

GUIDE DE DISCUSSION

1



Introduction

Ce Québec qui nous ressemble et qui nous rassemble, c'est un Québec à visage humain, où il fait bon vivre. Dans les milieux de travail, cela devrait se traduire par une organisation du travail plus respectueuse des travailleurs et des travailleuses ainsi que par de meilleures conditions de vie et de travail. Ce n'est qu'ainsi que nous pouvons faire en sorte que nos membres aient une vie personnelle équilibrée, une bonne qualité de vie au travail et arrivent à la retraite en mesure d'en profiter.

La FTQ a décidé d'utiliser le congrès, ce moment privilégié où un grand nombre de militants et de militantes de tous les horizons sont réunis, pour les consulter sur l'un des volets importants de l'organisation du travail, le temps de travail. Une meilleure gestion du temps de travail est en effet essentielle si nous voulons intervenir positivement en faveur de la santé et de la vie personnelle de nos membres.

Ce n'est pas la première fois que nous réfléchissons au temps de travail. Dans le suivi des crises économiques du début des années 1980 et 1990, la FTQ a tenu un colloque et adopté une déclaration de politique sur la réduction du temps de travail (1983), a produit des outils de sensibilisation (1995) et a réclamé régulièrement des changements législatifs pour un plus grand contrôle du travail en heures supplémentaires et pour des aménagements du temps de travail.

Les pressions des femmes pour un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle ont remis cette réflexion à l'ordre du jour. Il y a eu une déclaration de politique en 1995 et, dans les années 2000, des discussions lors des biennales des femmes et au colloque FTQ de novembre 2009 où les problèmes liés aux horaires de travail ont été ciblés par nos membres de tout âge. Le 29^e Congrès de la FTQ est aussi saisi d'une déclaration de politique sur l'ensemble de la problématique de la conciliation travail – vie personnelle (débat prévu mercredi après-midi).

C'est plus récemment que les préoccupations des travailleurs et des travailleuses plus âgés ont été mises en évidence, notamment par l'intérêt que certains manifestent à demeurer ou à revenir en emploi, mais à temps réduit.

Les discussions se feront en deux temps : la situation des plus âgés qui nous incite à réfléchir de nouveau à la réduction du temps de travail et celle de tout le monde concernant les horaires de travail.



Partie 1 – Négocier une réduction du temps de travail pour les plus âgés?¹

La participation au marché du travail des travailleurs et des travailleuses plus âgés est à l'ordre du jour gouvernemental. Dans le dernier budget québécois (mars 2010), une Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et des travailleurs expérimentés de 55 ans et plus a été créée. Des modifications aux législations concernant les régimes complémentaires de retraite ou le Régime de rentes du Québec (RRQ) ont été annoncées. Les discussions d'aujourd'hui permettront à la FTQ de mieux comprendre les enjeux et de développer des positions qui répondent aux besoins des membres.

Le portrait de la situation

Les gouvernements et divers groupes de pression patronaux et de droite souhaitent en effet le prolongement de la vie active sur le marché du travail. Certains suggèrent de repousser l'âge de la retraite, celui auquel commencent à être versés les bénéfices des régimes publics de soutien du revenu tels que le RRQ. D'autres proposent des mesures incitatives, fiscales notamment. Selon les tenants de ces orientations, le vieillissement de la population et le prochain départ à la retraite des (trop!) nombreux baby-boomers entraîneraient une pénurie généralisée de main-d'œuvre et auraient des effets désastreux sur la productivité des entreprises et l'économie du Québec. Cela aggraverait la crise des finances publiques et mettrait en danger la viabilité de nos programmes sociaux. En martelant sans cesse ce message, ils veulent convaincre la population qu'il faut rester plus longtemps en emploi.

Nous ne partageons pas une telle analyse pessimiste des effets du vieillissement de la population et de la main-d'œuvre. Surtout, nous n'acceptons pas l'idée de perdre le droit à une retraite décente gagné de hautes luttes au siècle dernier. Mais pour que ce droit soit réalité, il faut nous intéresser à la période qui précède le moment de la retraite. En fin de vie active, nous voulons que nos membres aient **un véritable choix** entre partir à la retraite en bonne santé et en ayant des revenus adéquats ou rester en emploi parce qu'ils le veulent bien, sans détérioration de leur santé.

Ce sont les personnes déjà les plus démunies en matière de revenus qui ne réussissent pas à négocier des régimes de retraite décents ni à faire des économies. C'est le cas d'une partie de nos membres qui pourraient devenir de plus en plus nombreux si des employeurs persistent à refuser la mise sur pied de régimes de retraite décents ou à mettre fin à ceux qui existent déjà.

Il est vrai que l'âge réel de la retraite a fortement diminué depuis une trentaine d'années. Ce gain n'est cependant pas uniforme : les femmes quittent un peu plus tôt que les hommes; les personnes travaillant dans le secteur public plus tôt que celles travaillant dans le secteur privé.

Le taux d'activité (le pourcentage de personnes de 15 ans ou plus qui occupent un emploi ou en recherchent un) a aussi beaucoup évolué ces dernières décennies, pour de multiples raisons. La diminution de l'âge de la retraite en est une, mais elle est loin d'être la seule.

¹ Voir annexe bibliographique.

Par exemple, l'augmentation du niveau de scolarité, la baisse du taux de natalité et les programmes de soutien aux familles ont encouragé une majorité de femmes à occuper un emploi, ce qui a entraîné une augmentation substantielle de leur taux d'activité.

Chez les hommes, dans la foulée des crises économiques des années 1980 et 1990, les taux d'activité ont diminué à tous les âges, mais particulièrement chez les 55 ans ou plus qui ont fait face à d'importantes difficultés dans la recherche d'un nouvel emploi. Lorsqu'il y a eu une reprise, dans les années 2000, on a observé une augmentation de leur taux d'activité.

Les difficultés qu'ont connues les régimes de retraite et les placements durant la récente crise financière ont entraîné un retour au travail des plus âgés, comme semble l'indiquer l'augmentation du taux d'activité des 65 à 69 ans.

Quelques statistiques

Sur la retraite

- L'accès aux pleins bénéfices des programmes publics de retraite est acquis à 65 ans.
- Au Québec, l'âge médian réel de la prise de la retraite a diminué. En 2005, c'est 61 ans chez les hommes et 60 ans chez les femmes, contre 65 ans pour les deux sexes en 1978.
- En 2005, dans le secteur public, c'est 58 ans pour les hommes et les femmes, comparativement à 63 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes qui travaillent dans le secteur privé.

Source : GAUTHIER, Hervé (direction), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain, Volume 2*, Institut de la statistique du Québec, 2007, p. 187-190.

Sur l'activité

- Chez les femmes, il y a eu, pour toutes les catégories d'âge, une augmentation généralisée du taux d'activité (de 41 % en 1976 à 61 % en 2009) et l'écart avec les hommes s'est rétréci de façon importante, un peu moins cependant chez les 60 à 64 ans. En 2009, le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans est de 84 % comparativement à 62 % pour les 55 à 59 ans et à 36 % pour les 60 à 64 ans.
- Chez les hommes, le taux d'activité a baissé à tous les âges dans les années 1980 et 1990 (de 77 % à 70 %), mais, au tournant des années 2000, il a remonté, surtout chez les 55 ans ou plus. En 2009, le taux d'activité des hommes de 25 à 54 ans est de 90 % comparativement à 72 % pour les 55 à 59 ans et à 49 % pour les 60 à 64 ans.
- Après avoir substantiellement diminué, le taux d'activité des personnes de 65 à 69 ans a augmenté de nouveau dans les années 2000. En 2009, il s'agit du cinquième des hommes de cet âge, un taux similaire à celui de 1976. Il s'agit du dixième des femmes, un taux qui a presque doublé par rapport à celui de 1976. Les caractéristiques de l'emploi de ces personnes sont cependant très particulières : concentration des emplois dans quelques secteurs tels les services de consommation ou aux entreprises et dans quelques types d'emploi, de l'agriculture pour les hommes ou de vendeuses chez les femmes; le travail à temps partiel est beaucoup plus important que chez les plus jeunes, 58 % chez les hommes et 69 % chez les femmes; le travail à temps plein toute l'année est plus courant dans les familles à plus faible revenu.

Sources : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, DVD, 2009. UPPAL, Sharanjit, « L'activité des personnes âgées sur le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspectives*, Statistique Canada, automne 2010, p. 15-30.

Des motivations diversifiées

Plusieurs angles d'analyse permettent de constater que les motivations des travailleurs et des travailleuses sont multiples pour ce qui est de prendre une retraite ou de rester en emploi.

- Des facteurs liés à la condition sociale tels l'âge, le sexe, la scolarité ou la situation matrimoniale.
- Des facteurs financiers comme les revenus attendus pour la retraite, notamment l'accès à un régime privé de retraite, le type de régime, le fait d'y avoir contribué pendant 20 ans ou plus ainsi que le niveau des avoirs personnels de retraite.
- L'état de santé est un facteur très important. Ainsi, la retraite anticipée (avant 60 ans) est plus fréquente chez les personnes qui se considèrent en mauvaise santé, qui cumulent des problèmes chroniques, dont les habitudes de vie influent sur la santé (tabac, alcool, obésité, inactivité physique) ou dont l'emploi est trop difficile.
- Les conditions de travail sont en effet un autre facteur important, par exemple les aspects physiques et psychosociaux difficiles comme la charge et la cadence de travail, la violence ou les pressions psychologiques, etc.

Les pratiques de gestion des travailleurs et des travailleuses plus âgés peuvent être fortement influencées par les préjugés, notamment celui concernant une baisse de la productivité. Par exemple, les employeurs peuvent cesser d'offrir de la formation ou de reconnaître les compétences des plus âgés, ce qui empêche ces derniers de conserver leur emploi ou d'en retrouver un nouveau. Les pratiques d'embauche peuvent de même être très restrictives, voire même discriminatoires.

Une piste de solution : diverses formes de réduction du temps de travail?

Bien que l'aménagement du poste de travail et l'allègement de la charge de travail puissent avoir de l'importance, les principales mesures de rétention en emploi concernent diverses formes de réduction du temps de travail, soit le travail à temps partiel, la retraite progressive, le partage d'emploi, etc.

Actuellement, ce qu'offrent le marché du travail ou les employeurs correspond rarement aux attentes des plus âgés pour une réduction du temps de travail, surtout dans le secteur privé et pour les emplois occupés par des hommes.

Au contraire, les exigences pour travailler en heures supplémentaires ont augmenté ces dix dernières années : 19 % des personnes travaillent en heures supplémentaires (au lieu de 15 % en 1997); il y a eu une augmentation de 40 % du volume annuel des heures supplémentaires, dont presque la moitié sont non rémunérées.² Ces pratiques sont nettement contre-productives. Les travailleurs et les travailleuses quittent ce type d'emploi en plus grand nombre. Ils prennent une retraite définitive ou ils se dirigent vers des secteurs ou des emplois, souvent dans les services, où ils pourront travailler à temps partiel.

² FTQ, *Des milieux de travail essoufflés, du temps à négocier*, Colloque sur la conciliation travail - vie personnelle, novembre 2009, p. 39.

Quelques statistiques

En 2003, pour la préparation du Colloque sur le vieillissement de la main-d'œuvre, la FTQ, avec la firme Écho Sondage, a effectué un sondage auprès de 1 021 personnes de 45 à 64 ans.

Les facteurs les plus usants de l'environnement de travail sont :

- les tâches exigeantes intellectuellement (75 % des personnes de 45 à 64 ans);
- la lourdeur de la charge de travail (72 %);
- les changements technologiques fréquents (48 %);
- les tâches exigeantes physiquement (34 %);
- un climat de travail tendu entre le personnel et l'employeur (27 %).

Les principales raisons ayant conduit à la retraite* sont :

- une éviction du milieu de travail (fermeture ou déménagement de l'entreprise, fusion ou changements organisationnels, pressions de l'employeur ou des collègues de travail, âge de la retraite obligatoire, offre de préretraite) chez 30 % des personnes déjà retraitées;
- des pressions personnelles négatives, en lien avec leur santé ou celle d'un membre de leur famille ou parce que leur emploi était trop exigeant pour plus de la moitié (58 %);
- un choix personnel que l'on pourrait qualifier de positif (profiter de sa retraite, autres projets, conjoint déjà à la retraite, bon moment, assez d'argent) pour le tiers (32 %) des personnes déjà retraitées.

Les principales raisons du maintien en emploi* concernent :

- les heures et horaires de travail comme une réduction du temps de travail souhaitée par 37 % des personnes répondantes, une retraite progressive (16 %), un partage d'emploi (10 %) ou un horaire flexible (26 %);
- le poste de travail comme un allègement de la tâche (32 %);
- les incitatifs financiers (8 %).

Cependant, plus de la moitié des personnes de 45 à 64 ans (55 %), en emploi, en chômage ou ayant déjà pris une retraite, affirment qu'aucune mesure ne les aurait fait ou ne les ferait rester en emploi.

Les principales raisons du retour en emploi sont :

- le manque d'argent (52 %);
- le désir de ne pas s'arrêter brusquement de travailler (17 %);
- l'ennui (11 %).

Selon le sondage FTQ (2003) et le récent sondage SOM de Desjardins Sécurité financière (novembre 2009), la proportion des personnes en emploi qui font un retour au travail après avoir pris leur retraite est de 8 %.

** Plusieurs mentions étaient possibles, ce qui explique que le total dépasse 100 %.*

Source : FTQ, *L'usure au travail n'a pas d'âge, Agir pour notre qualité de vie*, Colloque sur le vieillissement de la main-d'œuvre, 2003, p. 30, 35, 52 et 54. Les résultats du sondage SOM portant sur les perceptions au sujet de la retraite progressive sont cités dans DESLANDES, Christine, « La retraite progressive, une des meilleures décisions de ma vie », *Les Affaires*, 16 au 22 octobre 2010, p. 34.

Nos syndicats peuvent être réticents à négocier diverses modalités de réduction et même d'aménagement du temps de travail parce qu'ils craignent les difficultés d'une gestion trop individualisée du temps de travail, mais surtout une plus grande précarité des emplois. La création d'emplois à temps partiel a trop souvent rimé avec précarité. Certains syndicats craignent que l'embauche en masse de personnes retraitées, comme celle des étudiants et des étudiantes, tire vers le bas les conditions de travail de tout le monde et précarise encore plus l'emploi.

Pourtant, au fil des ans, des expériences positives se sont multipliées : la création d'une banque d'heures supplémentaires avec un droit de reprise en temps; la création de postes réguliers à temps plein dans une fourchette d'heures, par exemple de 32 à 40 heures, ce qui a permis de réduire le temps de travail tout en conservant les droits et avantages associés aux postes à temps plein.

Les syndicats craignent aussi que des tensions ne se développent entre les différentes catégories de membres et que le rapport de force du syndicat en soit diminué. Au contraire, d'autres croient que la généralisation, à l'ensemble des membres, des préoccupations concernant le temps de travail pourrait permettre de définir des revendications communes. Cela aurait un effet positif sur le rapport de force et le militantisme au sein du syndicat.

Note : Le présent Congrès de la FTQ est saisi d'une déclaration de politique sur les régimes de retraite publics et privés qui ne font donc pas l'objet des travaux des commissions (débat prévu jeudi avant-midi).

Pour discussions

- 1. De quelle façon se pose la question du vieillissement de la main-d'œuvre dans nos milieux de travail?**

- 2. En ce qui concerne une réduction du temps de travail de nos membres plus âgés (ex. : temps partiel hebdomadaire, congé sans solde mensuel ou annuel, partage d'emploi, etc.)...**
 - a. Y a-t-il un intérêt chez nos membres plus âgés? Comment se manifeste-t-il?**
 - b. Est-ce accepté par l'ensemble du syndicat? Quelles sont les réticences?**
 - c. Est-ce négociable dans la convention collective? Quelles sont les réticences des employeurs?**



Partie 2 – Négocier des horaires de travail décents?³

Dans la préparation du Colloque sur la conciliation travail – vie personnelle, les travailleurs et les travailleuses ont été très nombreux à soulever les problèmes causés par des horaires de travail et un aménagement du temps de travail qui ne respectent pas leurs besoins et leur santé. Les discussions en commissions aideront la FTQ dans la rédaction d'un guide d'action syndicale sur ces sujets.

L'augmentation des horaires atypiques

Des horaires décents, ce sont des horaires qui correspondent au rythme normal de la vie en société, de jour, du lundi au vendredi, sans que les heures quotidiennes et hebdomadaires de travail ne soient trop longues. Ce sont aussi des horaires prévisibles qui permettent l'organisation de la vie personnelle et familiale.

Malheureusement, tel n'est pas le cas pour un nombre grandissant de personnes. Plusieurs travailleurs et travailleuses à statut précaire subissent plus que leur part de ces horaires. Par exemple, lorsqu'ils doivent cumuler deux emplois ou lorsqu'une flexibilité plus grande est exigée d'eux pour pouvoir offrir de meilleurs horaires aux employés réguliers. Les caractéristiques des horaires atypiques, qui touchent entre 20 % et 30 % des travailleuses et des travailleurs québécois, sont diversifiées.

- La proportion de personnes qui travaillent la fin de semaine a considérablement augmenté en moins de deux décennies : 25 % travaillent toujours ou régulièrement le samedi et 15 % le dimanche.
- Près de 2 personnes sur 10 travaillent plus de 8 heures par jour. Ainsi, près de 1 personne sur 10 travaille selon un horaire comprimé dans une semaine de 4 jours ou selon des quarts de 12 heures.
- Certains travaillent selon des horaires brisés, comme c'est le cas dans les services de garde en milieu scolaire où l'amplitude quotidienne peut être de 10 à 13 heures pour pas plus de 4 heures de travail par jour, soit une vingtaine d'heures rémunérées par semaine.

L'instabilité des horaires de travail est aussi grandissante : près d'une personne sur dix travaille selon un nombre d'heures qui varie quotidiennement, de façon régulière ou irrégulière; une personne sur vingt selon un nombre irrégulier de jours chaque semaine. Surtout, le nombre de personnes qui ne connaissent pas leur horaire au moins un mois à l'avance ne cesse d'augmenter dans tous les secteurs, surtout dans les services privés.

³ Les données statistiques sont tirées d'un sondage sur les heures et les horaires de travail que la firme Écho Sondage a fait pour la FTQ en 2009 auprès d'environ 600 travailleuses et travailleurs québécois. FTQ, *Des milieux de travail essoufflés, du temps à négocier*, Colloque sur la conciliation travail – vie personnelle, novembre 2009, p. 42-45.

Leurs effets

Les personnes qui travaillent selon des horaires atypiques sont proportionnellement plus nombreuses à éprouver de grandes difficultés de conciliation travail – vie personnelle. La conciliation des horaires de travail et de ceux des services de garde est plus compliquée dans le cas des horaires comprimés ou brisés. Les services de garde sont rarement disponibles selon des horaires atypiques ou imprévisibles. Il est difficile de planifier des activités éducatives, sociales ou sportives avec des horaires rotatifs, irréguliers ou instables.

Plusieurs études démontrent que les horaires atypiques ont aussi des effets nocifs sur la santé physique et psychologique des travailleurs et des travailleuses. Certains horaires de travail (de nuit, rotatifs ou longues heures excessives) sont pénibles physiquement et entraînent leur lot de difficultés particulières : une perturbation de la qualité et de la quantité du sommeil; une augmentation du stress, de l'anxiété ou de la détresse psychologique; une consommation excessive d'alcool ou d'autres substances; une augmentation de maladies simples (rhume, grippe, problèmes digestifs) ou de maladies plus graves, comme des maladies cardiovasculaires.

Dans le cas des longues heures de travail, y compris des heures supplémentaires exigées trop régulièrement, le temps d'exposition au bruit ou aux contaminants est prolongé et les risques de développer une surdité ou une autre maladie professionnelle augmentent. Ainsi, être exposé à diverses substances dix heures par jour durant quatre jours n'a pas nécessairement les mêmes effets que d'y être exposé huit heures par jour durant cinq jours. Mais ce sont aussi les temps de repos qui sont réduits, limitant la capacité du corps et de l'esprit à récupérer.

Des pistes de solution

Les pistes de solution sont nombreuses que ce soit pour contrôler une gestion patronale inadéquate des horaires, pour répondre à un besoin de flexibilité plus grand chez des membres confrontés à des pressions dans leur vie personnelle ou pour faire de la prévention en matière de santé et de sécurité du travail.

Il faut en effet s'opposer à la tendance patronale d'aller vers la facilité dans l'utilisation intensive des nouvelles technologies pour gérer les horaires. Par ailleurs, ces technologies peuvent être des outils intéressants pour rechercher des solutions concrètes, particulièrement pour une plus grande stabilité des horaires. Il faut exiger que l'employeur gère mieux ses besoins de main-d'œuvre, améliore la conception des horaires et informe les travailleurs et les travailleuses plus longtemps à l'avance sur ce que sera leur horaire de travail.

Dans les situations conflictuelles entre le travail et la vie personnelle, il peut être tentant de trouver des solutions en dehors du milieu de travail, en exigeant toujours plus d'heures d'ouverture des garderies, des commerces, des services téléphoniques, etc. En plus d'individualiser le problème et les solutions, cela a pour effet de faire porter le poids de sa propre conciliation sur d'autres travailleurs et travailleuses. Pour répondre à ces problèmes, des syndicats ont revendiqué ou ont négocié des mesures visant à assurer une plus grande flexibilité des horaires.

- Les travailleurs et les travailleuses complètent 140 heures par mois selon un horaire de 4 jours par semaine, la gestion étant assurée par un horodateur (un *punch*).
- Les 10 jours de congé pour obligations familiales prévus par la *Loi sur les normes du travail* sont fractionnables en périodes de 15 minutes pour assurer une flexibilité en début et en fin de journée.

- Une marge de manœuvre de 30 minutes au début ou à la fin du quart de travail peut être utilisée deux fois par semaine pour des besoins personnels.
- L'échange de quarts de travail est toléré par l'employeur ou est inscrit dans la convention collective, les quarts disponibles à l'échange étant alors affichés.
- Un syndicat a pris en charge la gestion des horaires d'un département, avec des résultats très positifs.
- Un employeur a proposé une formule selon laquelle les travailleurs et les travailleuses lui soumettent l'horaire qu'ils souhaitent, celui-ci tentant de planifier la production en tenant compte le plus possible de ces demandes. L'employeur a cependant refusé d'intégrer des règles précises dans la convention collective.

Quelques-uns ont aussi négocié des mesures visant à protéger la santé des travailleurs et des travailleuses. Par exemple, un syndicat a proposé que les 50 ans ou plus ne soient plus soumis à des quarts rotatifs. Quelques syndicats ont engagé la bataille au travail de soir ou de nuit en identifiant les tâches qui pourraient être effectuées à d'autres moments puis en réclamant que des postes de soir soient transformés en postes de jour et des postes de nuit en postes de soir.

Pour discussions

- 1. Selon vous, y a-t-il d'autres effets causés par les horaires atypiques sur la santé et sécurité des travailleurs et des travailleuses ainsi que sur leur vie personnelle?**
- 2. Que pensez-vous des pistes d'action proposées? En avez-vous d'autres à ajouter?**
- 3. Comment pouvons-nous faire progresser ce dossier auprès de l'employeur et auprès de nos membres?**

Annexe bibliographique

Les travailleurs et travailleuses plus âgés

Les informations de la première partie sont tirées de diverses sources.

BUGAND, Ludovic et al., *Les bonnes pratiques des entreprises en matière de maintien et de retour en activité professionnelle des seniors*, Rapport d'étude, ANACT, septembre 2009, 66 p.

CLOUTIER, Luc et Jean-François DORION, « Les intentions des travailleurs âgés de 50 ans et plus quant à leur retraite : une comparaison Québec – Ontario », *Flash-info*, vol. 11, n° 3, Institut de la Statistique du Québec, septembre 2010, p. 1-7.

Comité consultatif 45 +, *Favoriser la participation des personnes de 45 ans et plus aux mesures d'Emploi-Québec dans une perspective de vieillissement de la population en recherche d'emploi*, Avis présenté à la Commission des partenaires du marché du travail et à Emploi-Québec, septembre 2010, 34 p.

DESLANDES, Christine, « La retraite progressive, une des meilleures décisions de ma vie », *Les Affaires*, 16 au 22 octobre 2010, p. 34.

FTQ, *Des milieux de travail essoufflés, du temps à négocier*, Colloque sur la conciliation travail – vie personnelle, novembre 2009, 83 p.

FTQ, *L'usure au travail n'a pas d'âge, Agir pour notre qualité de vie*, Colloque sur le vieillissement de la main-d'œuvre, 2003, 64 p.

GAUTHIER, Hervé (direction), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain, Volume 2*, Institut de la statistique du Québec, 2007, p. 173-252.

PARK, Jungwee, « Facteurs de santé et retraite anticipée chez les travailleurs âgés », *L'emploi et le revenu en perspectives*, Statistique Canada, automne 2010, p. 5-14.

Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, DVD, 2009.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, *D'une culture de retraite vers de nouvelles fins de carrière?* TÉLUQ, 2010, 143 p.

UPPAL, Sharanjit, « L'activité des personnes âgées sur le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspectives*, Statistique Canada, automne 2010, p. 15-30.