de travailleuses et travailleurs canadiens. En 1978, au Québec, 44 % de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses bénéficient d'un régime de retraite privé de forme collective.

Au fil des ans, le gouvernement mettra aussi en place diverses mesures visant à favoriser l'épargne privée en vue de la retraite qui auront peu d'effets puisque les travailleurs et travailleuses n'ont pas les moyens de faire de telles économies. C'est en 1957 qu'une modification à la Loi de l'impôt instaure les régimes enregistrés d'épargne retraite (REER), mais ce n'est qu'à la fin des années 1970, qu'au Québec du moins, un certain engouement se développe. Mais nous y reviendrons dans la prochaine partie de ce mémoire.

## **Une société qui se modernise**

Les syndicats de l'époque sont aussi à l'avant-scène de toutes les revendications qui donnent aujourd'hui forme à notre filet de protection sociale qui, pour une bonne partie, concerne les personnes âgées ou, à tout le moins, les soutient durant leur vie active, permettant ainsi une évolution sensible de leurs conditions de vie à la retraite. Et comme dans le cas des pensions de vieillesse, le Québec est souvent la dernière province à accepter un programme fédéral ou à mettre sur pied des régimes tels les pensions pour les mères de famille veuves ou abandonnées en 1937 (l'ancêtre de l'actuel régime d'aide sociale), l'assurance-chômage (1940), l'assurance hospitalisation (1961) ou l'assurance maladie (1970).

En matière de santé et d'augmentation de l'espérance de vie, nul n'a encore comptabilisé les effets des luttes et des gains syndicaux qui ont considérablement amélioré les conditions générales de travail, telles une diminution importante des

heures de travail ou une augmentation des congés et des vacances mais aussi de meilleures conditions de santé et de sécurité du travail. Cependant, nous sommes profondément convaincus que les changements que nous avons « forcés » en ces matières ont été d'une importance capitale pour la réduction des écarts sociaux en matière de santé.

Le mouvement syndical réclame aussi d'importants changements en matière d'éducation<sup>9</sup>. En permettant à tous les jeunes, quelle que soit la situation économique de leur famille, d'avoir accès à l'enseignement primaire et secondaire et en offrant des programmes de soutien financier pour les études post-secondaires, on a amélioré la situation de tous ces jeunes qui, à l'entrée dans la population active, ont pu avoir accès à de meilleurs emplois et conditions de travail. Cela a fait d'eux des personnes pouvant donner un meilleur soutien à leurs parents âgés mais aussi mieux préparées pour leur propre retraite.

Particulièrement en matière de santé et d'éducation, les mesures adoptées sont d'une importance certaine pour tous les citoyens et citoyennes, tant sur le plan économique que social. Ainsi, des frais importants n'ont pas à être déboursés durant la vie active ou durant la retraite, ne serait-ce que les accouchements et les maladies et accidents des enfants<sup>10</sup>, mais aussi les importantes privations que s'imposaient plusieurs familles ouvrières pour réussir à faire éduquer au moins un de leurs enfants. Cela a permis d'augmenter l'épargne en vue de la retraite et le niveau de vie durant la vie active et à la retraite tel qu'on peut le constater dans la deuxième partie de ce mémoire.

---

<sup>9</sup> Dès le début du siècle, les syndicats internationaux réclament l'instruction gratuite et obligatoire, ce qui rencontre une grande opposition de l'Église et des syndicats catholiques qui changent cependant d'orientation à partir de 1950. Dans les années 1960, tant la CSN que la FTQ prônent la démocratisation et l'accessibilité à l'enseignement supérieur pour les fils et les filles de travailleurs (et de travailleuses !).

<sup>10</sup> Les informations qui suivent sont tirées d'une recherche FTQ dans les livres comptables d'une famille de six enfants dont le père était agronome et fonctionnaire fédéral (cité dans *Le Monde ouvrier*, mai 1992, no 5). Entre 1930 et 1960, certaines années, les soins médicaux ont représenté jusqu'à 25 % des revenus familiaux. L'année du décès de la conjointe (1965), les soins médicaux ont accaparé près de 30 % des revenus (de retraite), alors que l'assurance hospitalisation existait déjà.



## Partie 2 Les personnes âgées

### Une amélioration importante des conditions de vie<sup>11</sup>

Les personnes âgées sont nombreuses et leur proportion dans la population ne cesse de croître. Des projections démographiques prédisent que les 65 ans et plus représenteront un peu plus du quart de la population totale dans une trentaine d'années (en 2031). Ceci s'explique à la fois par la baisse soudaine du taux de natalité mais aussi par une augmentation rapide de l'espérance de vie.

Les Québécoises, avec 81,2 ans en 1994, ont une espérance de vie parmi les plus élevées au monde. Les Québécois, avec 74,5 ans, ont effectué un des gains les plus rapides au monde depuis 1976, soit cinq ans. Néanmoins, c'est ce qui explique que les femmes âgées sont plus nombreuses que les hommes (59 %) et que leur proportion s'accroît avec l'âge : chez les 65-69 ans, il y a 54 % de femmes, mais chez les 90 ans et plus, il s'agit de 76 %.

À cause de ces différences dans l'espérance de vie, il n'est donc pas surprenant de constater que, chez les personnes âgées, 73 % des hommes vivent en couple alors que ce n'est le cas que de 37 % des femmes et ce, en très grande partie pour des raisons de veuvage. Même à un âge plus avancé (80 ans et plus), la majorité (56 %) des hommes vivent encore en couple alors que l'immense majorité (86 %) des femmes ne sont plus membre d'un couple.

Ce portrait démographique n'est pas sans incidences sur la situation économique et sociale des personnes âgées. Bien des dimensions pourraient être prises en compte : la santé et la maladie, les rapports familiaux, l'activité bénévole, les loisirs, etc. Nous avons cependant fait le choix de limiter notre analyse à la dimension économique, celle sur laquelle nous croyons pouvoir influencer plus directement.

---

<sup>11</sup> Les données de cette partie du mémoire sont tirées de Conseil des aînés, déjà cité.

## La situation économique : encore beaucoup à faire !

Les améliorations au filet de la sécurité sociale acquises avant la deuxième guerre mondiale et surtout celles qui ont vu le jour dans la foulée de la Révolution tranquille ont fortement contribué à une amélioration très sensible de la condition économique des personnes âgées. Par ailleurs, à la fin de la décennie 1970, durant laquelle de fortes poussées inflationnistes sont venues grever les revenus des personnes âgées, un cri d'alarme a été lancé quant à la précarité de la situation économique des personnes âgées. La situation des femmes âgées était particulièrement préoccupante puisque celles-ci avaient encore peu bénéficié des avantages liés au marché du travail, accordés par les régimes public (RRQ) ou privés. Depuis, la situation s'est cependant améliorée parce que la participation des femmes au marché du travail a augmenté, mais aussi parce que les politiques publiques, notamment au fédéral, ont ciblé leurs interventions.

Sans reprendre de trop nombreuses données statistiques que vous connaissez aussi bien que nous, soulignons cependant les tendances suivantes :

- Entre 1981 et 1994, le revenu total moyen des personnes âgées a augmenté plus rapidement que celui de toutes les autres catégories de la population, un peu plus de 20 % en dollars constants (en tenant compte de l'inflation). Le revenu moyen des personnes âgées est cependant encore inférieur à celui de l'ensemble de la population (de 48 % en 1981 et de 29 % en 1994).
- Ce sont les personnes âgées qui ont le taux de pauvreté (avoir des revenus en deçà des seuils de faible revenu) le plus élevé. En 1994, c'est le cas du quart (26 %) des personnes âgées et de la moitié (53 %) des personnes âgées vivant seules. L'évolution de la situation a cependant été positive puisqu'en 1973, il s'agissait des trois-quarts (76 %) des personnes âgées vivant seules. Soulignons qu'une personne ou un couple ne recevant que la pension de la sécurité de la vieillesse et le maximum du supplément de revenu garanti (SRG)<sup>12</sup> se situe sous le seuil de faible revenu défini pour les centres urbains

---

<sup>12</sup> Le supplément est réduit graduellement en fonction des autres revenus. Au 1<sup>er</sup> janvier 1999, une personne seule ne recevant que la pension de la sécurité de la vieillesse et le maximum du SRG a un revenu annuel de 10 788,60 \$. Dans le cas d'un couple, il s'agit de 17 491,92 \$

de 500 000 habitants et plus (Montréal, par exemple) et pour une personne vivant seule, même sous le seuil d'un centre urbain de moins de 30 000 habitants (Rouyn-Noranda ou Sept-Îles, par exemple).

## Surtout pour les femmes et les plus âgés

La situation des personnes âgées s'est donc améliorée mais le degré de pauvreté est encore important, notamment en fonction de l'âge et du sexe. Puisque la condition économique des personnes âgées est fonction de leurs conditions économiques antérieures, il importe de faire une analyse qui tienne compte des activités antérieures sur le marché du travail et du moment où la personne a pris sa retraite.

Ainsi, une personne qui a aujourd'hui 90 ans a pris sa retraite il y a environ 25 ans, soit au début des années 1970. Le régime des rentes du Québec (RRQ) était en place depuis peu, mais cette personne avait néanmoins droit à une « pleine » RRQ. Par ailleurs, il était peu probable que son régime complémentaire de retraite, si elle en avait un, prévoyait une indexation des rentes. Son pouvoir d'achat a donc été grandement attaqué, notamment durant les années 1970 où les taux d'inflation étaient fort élevés. Tel n'est pas le cas d'une personne de 70 ans qui a pris sa retraite au début des années 1990 : droit à une « pleine » RRQ en fonction de revenus de travail plus élevés; une probabilité plus grande d'avoir investi dans des REER et dans un contexte de très faible inflation qui n'a pas encore grugé des revenus généralement fixes.

Ajoutons que la probabilité est très grande que la personne de 90 ans soit une femme qui n'a jamais participé au marché du travail et qui est maintenant seule, ayant perdu son conjoint. Les probabilités sont plus grandes pour que la personne de 70 ans vive encore en couple et, dans près de la moitié des cas, que les deux conjoints bénéficient des effets de la participation au marché du travail. En effet, une femme qui a aujourd'hui 70 ans, aurait eu 48 ans en 1976, et le taux d'activité des femmes de cet âge était alors de 40 %. De plus, selon une étude de Statistique Canada, la proportion des familles qui comptent deux pensionnés (soit une personne qui reçoit des rentes d'un régime privé d'employeur, d'un REER ou FERR ou de la RRQ) a augmenté de 27 % en 1981 à 62 %

en 1994; si on exclut les rentes de la RRQ, on passe de 6 % en 1980 à 20 % en 1994<sup>13</sup>. On s'en doute bien, les hommes de tout âge sont mieux nantis que les femmes du même âge. Parce que la situation actuelle dépend de celle du passé et que la situation économique s'est améliorée sur le marché du travail, les hommes âgés les plus jeunes ont un meilleur revenu que les hommes âgés plus vieux. Il n'y a cependant pas de variation significative liée à l'âge chez les femmes, celles-ci ayant eu peu ou pas accès au marché du travail et dépendant donc de façon plus importante des transferts gouvernementaux qui sont uniformes et indexés<sup>14</sup>.

## L'action syndicale : une contribution majeure

C'est donc à travers le développement de régimes publics et privés de retraite que la situation économique des personnes âgées s'est améliorée<sup>15</sup>. Et les syndicats ont eu là une importante influence par la négociation des régimes complémentaires de retraite. Ainsi, en 1995, on constate que 79 % des syndiqués contre 29 % des non-syndiqués ont accès à un régime complémentaire de retraite<sup>16</sup>. La bonne performance de plusieurs régimes a aussi, au fil des ans, permis la négociation de bonifications des régimes, à l'avantage des futurs retraités mais aussi des actuels retraités, telles une amélioration des droits pour le conjoint, l'indexation des rentes, etc.

Enfin, la FTQ, par la création du Fonds de solidarité, a contribué à l'augmentation de l'épargne privée en vue de la retraite par un véritable accès aux REER. Nous tenons à en parler ici un peu plus longuement car nous croyons que cet « événement » peut avoir un effet majeur sur la situation économique des futures personnes âgées. Cet

---

<sup>13</sup> Si les écarts entre les deux périodes s'expliquent par une participation grandissante des femmes au marché du travail, il faut cependant constater que ces femmes ont eu beaucoup moins accès à des régimes complémentaires de retraite, dû à leur statut d'emploi (à temps partiel), à leur absence intermittente du marché du travail (qui empêche de cumuler des droits dans certains régimes) ou au type d'emplois ou de secteurs d'activité où elles se sont insérées (où on accorde moins souvent de tels avantages). Susan Poulin, « Une famille, deux pensions », *Perspective*, Automne 1996, p. 26-32.

<sup>14</sup> Pierre-Joseph Ulysse, *Le vieillissement des populations : les trente dernières années en perspective*, Santé Canada, 1997. Cette revue de littérature s'appuie sur des données canadiennes seulement.

<sup>15</sup> On n'a pas encore évalué les récentes politiques fiscales des gouvernements en matière d'imposition des revenus des personnes âgées, mais on sait que cela ne peut être sans effets négatifs sur le revenu net disponible. C'est le cas notamment de la dégressivité de la déduction pour l'âge, de la cotisation au Fonds de santé et de celle au régime d'assurance médicaments.

<sup>16</sup> Centre de statistiques du Conseil canadien du développement social, *Enquête sur les horaires et les conditions de travail*, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, 1995 cité dans FTQ, *Document de travail : syndicalisation et syndicalisme*, 25<sup>e</sup> Congrès, novembre 1998, p. 36-37.

accès existait théoriquement depuis très longtemps mais ne profitait qu'aux bien nantis, ceux-là mêmes qui étaient aussi mieux informés pour ce qui est des investissements et placements. Le travail du Fonds en a donc été un de « démocratisation » de l'épargne : l'ajout d'un crédit d'impôt, la mise en place d'une structure d'information (les responsables locaux dans les milieux de travail) et la négociation avec les employeurs de la retenue à la source<sup>17</sup> (y inclus l'allègement fiscal et le retour d'impôt immédiat à chaque paie) ont permis à plusieurs de faire de petites économies qui pourront grandir dans les prochaines années. Ajoutons que, dans plusieurs milieux de travail, où les syndicats ne réussissaient pas à convaincre les employeurs de mettre sur pied un régime complémentaire de retraite (notamment pour des motifs de taille de l'entreprise), ils ont pu revendiquer que les employeurs versent une contribution au REER de leur personnel. Enfin, les règles plus strictes quant au retrait des sommes investies qui existent pour les REER du Fonds de solidarité ont transformé un simple régime de report d'impôt en véritable régime de retraite, ce qui justifie nettement les investissements des gouvernements par le biais des crédits d'impôt.

Mais il y a encore beaucoup à faire, et la réflexion sur le droit à un revenu décent à la retraite doit se poursuivre. Nous tenterons d'y contribuer dans la dernière partie de ce mémoire.

---

<sup>17</sup> À peu près la moitié des sommes versées au Fonds proviennent de déductions à la source.

## Partie 3 La main-d'œuvre vieillissante et le marché du travail

La main-d'œuvre québécoise vieillit au moment même où le marché du travail se transforme. Les employeurs développent de nouvelles pratiques qui ont des effets certains sur la capacité des plus vieux de maintenir une participation active au marché du travail. Dans cette troisième partie, on fait une brève description de l'évolution de la situation des 45 ans et plus sur le marché du travail et des pratiques patronales actuelles.

### Les 45 ans et plus : un portrait de la situation<sup>18</sup>

Les groupes d'âge de 15 à 19 ans et de 65 ans et plus ont une représentation plus faible dans la population active que dans la population en général. Et c'est chez les 65 ans et plus que la situation est la plus marquée. Bien qu'ils représentent 9,6 % de la population de 15 ans et plus en 1976 et 14,7 % en 1998, ils ne représentent qu'environ 1,5 % de la population active dans les deux périodes. Cela s'explique essentiellement par la prise de la retraite.

C'est en analysant les différents groupes d'âge qui composent les 20 à 54 ans qu'on constate le vieillissement de la main-d'œuvre. En 1976, chaque tranche d'âge représentait entre 10 % et 20 % de la population active. En 1998, il y a un important déplacement vers les 35-54 ans qui représentent ensemble 51,4 % de la population active, dû en grande partie à leur importance relative dans la population de 15 ans et plus. Et il en est de même en matière d'emploi. C'est donc dire qu'il y a vingt ans, dans les milieux de travail, toutes les générations se côtoyaient. Aujourd'hui, on fait face à des situations très contrastées : des milieux de travail où la moyenne d'âge est de 45 ans ou plus ne sont pas rares, les dernières embauches pouvant remonter à plusieurs années; des mises à la retraite anticipées et souvent massives ont fait chuter la moyenne d'âge dans d'autres milieux de travail.

---

<sup>18</sup> Sauf indication contraire, les statistiques présentées dans cette partie du mémoire sont tirées de Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, CD Rom, 71F0004XCB, 1998.

### ➤ Des actifs aux prises avec le chômage

Il ne faut pas s'y tromper, les travailleuses et travailleurs plus âgés sont généralement mieux pourvus que les plus jeunes : leur taux de syndicalisation est plus élevé tout comme l'est leur salaire (horaire ou hebdomadaire) moyen. Il y a bien sûr des différences entre les hommes et les femmes, mais au sein de chaque groupe, les 45 ans et plus s'en tirent mieux que les plus jeunes.

Cependant, la situation change, notamment en matière de chômage. Le sentiment général est que le chômage frappe plus durement les jeunes que les moins jeunes. Cela était et est encore vrai, mais la situation des plus âgés s'est détériorée depuis 1976. Le taux de chômage varie bien sûr selon les cycles économiques mais aussi selon les groupes d'âge, avec cependant beaucoup moins d'ampleur qu'auparavant. Les 25-29 ans se situent toujours dans la moyenne, les plus jeunes vivant un taux de chômage plus élevé, les plus vieux vivant un taux de chômage moins élevé. Depuis vingt ans cependant, tous les groupes d'âge se sont rapprochés de la moyenne, ce qui dénote que la situation des plus jeunes s'est améliorée<sup>19</sup> et que celle des plus vieux s'est détériorée, une situation rendue plus dramatique par la durée du chômage. En effet, entre 1976 et 1998, l'écart entre la durée moyenne de chômage des plus jeunes (15-24 ans) et des plus âgés (45 ans et plus) a augmenté d'importante façon. La durée moyenne du chômage chez les jeunes est restée la même (de 14,7 à 14 semaines), alors qu'elle a considérablement augmenté chez les plus âgés (de 19,8 à 30,6 semaines). La situation des 55 ans et plus s'est encore plus détériorée : d'une durée moyenne de 19,2 semaines, ils sont passés à 33,4 semaines<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Il y a détérioration récente de la situation des 15 à 19 ans. De 1985 à 1995, cette situation s'était considérablement améliorée. Ces jeunes connaissaient effectivement un taux de chômage plus élevé que la moyenne, mais l'écart s'était considérablement réduit. Depuis 1996 cependant, l'écart se creuse à nouveau. Et pourtant, nous sommes encore en période de croissance économique !

<sup>20</sup> Le mode de calcul antérieur (1976 à 1996) excluait les durées de chômage supérieures à 99 semaines. Depuis deux ans, on calcule aussi la durée moyenne sans faire une telle exclusion. En 1998, la durée moyenne des 15-24 devient 14,4 semaines; celle des 45 ans et plus, 37,3 semaines; celle des 55 ans et plus, 41 semaines. C'est donc dire que de nombreuses personnes plus âgées subissent un chômage de très longue durée.

### ➤ **Inactifs de plus en plus jeunes**<sup>21</sup>

Ne font pas partie de la population active ceux et celles qui n'occupent pas ou ne cherchent pas un emploi, par choix ou parce que découragés de ne pas en trouver un. C'est pourquoi le taux d'activité fluctue selon les cycles économiques : plus faible en période de récession (on se décourage), plus élevé en période de croissance économique (on se remet à la recherche d'un emploi). Le taux d'activité fluctue aussi avec l'âge : plus faible chez les plus jeunes et les plus vieux, pour les uns à cause de la fréquentation scolaire, pour les autres à cause de la prise de la retraite. Par ailleurs, les femmes ont toujours eu un taux d'activité plus faible que celui des hommes, mais l'écart entre les deux sexes s'est considérablement réduit. Le taux d'activité des femmes a augmenté alors que celui des hommes a diminué. Quelques données statistiques éclairantes :

- En 1976, les trois groupes ayant le plus faible taux d'activité sont les 65 ans et plus à 8,4 %, les 60 à 64 ans à 41,2 % et les 15 à 19 ans à 43 %. En 1998, chez les plus âgés, on constate une importante diminution du taux d'activité : les 65 ans et plus se situent maintenant à 4,8 % et les 60 à 64 ans à 28,3 %.
- En 1976, le taux d'activité des femmes est de 41,5 % alors que celui des hommes est de 76,6 %. En 1998, on assiste à une hausse importante du taux d'activité des femmes qui se situe maintenant à 54,3 % et à une baisse sensible de celui des hommes à 70,5 %. Pour les femmes, les hausses les plus spectaculaires (plus de 25 points de pourcentage) se situent dans les groupes d'âge de 25 à 54 ans. Pour les hommes, les baisses les plus importantes se situent chez ceux ayant 55 à 59 ans (17 points de moins) et 60 à 64 ans (26 points de moins).

---

<sup>21</sup> Données tirées de Dave Gower, « L'âge de la retraite et l'estimation statistique », *Perspective*, Statistique Canada, Été 1997, p. 13-20.



Ces tendances sont aussi confirmées par l'analyse de l'âge de prise de la retraite. De la deuxième moitié des années 1970 à la première moitié des années 1990, au Québec, l'âge de la retraite est passé de 64,9 ans à 61,1 ans, une baisse de 3,8 ans sur quinze ans. La répartition des retraités selon l'âge du début de la retraite indique que c'est parmi le groupe d'âge de 50 à 59 ans qu'on constate les plus fortes hausses : les 50-54 ans passent de 4 % à 10 % de l'ensemble des retraités et les 55-59 ans de 12 % à 24 %<sup>22</sup>.

De nombreux autres facteurs influent sur la baisse de l'âge de la retraite : les travailleurs du secteur public, déjà les plus jeunes à prendre leur retraite, sont aussi ceux qui ont connu la plus forte baisse de l'âge de la retraite; chez les travailleurs autonomes, qui prenaient déjà leur retraite plus tardivement que les salariés, l'âge de la retraite n'a pas diminué; les travailleurs qui occupent leur emploi depuis plus de vingt ans prennent maintenant leur retraite beaucoup plus tôt (3 ans) que ceux dont la durée d'emploi est moindre; les personnes plus scolarisées prennent leur retraite plus tôt que les personnes faiblement scolarisées; et les hommes prennent leur retraite un peu plus tard (quelques 6 mois) que les femmes.

### **Des causes possibles : les politiques des employeurs**

Selon certains auteurs, cette baisse marquée de l'âge de la retraite peut s'expliquer par des changements législatifs (accès à 60 ans de la RRQ depuis 1984) et les pratiques des entreprises qui, notamment au début des années 1990, ont mis sur pied des programmes d'encouragement à la retraite anticipée<sup>23</sup>. Nous croyons cependant qu'il faut analyser plus globalement les politiques des employeurs dans le contexte de l'actuel marché du travail.

Les employeurs ont souvent souhaité se « débarrasser » de leur main-d'œuvre vieillissante, jugée moins productive et plus coûteuse. Moins productive parce qu'elle éprouve des problèmes de vieillissement et de santé, parce qu'elle est moins scolarisée, parce qu'elle est réfractaire aux changements. Plus coûteuse parce que notamment, les conditions salariales, même dans les milieux de travail non syndiqués, sont souvent fonction de la durée de service.

---

<sup>22</sup> Données canadiennes et non québécoises.

Ces perceptions patronales n'ont pas changé, mais c'est de plus en plus jeune qu'on considère sa main-d'œuvre comme étant vieillissante. Peut-être en partie parce que la proportion de travailleurs plus âgés dans les milieux de travail les a rendus plus « visibles », mais surtout parce que les pressions économiques (à l'échelle mondiale) ont induit des pratiques visant une productivité grandissante et une baisse rapide des coûts de la main-d'œuvre. Pour diminuer les coûts du facteur travail, on a coupé en quantité et en qualité. Moins d'emplois et plus de mauvais emplois. Cela a des effets sur l'ensemble de la main-d'œuvre, mais plus particulièrement sur la main-d'œuvre vieillissante.

### ➤ **Des d'emplois qui disparaissent**

Les changements technologiques et les réorganisations du travail se sont souvent conjugués à des rationalisations dans les effectifs. Ils ont aussi créé des pressions importantes sur les travailleuses et travailleurs plus âgés dont la résistance à la transformation des emplois ou des modes de production a été perçue comme une incapacité à s'adapter, alors que trop souvent elle n'était que le reflet du peu de cas que faisaient les employeurs de la nécessité d'une formation et d'un soutien adéquats et continus. C'est ainsi que la scolarisation grandissante des plus jeunes a été souvent opposée à une plus faible scolarité des plus âgés voire même à un certain analphabétisme technologique. Et particulièrement dans le secteur manufacturier et dans les milieux de travail non syndiqués, les employeurs ont eu tendance à embaucher des plus jeunes pour occuper les « nouveaux » postes en reléguant les plus vieux aux tâches non transformées, qui souvent, restaient plus pénibles physiquement. De plus, suite aux coupures de postes, dans plusieurs cas, on a aussi assisté à une augmentation importante de la charge de travail, physique mais aussi mentale.

La conjugaison de tous ces facteurs a eu des impacts sur la capacité mais aussi sur le désir des travailleuses et travailleurs plus âgés de rester en emploi. Les programmes de retraite anticipée intéressent donc souvent plus de travailleuses et travailleurs que prévu<sup>24</sup>. Ces pratiques n'ont cependant pas pour effet, ou si peu, de dégager des emplois pour les plus jeunes car les entreprises profitent souvent d'une plus grande

---

<sup>23</sup> On peut s'attendre, du moins à court terme, à ce que la baisse se poursuive quand seront comptabilisés les départs hâtifs dans le secteur public en 1997.

<sup>24</sup> On n'a qu'à penser au secteur public où le gouvernement souhaitait atteindre un objectif de 15 000 départs alors que plus de 36 000 personnes se sont prévaluées du programme. Un ras-le-bol généralisé ?

attrition pour abolir encore plus d'emplois. Et les travailleurs et travailleuses qui restent, parce qu'ils sont trop jeunes pour quitter, subissent eux aussi les effets néfastes d'un environnement de travail dégradé comme en fait foi, par exemple, l'augmentation du taux d'absentéisme ou de maladies comme l'épuisement professionnel dans plusieurs milieux de travail en réorganisation de toutes sortes.

➤ **Des conditions de travail qui se détériorent<sup>25</sup>**

Que l'on soit jeune ou plus vieux, quand on se trouve un emploi, celui-ci est souvent de qualité moindre à ce que proposait auparavant le marché du travail. Il s'agit là aussi d'une nouvelle stratégie des employeurs visant à réduire les coûts de la main-d'œuvre et à éviter leurs responsabilités sociales face à leur main-d'œuvre. Par exemple, dans les deux dernières décennies, les travailleurs et travailleuses ont à peine réussi à maintenir leur pouvoir d'achat. Les statuts d'emploi précaires se multiplient, temps partiel, temporaires, sur appel, etc., alors même qu'on pousse de plus en plus les individus à devenir travailleuses ou travailleurs autonomes. Ceux et celles qui occupent ces « nouveaux » emplois, quel que soit leur âge, font donc face à des contraintes importantes (ex. : heures et horaires de travail flexibles et atypiques) et bénéficient rarement des mêmes avantages que les réguliers à temps plein, notamment pour les régimes de retraite qui sont si importants pour une retraite éventuelle.

➤ **Une compétition exacerbée**

Dans une période de croissance économique peu créatrice d'emplois, la trop faible diminution du taux de chômage a exacerbé la compétition sur le marché du travail entre les nouveaux arrivants et les anciens. Les revendications des jeunes pour une meilleure place sur le marché du travail sont notamment fondées sur la perception que les travailleuses et travailleurs plus âgés ont des conditions de travail de « gras durs », alors même qu'ils sont moins productifs, moins innovateurs, moins « adaptables ». Et les plus âgés qui ont perdu leur emploi ont des difficultés importantes à s'en retrouver un nouveau comme en fait foi la durée importante de chômage dans ces catégories d'âge. Le discours des employeurs alimente donc les perceptions que les plus jeunes ont des plus âgés, mais aussi celles que ces derniers ont d'eux-mêmes. Et ces nouvelles perceptions sont réutilisées par les employeurs pour soutenir leur discours.

---

<sup>25</sup> FTQ, *Colloque sur l'emploi en mutation*, mai 1997, 76 p. On y trouve des analyses poussées, quantitatives et qualitatives, de la perte des emplois et des transformations dans les conditions de travail.

Un discours qui attise le « supposé » conflit intergénérationnel et vise à contrer la solidarité des travailleuses et travailleurs de tous âges.

Il est urgent de défaire ces stéréotypes qui font que, du point de vue des employeurs, l'ensemble de la main-d'œuvre est un « produit » jetable et non recyclable. Les plus vieux doivent prendre la porte de plus en plus jeunes. Les plus jeunes (et les plus vieux qui tentent de réintégrer le marché du travail) se voient offrir des conditions de travail telles qu'ils auront bien des difficultés à se préparer pour leur retraite. À cause de l'augmentation de l'espérance de vie et de la diminution de l'âge de la retraite, on peut croire que cette période de retrait de la vie active sera plus longue. Au même moment, le marché du travail assure de moins en moins le financement de revenus acceptables pour la retraite. Le mouvement syndical continuera à lutter contre ces tendances pour faire en sorte que les conditions de vie et de travail soient acceptables tant durant la vie active sur le marché du travail qu'à la retraite.

## Partie 4 Des réflexions, des actions, des revendications

Pour certains, les tensions actuelles sur le marché du travail vont rapidement se résorber et d'elles-mêmes, « par la force des choses ». Dans une dizaine d'années, à cause de la baisse démographique, la population en âge de travailler va diminuer : la main-d'œuvre actuellement vieillissante sera devenue vieille et aura rejoint la cohorte des personnes âgées et retraitées, et les plus jeunes seront de moins en moins nombreux à entrer sur le marché du travail. Dans plusieurs secteurs et emplois, on parle déjà de pénurie de main-d'œuvre. Une telle analyse peut sembler séduisante à plusieurs en ce qu'elle présente le laisser-faire étatique comme étant une option valable.

À la FTQ, nous croyons qu'au contraire, il est essentiel d'amorcer une réflexion approfondie sur la situation de la main-d'œuvre vieillissante et des personnes retraitées et âgées, dans le contexte de l'évolution actuelle du marché du travail. Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra s'assurer que les principes d'équité et de justice continueront à imprégner le marché du travail, assurant des conditions de vie acceptables pour les travailleuses et travailleurs jeunes et plus âgés, et les personnes âgées et retraitées. Il s'agit de développer des stratégies « multivolets » qui permettraient à la fois d'intégrer les jeunes au marché du travail, de maintenir la main-d'œuvre vieillissante en emploi et d'assurer des conditions décentes à la retraite. Bien que nous considérons les différents volets de telles stratégies comme étant interreliés, nous nous attarderons particulièrement aux deux derniers volets.

### Maintenir la main-d'œuvre vieillissante en emploi

Il est grand temps de renverser la vapeur et de cesser d'opposer l'emploi des plus jeunes à celui des plus âgés. Le droit au travail doit être acquis pour tous et toutes quel que soit leur âge. Les conditions de travail doivent évoluer vers un mieux-être et tenir compte des besoins des différentes composantes de la main-d'œuvre. Les milieux de travail ont dû s'adapter à l'arrivée massive des femmes, ce qui a entraîné de nouvelles revendications telles les congés de maternité, des mesures spécifiques en santé et sécurité du travail, etc. Des revendications qui, il faut bien le rappeler, ont aussi eu des répercussions positives pour la main-d'œuvre masculine : les congés de paternité ont été grandement améliorés; des améliorations aux équipements ont permis d'alléger des

travaux durs physiquement. Nous croyons que le même raisonnement doit s'appliquer en ce qui concerne la main-d'œuvre vieillissante.

Dans un contexte d'abolitions de postes, de changements technologiques ou de réorganisations du travail, l'environnement de travail s'est détérioré avec un alourdissement de la charge de travail (physique ou mentale). On peut croire que la pression est plus grande sur la main-d'œuvre vieillissante, mais tous et toutes, quel que soit leur âge, sont touchés et il importe de dégager des mesures qui permettent une meilleure adaptation du milieu de travail aux personnes qui y travaillent et non pas l'inverse.

### ➤ **La réduction du temps de travail**

C'est dans ce contexte que la réduction du temps de travail, revendication historique du mouvement syndical, est toujours sinon plus encore à l'ordre du jour. Notre double objectif est toujours pertinent : créer des emplois, mais aussi améliorer la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses. Depuis le début des années 1990, nous avons aussi raffiné notre analyse pour prendre conscience que la réduction du temps de travail est multiforme et fonction des cycles de la vie.

Si nous pouvons souhaiter développer des mesures qui répondent aux besoins des jeunes familles qui doivent concilier leurs obligations parentales avec le travail, nous prenons de plus en plus conscience qu'il en est de même pour la main-d'œuvre vieillissante. Ainsi, émergent des revendications concernant par exemple l'élargissement de la définition des responsabilités familiales permettant l'obtention d'un congé, non seulement pour le soutien auprès des enfants, mais aussi auprès des parents âgés ou encore le droit à un congé pour accompagner un parent mourant<sup>26</sup>. À la FTQ, nous croyons qu'au-delà de la négociation, le gouvernement doit tenir compte de cette nouvelle donne dans sa politique familiale et permettre des congés rémunérés tant pour le soutien aux enfants qu'aux personnes âgées.

---

<sup>26</sup> Même si plusieurs ont l'impression que les réseaux familiaux n'existent plus comme soutiens des personnes âgées, rien n'est moins vrai. Diverses études démontrent que la famille ne cesse d'être une source d'interactions et de soutien pour une large proportion des personnes âgées, avec ou sans perte d'autonomie, et même dans les contextes où il y a institutionnalisation. De tels avantages négociés sont un véritable soutien pour les femmes (et de plus en plus d'hommes) qui ont à assumer de telles responsabilités, mais ils facilitent aussi la vie aux personnes âgées elles-mêmes.

Mais au-delà de tels congés spécifiques, d'autres mesures de réduction du temps de travail pourraient permettre un passage graduel de la vie active à la retraite. Les mesures peuvent être fort diversifiées : une diminution graduelle du nombre de jours de travail par semaine en travaillant pendant un an à 4 jours puis une autre année à 3 jours et ainsi de suite ou encore la prise de congés graduellement plus longs en travaillant un an pendant neuf mois, puis la deuxième année pendant six mois et ainsi de suite.

Il faut reconnaître que cela correspond peu aux pratiques du marché du travail nord-américain où les entreprises s'attendent à une « production » continue et intense<sup>27</sup> jusqu'à la coupure finale qu'est la retraite. Cette vision a quand même été partiellement modifiée par l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail et l'établissement de congés parentaux qui instaurent une telle coupure, quoique trop souvent très brève et peu flexible. Et des syndicats américains, canadiens et québécois ont négocié des mesures de retraite graduelles, souvent par l'ajout de semaines supplémentaires de vacances à partir d'un certain âge.

Il est cependant intéressant de constater qu'il est possible de développer encore plus largement une « culture » différente du temps de travail qui tienne compte des différentes phases du cycle de vie. Ainsi, en Suède, le régime de congés parentaux est très développé et permet aux deux parents (quoique que ce soit surtout les femmes qui l'utilisent) de pouvoir retourner au travail en réduisant leur temps de travail et en étant compensé par la caisse de congés parentaux. De même, les travailleurs plus âgés peuvent diminuer leur temps de travail et être compensés par un programme gouvernemental et leur régime complémentaire de retraite<sup>28</sup>. L'exemple de la Suède est d'autant plus pertinent que, dans cette société, la proportion des personnes âgées de 65 ans et plus est déjà plus grande qu'au Québec<sup>29</sup> et que le « besoin » de maintenir en

---

<sup>27</sup> On s'attend même à du surtravail comme en fait foi des pratiques assez généralisées de travail en heures supplémentaires, surtout dans le secteur manufacturier.

<sup>28</sup> Le programme a été mis en place en 1976 pour les personnes d'au moins 60 ans et il est financé par une cotisation sur la masse salariale. En 1980, 27 % des travailleuses et travailleurs suédois âgés de 60 à 64 ans recevaient ainsi une pension partielle, le programme gouvernemental remboursant 65 % de la perte de revenus. Devant le succès du programme, le gouvernement a réduit le taux à 50 % de 1981 à 1987. Une diminution du nombre de personnes utilisant le programme a convaincu le gouvernement de revenir à 65 %. Depuis, la proportion des personnes participantes augmente mais n'a pas encore rejoint le taux de 1980. Denis Latulippe, « Retirement Policy : An International Perspective », *Transactions*, Vol.XLV, p. 187-211.

<sup>29</sup> En 1991, la proportion des personnes âgées de 65 ans et plus est de 11 % au Québec et de 18 % en Suède. Conseil des aînés et Pierre-Joseph Ulysse, déjà cités.

emploi les personnes âgées est donc plus grand. De fait, les travailleuses et travailleurs suédois continuent à travailler pendant plus longtemps, parfois même jusqu'à plus de 70 ans, mais très souvent à temps de travail réduit.

Même ici, on peut percevoir cette propension à travailler plus tard si on peut travailler moins. L'étude de Statistique Canada sur l'âge de la retraite relève en effet que près de 7 % des personnes qui ont pris leur retraite dans les années 1990 avaient attendu au moins jusqu'à l'âge de 70 ans. Mais pour plusieurs de ces personnes, le passage du travail à la retraite s'est fait en plus d'une étape. Ainsi, 44 % d'entre elles avaient occupé un emploi à temps partiel avant la retraite, contre environ 16 % pour l'ensemble des retraités<sup>30</sup>.

Nous croyons aussi que bon nombre de personnes seraient intéressées par diverses mesures de réduction du temps de travail. Lors de deux sondages que nous avons faits en 1994 et 1995 auprès d'un échantillon de membres FTQ afin de vérifier leur intérêt pour diverses mesures de réduction du temps de travail, nous avons pu constater un intérêt grandissant pour la retraite graduelle, de 61 % des personnes intéressées en 1994, on est passé à 70 % en 1995, sensiblement la même proportion que les personnes intéressées à une retraite anticipée (70 % et 72 %). Cet intérêt ne se traduit cependant pas en réalité parce que les employeurs sont fort réticents à mettre sur pied de telles mesures mais aussi (et surtout) parce qu'il y a des contraintes économiques importantes dont notamment la non-compensation du temps non travaillé et les pertes pour la retraite future.

Des changements récents aux législations visant la RRQ et les régimes complémentaires de retraite ont été apportés, permettant le service d'une rente partielle. Ces mesures s'appliquent cependant avec des réductions actuarielles si importantes qu'on ne peut parler d'un véritable accès à une réduction graduelle du temps de travail. La réflexion devra nécessairement se poursuivre et des mesures financières incitatives<sup>31</sup> devront être trouvées si on veut espérer développer une approche intéressante et cohérente de la réduction graduelle du temps de travail.

---

<sup>30</sup> Dave Gower, déjà cité.

<sup>31</sup> Le gouvernement québécois a mis sur pied il y a quelques années un programme de soutien financier pour l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT). Ce programme a été peu utilisé, et quand il l'a été, les sommes consenties ont surtout servi à promouvoir des retraites anticipées.



Mais toutes ces mesures ne feront sens que si l'on valorise l'apport de la main-d'œuvre vieillissante dans les milieux de travail. Cette valorisation passe par des conditions de travail mieux adaptées, mais aussi par un modèle de « sortie » du marché du travail qui est plus respectueux des besoins des retraités.

➤ **La santé et la sécurité du travail**

Nous croyons aussi qu'il est important qu'en matière de santé et de sécurité au travail, on tienne compte du vieillissement de la main-d'œuvre. En fait, il faudrait que toutes les études visant à établir des liens entre différentes conditions de travail et la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses tiennent compte du facteur de l'âge. Que savons-nous, par exemple, des conséquences, différenciées selon l'âge, des horaires de travail alternants ou des quarts de travail atypiques (les 10 ou 12 heures par jour) ? Ce que nous voulons, c'est développer une connaissance plus précise pour pouvoir mieux cibler nos revendications.

➤ **La formation professionnelle**

Diverses mesures doivent aussi être mises de l'avant en matière de formation continue. Les syndicats de la FTQ sont à l'avant-garde des revendications en cette matière : pour des comités de formation professionnelle, pour des formations qualifiantes et pour une reconnaissance des acquis des travailleuses et travailleurs plus âgés pour qui l'expérience tient souvent lieu de scolarité. Le développement de tels modèles dans le plus grand nombre de milieux de travail permettrait d'atteindre un double objectif : maintenir en emploi les plus âgés ou, à tout le moins, leur permettre un remplacement plus facile dans un nouveau milieu de travail, mais aussi permettre le partage des expertises entre les travailleuses et travailleurs plus âgés (plus expérimentés) et les plus jeunes (plus scolarisés).

## **Assurer des conditions décentes pour la retraite**

Le droit à une retraite décente a été gagné au fil de nombreuses luttes visant à diminuer la durée du travail et à partager la richesse collective entre les différentes composantes de la société, notamment celles dites active et inactive. On peut actuellement craindre que bon nombre de ces acquis ne soient remis en question. Il y a en effet danger d'un retour à un régime d'assistance. Ces dernières années, le gouvernement fédéral a réussi à « gruger » dans l'universalité du régime de pension de vieillesse en exigeant,

par le biais de la déclaration de revenus, le remboursement partiel ou total de cette prestation en fonction d'un certain seuil de revenu, en tentant de désindexer les prestations ou de développer un régime global de prestations aux aînés. Le gouvernement québécois a choisi une autre orientation en haussant les cotisations à la RRQ afin de maintenir le niveau des droits, mais il a quand même attaqué le droit à la rente d'invalidité jusqu'à 65 ans<sup>32</sup>.

Le discours et les choix politiques actuels s'alimentent à des pressions démographiques qui obligerait la société à développer des approches d' « assistance ». C'est pourquoi il est si important de réfléchir à la retraite dans ses dimensions économiques et sociales. À la FTQ, nous croyons que nous faisons actuellement face à des choix politiques importants, mais pensons aussi que notre société a encore le devoir et les moyens de développer les nécessaires solidarités intergénérationnelles. Il ne s'agit pas ici de faire état de l'ensemble de nos revendications traditionnelles en matière de retraite et de régimes de retraite (public ou complémentaires). Il s'agit plutôt de proposer une réflexion en trois temps : le niveau des revenus à la retraite, l'âge de la retraite et le soutien social à la retraite.

### ➤ **Des revenus décents**

Dans la deuxième partie du mémoire, il a été possible de constater une amélioration substantielle de la situation économique des personnes âgées retraitées. Il n'en demeure pas moins que leur revenu moyen est plus faible que celui de l'ensemble de la population et qu'une proportion encore assez importante de personnes âgées, particulièrement les femmes, vivent sous les seuils de faible revenu qui sont généralement assimilés à la pauvreté<sup>33</sup>. Nous croyons qu'il est important de poursuivre la réflexion sur la situation économique des personnes âgées, en tenant compte particulièrement de l'évolution du marché du travail où le développement grandissant d'emplois atypiques met en danger le système d'accès à des revenus de retraite tel qu'il est actuellement conçu avec une composante publique relativement faible et une composante privée issue des milieux de travail qui n'existe pas toujours mais qu'on peut craindre voir encore plus réduite. Pour amorcer cette réflexion, nous proposons un questionnement qui, mené à terme, pourrait permettre, croyons-nous, de mieux cerner

---

<sup>32</sup> Cette rente disparaît maintenant à 60 ans et le prestataire doit alors prendre « officiellement » sa retraite avec une réduction actuarielle de 30 %.

la situation et les mesures à mettre en œuvre pour corriger les situations actuelles et futures.

### **Question 1**

***Y a-t-il une « surprise » à constater que les personnes âgées ont un revenu moyen inférieur à celui de l'ensemble de la population ?***

Non ! En effet, les régimes de retraite (publics et privés) sont construits de façon telle à assurer un remplacement inférieur au revenu de travail antérieur, la RRQ est souvent intégrée dans le calcul des rentes des régimes complémentaires et la pension de la sécurité de la vieillesse est si minimale qu'elle ne permet que partiellement de combler les écarts. Si l'on souhaite réduire les écarts entre les personnes âgées et le reste de la population, c'est l'ensemble de ces régimes qu'il faut revoir.

### **Question 2**

***Ces régimes ont-ils été construits de telle manière parce que les besoins des personnes âgées sont moins grands que ceux des personnes plus jeunes ?***

On pourrait en effet le croire puisque cela semble être le fondement même du construit actuel des régimes de retraite. En principe certaines dépenses ne s'appliquent plus aux personnes âgées, notamment l'éducation et les soins aux enfants (les frais de garde) ou une bonne proportion du logement pour près de la moitié des personnes âgées qui sont propriétaires et dont on peut croire que la maison est payée, du moins en très grande partie<sup>34</sup>. Les dépenses liées à la santé ou au maintien à domicile (entretien intérieur et extérieur de la maison, par exemple) pourraient être en hausse. En principe, les services de santé et de

---

<sup>33</sup> Statistique Canada se défend bien d'en faire un indice de pauvreté mais à défaut d'autres statistiques fiables et acceptées « politiquement », ce sont ces seuils qui sont généralement retenus.

<sup>34</sup> En 1991, les personnes âgées sont propriétaires dans 51 % des cas (56 % pour les personnes de 65 à 74 ans et 42 % pour les personnes de 75 ans et plus) alors que c'est le cas de 56 % de l'ensemble des ménages. En 1996, le taux augmente encore pour les 65-74 ans à 63 %. Cet écart selon l'âge peut probablement s'expliquer parce qu'à partir d'un certain âge, pour des raisons économiques ou le désir de ne plus vivre dans une maison trop « grande », on convertit cet actif en espèces sonnantes et trébuchantes. Données tirées de Hervé Gauthier et al., *D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie*, Volume II, Bureau de la statistique du Québec (BSQ), p. 193-196. Analyse FTQ.

soutien à domicile sont « gratuits » mais on peut craindre un désengagement de l'État. Des dépenses liées à diverses activités de loisirs pourraient aussi être en hausse. Cependant, les personnes âgées bénéficient souvent de tarifs réduits dans les transports en commun, musées, cinémas, spectacles, etc. Une étude du BSQ démontre que, pour différents postes de dépenses, on observe une influence importante du cycle de vie où, à partir d'un certain seuil, les dépenses diminuent, parfois de façon très importante<sup>35</sup>. Même si l'on peut croire que les besoins des personnes âgées ou retraitées diminuent, il est cependant essentiel de faire des recherches plus poussées sur ces besoins, particulièrement dans un contexte de désengagement de l'État.

### **Question 3**

***Même si on reconnaissait que le niveau des besoins est inférieur, l'écart actuel est-il acceptable ?***

Cette question est l'amorce de nombreuses autres questions. Quels sont les objectifs que nous devrions définir plus clairement ? Et quelles sont les pressions qu'il faudrait faire collectivement pour que les régimes complémentaires des employeurs soient plus nombreux et plus généreux et pour que les régimes publics assurent l'atteinte de cet écart acceptable ?

Dans cette recherche d'écart acceptable, d'un engagement plus important des employeurs envers les personnes qui constituent leur main-d'œuvre et d'un engagement public conséquent, y a-t-il lieu d'introduire des critères de différenciation qui permettent d'offrir un meilleur soutien aux personnes âgées vivant seules, dont le nombre devrait être grandissant vu l'augmentation de l'espérance de vie ? Ne faudrait-il pas aussi tenir compte du fait que ces personnes vivant seules sont très souvent des femmes qui n'ont pas eu accès au marché du travail, sinon de façon intermittente ?

Nous reconnaissons qu'un tel questionnement soutiendrait un raffinement de l'analyse de la situation des personnes âgées, une analyse différentielle et

---

<sup>35</sup> Il y a sept postes de dépenses qui sont analysés : alimentation, logement, transport, habillement, loisirs, entretien ménager et tabac et boissons alcoolisées; le seuil où les dépenses diminuent varie de 45 à 60 ans selon le poste de dépenses. BSQ, cité précédemment.

multivariée qui tiendrait compte du « passé » des personnes (ce qu'elles ont pu accumuler), mais aussi du « présent » (ce dont elles ont besoin). Une telle analyse serait aussi grandement utile pour évaluer le financement de diverses formes de retraite, anticipées ou progressives, afin de faire en sorte que les choix des travailleurs et travailleuses ne soient pas limités par l'amputation importante des revenus de retraite. Ce n'est qu'alors qu'il sera possible de mieux définir des revendications précises auprès des gouvernements et des employeurs qui, par leurs décisions, « dessinent » le marché du travail actuel et donc la condition actuelle et future des personnes âgées.

➤ **À un âge acceptable**

L'âge normal de la retraite est depuis un bon moment et encore aujourd'hui de 65 ans. Néanmoins, diverses modalités permettant la prise de la retraite à un âge plus hâtif ont été négociées : des règles jumelant l'âge et les années de service<sup>36</sup> ou le droit à des retraites anticipées avec réductions actuarielles.

Ces dernières années cependant, sous la pression de réduction massive d'emplois, s'est généralisé, du moins dans les grandes entreprises privées et publiques, le recours à une bonification « spéciale » des retraites anticipées. Le régime de retraite n'est pas modifié, mais on se sert des surplus ou l'employeur investit des sommes supplémentaires pour faire partir à la retraite les travailleuses et travailleurs les plus âgés et ainsi éviter de mettre à pied les plus jeunes. Les syndicats eux-mêmes ont souvent revendiqué une telle approche pour les mêmes raisons. Il ne s'agissait cependant pas de revendications pour une amélioration générale du régime de retraite visant à offrir un éventail d'opportunités à tous les travailleurs et travailleuses.

Dans un contexte où ces mises à la retraite consistaient en un processus d'élimination de la main-d'œuvre et que des pressions importantes ont pu être faites, subtilement ou non, auprès des personnes visées, on peut avoir l'impression que la retraite anticipée a trop souvent l'allure d'un chômage déguisé. Les personnes « retraitées » peuvent

---

<sup>36</sup> Dans certains régimes, les règles qui combinent les années de service et l'âge de la personne, sans âge minimum, peuvent faire en sorte que des personnes obtiennent une pleine retraite dès 50 ans ou même avant (ex. : une règle de 80 pour quelqu'un qui a commencé à travailler à 18 ans). On peut cependant penser que le nombre de personnes pouvant quitter aussi tôt sera en régression ne serait-ce qu'à cause d'une entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail « à temps plein ». Dans plusieurs régimes, de telles règles comportent cependant un âge minimum, inférieur à l'âge normal de la retraite.

pendant un certain temps demeurer dans la population active, à la recherche d'un emploi mais, le temps passant, devenir des chômeurs découragés qui disparaissent des statistiques.

Ce n'est pas dire qu'il ne faut pas continuer à revendiquer une diminution de l'âge de la retraite ou des possibilités de retraites anticipées, mais ces revendications devraient se transformer en changements généraux aux régimes public ou complémentaires. Les travailleuses et travailleurs pourraient alors réfléchir « normalement » à leur retraite en tenant compte des différentes opportunités qui s'offrent à eux. C'est dans la même optique que, précédemment, nous avons proposé différentes mesures de réduction du temps de travail ajoutant, là aussi, un choix supplémentaire à la réflexion des travailleurs et travailleuses qui songent à leur retraite.

#### ➤ **Soutenir le passage à la retraite**

Nous n'avons pas ici de revendications précises à formuler mais nous souhaitons partager avec vous nos propres expériences de soutien de nos membres qui prennent et ont pris leur retraite. Car quel que soit l'âge auquel on prend sa retraite, il faut constater qu'il s'agit d'une transition qui est souvent difficile.

Nous n'avons pas l'intention de faire ici l'analyse de toutes les difficultés psychologiques et pratiques associées à la prise de décision et à la phase de transition menant à la retraite. Mais parce que nous avons pris conscience de cette réalité et parce qu'une proportion grandissante de nos membres vieillissait, la FTQ a mis sur pied un cours de formation « Prendre en main sa retraite ». Dès 1978, le CTM (l'organisme régional de la FTQ dans la région de Montréal), avec le soutien de la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal, expérimente un premier cours pour lequel, dès le début, les inscriptions sont très nombreuses. Dès 1980, la FTQ développe la formation de formateurs et formatrices qui deviennent des multiplicateurs dans les syndicats et les régions du Québec. Depuis le début des années 1990, de nombreux syndicats ont aussi commencé à offrir le cours aux conjointes et conjoints de nos membres. Depuis, dans de nombreux milieux de travail, les employeurs ont aussi développé des formations de ce type, souvent axées sur les régimes de retraite particuliers à l'entreprise. Notre rôle est cependant toujours aussi important parce que

seuls les cours syndicaux permettent à nos membres de réfléchir plus précisément sur le sens de leur travail et des solidarités passées, actuelles et futures<sup>37</sup>.

Parce que la décision de prendre une retraite est souvent fonction de considérations financières, le Fonds de solidarité a aussi développé un service particulier pour les actionnaires du Fonds, un service conseil d'évaluation et de planification des revenus à la retraite nommé VirAge. Encore une fois, le Fonds démocratise l'accès à l'information financière en offrant des ateliers d'information et un soutien personnalisé aux actionnaires du Fonds, et ce gratuitement. Avec une meilleure compréhension des différents produits financiers qui existent, avec en poche différents scénarios et un plan d'action personnalisé, l'actionnaire du Fonds est mieux en mesure de négocier avec les institutions financières sans craindre d'être mal conseillé par un « vendeur » de produits financiers.

Ce soutien durant la phase de prise de décision se poursuit souvent durant la vie de retraité. Ainsi, dans le mouvement syndical, on assiste à la création grandissante d'organismes de regroupement de retraités qui prennent différentes formes : des syndicats locaux, surtout les plus grands, ont des comités de retraités; et il en est de même de plusieurs syndicats affiliés à la FTQ ou des organismes régionaux de la FTQ (les conseils du travail). Les responsabilités et pouvoirs de ces comités sont variables. Dans plusieurs cas, il s'agit d'organisations sociales (activités récréatives, conférences, etc.). Dans quelques cas, le comité a une existence politique reconnue et un représentant peut être élu au sein de l'exécutif du syndicat ou du conseil du travail. Ces organismes peuvent alors intervenir, en coalition avec d'autres, dans les dossiers politiques concernant les personnes âgées et retraitées.

---

<sup>37</sup> Le cours vise trois objectifs principaux : donner une information minimale sur des sujets divers, particulièrement la santé et les impacts financiers et juridiques; développer l'action syndicale comme moyen d'améliorer les conditions actuelles et à venir des personnes préretraitées et retraitées; prendre conscience de l'importance de développer des liens de solidarité entre les personnes retraitées et les travailleurs et travailleuses. Une réflexion sur la place du travail dans la vie et sur les nécessaires adaptations « relationnelles » et occupationnelles permet aussi aux participants et participantes de se préparer pour « prendre en main leur retraite ».

➤ **Continuer à agir**

La FTQ et ses syndicats continueront à réfléchir et à agir pour le mieux être de leurs membres. Nous sommes cependant conscients que, dans ces dossiers comme dans bien d'autres, s'il importe de revendiquer en négociation des modifications aux pratiques des employeurs, il est tout aussi essentiel de revendiquer des changements sociaux qui tiennent compte des nouvelles réalités. Et cela aussi nous continuerons à le faire.



## En conclusion

### Poursuivre une réflexion globale

Grâce au *Bureau québécois de l'Année internationale des personnes âgées*, de nombreux groupes, dont nous-mêmes, auront poussé un peu plus loin leur réflexion. À la FTQ, nous souhaitons cependant qu'il s'agisse là d'une première étape dans une réflexion approfondie de la situation actuelle et future des populations vieillissantes en tenant compte du contexte actuel de l'évolution du marché du travail. Nous vous demandons donc de recommander au gouvernement québécois d'assumer un leadership pour la poursuite de cette réflexion. Plutôt que d'agir à la pièce, le gouvernement devrait faire les recherches nécessaires et produire un Livre vert à soumettre à la consultation générale. Nous croyons que cela devrait se faire d'ici à la fin de l'an 2000.

DS/fv  
sepb-57  
1999 06 08  
F:\FVigeant\  
SERVICE\Mémoire personnes âgées.doc