



**Le vieillissement de la main-d'œuvre :
Pour ne pas imposer de solutions, un
véritable débat de société s'impose !**

**Avis présenté dans le cadre de la tournée
gouvernementale sur le rapport de la
Commission nationale sur la participation au
marché du travail des travailleuses et
travailleurs expérimentés de 55 ans et plus**

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Janvier 2012



La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente plus de 190 000 membres, dont près de 130 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent 239 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'AREQ (CSQ), l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire et des communications.

De plus, la CSQ compte en ses rangs 75 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

Présentation

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), par sa participation à cette consultation, souhaite indiquer clairement au gouvernement que toute approche en regard du maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés passe d'abord et avant tout par la recherche d'une adhésion, la plus large possible, des partenaires du marché du travail et de la population autour de solutions et de pistes d'action basées sur le respect des travailleuses et travailleurs et de leur contribution à la société tout au long de leur vie.

Malheureusement, depuis quelques mois, les discours font davantage état des coûts économiques des régimes de retraite pour les entreprises, ou encore de leurs incapacités financières à investir dans des moyens qui favoriseraient le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés. Le gouvernement reprend malheureusement en écho ses propos. Est-il nécessaire de rappeler qu'une travailleuse ou qu'un travailleur ayant été pendant trente ans et plus au service d'un ou de plusieurs employeurs, qu'il soit du secteur privé ou public, mérite qu'on lui accorde des conditions adéquates pour se maintenir **volontairement** au travail ? Volontairement, insistons-nous, dans la mesure où tel est son choix et si sa santé le permet. Par ailleurs, il mérite s'il décide de se retirer du marché du travail, des conditions qui lui assurent une retraite décente.

Les travailleuses et travailleurs expérimentés : reconnaître leur droit au travail

Nous pensons que toute politique ou action visant à favoriser le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés passe d'abord et avant tout par la reconnaissance de leur droit au travail. Force est d'admettre que les milieux de travail ne présentent actuellement pas des conditions et une organisation du travail favorisant le maintien en emploi de ceux-ci. En fait, nous sommes en droit de nous demander si les dirigeantes et dirigeants d'entreprises privées ou publiques, évoquant une pénurie appréhendée de main-d'œuvre ou la situation de rareté de celle-ci, ne chercheraient pas plutôt des garanties de disponibilité de la main-d'œuvre dont ils pourraient avoir besoin plutôt que de mettre en place des conditions favorisant le maintien en emploi. La reconnaissance du droit au travail des travailleuses et travailleurs expérimentés implique de contrer l'âgisme dont en sont victimes plusieurs de ceux-ci, pour ne pas dire la grande majorité. Âgisme qui prend différentes formes : refus d'embauche par les employeurs, modalités de mise à la retraite ou à la préretraite apparaissant malheureusement encore comme une solution en cas de difficultés financières, difficulté d'accès à de la formation, mesures d'insertion et de réinsertion en emploi inappropriées pour tenir compte des besoins de cette clientèle, programmes de formation non adaptés aux conditions, acquis et capacités, absence de mesures pour favoriser le maintien en emploi (horaire de travail flexible et réduit), absence d'organisation du travail adaptée à

leurs conditions et besoins. Plus particulièrement sur la formation, rappelons que les difficultés à obtenir de la formation pour les travailleuses et travailleurs expérimentés, et ce, dès l'âge de 45 ans, ont été démontrées dans différentes études. On ne peut penser maintenir des personnes en emploi à 55 ans si, en amont, la formation n'était pas au rendez-vous. Les entreprises hésitent trop à investir dans la formation pour les personnes qui atteignent un âge qui les rapproche potentiellement de la retraite. Le rapport Demers en fait état d'ailleurs au point de suggérer un crédit d'impôt supplémentaire pour les entreprises qui donnent accès à de la formation aux travailleuses et travailleurs plus.

Nous ne pensons pas que le prolongement de la vie active puisse justifier l'adage « Perdre sa vie à la gagner ». Nous pensons toutefois que le prolongement de la vie active doit être plus qu'un choix volontaire, il doit être reconnu comme un droit. Ce n'est d'ailleurs qu'à cette condition, croyons-nous, que le taux d'activité des travailleuses et travailleurs âgés pourra augmenter. C'est pourquoi nous pensons que si la volonté gouvernementale est effectivement de favoriser le maintien en emploi, celle-ci doit s'affirmer dans la reconnaissance du droit au travail des travailleuses et travailleurs expérimentés. Cette reconnaissance implique la mise en place de conditions qui garantiront également l'exercice de ce droit. **La formation, l'organisation du travail et la santé au travail nous apparaissent comme étant des conditions essentielles pour favoriser le maintien en emploi.**

La santé : une condition essentielle pour le maintien en emploi !

Un récent rapport déposé par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)¹ révèle qu'environ 20 % de la population active souffre de troubles mentaux. De ce nombre, près de 50 % des personnes atteintes de troubles mentaux graves ne reçoivent aucun soin de santé et 70 % de celles atteintes de troubles modérés n'en reçoivent pas non plus. Chez les travailleuses et travailleurs atteints de troubles mentaux, 32 %, comparativement à 19 % pour ceux qui n'en souffrent pas, sont absents de leur travail pour des raisons de santé et prennent des absences plus longues que ceux qui ne souffrent pas de ces problèmes, soit 6 jours contre 4,8.

À l'instar de ce rapport, les résultats d'une importante enquête² menée au Québec en 2008, rendue publique à l'automne 2011, révèlent que 18 % des travailleuses et travailleurs présentent un niveau élevé de détresse psychologique. Des travailleuses et travailleurs se sont absentés du travail à cause des troubles musculo-squelettiques à un taux de 23 %. Ceux présentant des symptômes dépressifs, attribués en tout ou en partie au travail, se sont absentés en raison de ce problème à 40 %. De plus, 40 % des travailleuses et travailleurs font du présentéisme à raison de 1 à 10 jours par année. Les travailleuses et travailleurs du

¹ OCDE (2011). *Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi*, décembre.

² EQCOTESST.

secteur des soins de santé et des services sociaux font davantage preuve de présentéisme de longue durée. En concordance avec ce dernier constat, une enquête menée par une équipe de chercheurs de l'Université Laval révélait que plus de 50 % du personnel en soins infirmiers d'un centre hospitalier régional présentait des symptômes de détresse psychologique.

De plus, rappelons, tel qu'en fait mention le rapport Demers, que près du quart des retraitées et retraités se sont retirés du marché du travail à cause de leur état de santé et 16 % prennent une semi-retraite pour les mêmes raisons³.

Conséquemment, au-delà de l'allongement de l'espérance de vie, il faut constater qu'il ne signifie pas pour toutes et tous un allongement en santé. Si, effectivement, on souhaite prolonger la vie au travail, il faudra engager un débat sur les conditions de santé et sur les mesures à prendre pour réduire la pénibilité au travail, et ce, non seulement à l'âge de la retraite, mais en amont du retrait du marché du travail.

Par ailleurs, si par choix, et ce, d'autant plus quand leur santé ne le permet pas, une travailleuse ou un travailleur décide de se retirer du marché du travail, elle et il sont également en droit de s'attendre à pouvoir se retirer du marché du travail et que, conséquemment, les conditions de leur retrait soient décentes pour leur permettre de vivre et non de survivre.

Nous considérons qu'il est odieux que des employeurs ne se sentent aucune responsabilité en regard des moyens pour assurer lesdites conditions pour un maintien en emploi et pire, qu'ils ne se sentent aucunement responsables à l'égard des retraites de travailleuses et travailleurs qui auront contribué à la richesse de leur entreprise.

Des conditions de travail qui se dégradent, un accroissement de la pénibilité du travail et le travail atypique : une retraite loin d'être dorée !

Une enquête, réalisée en 2009, révélait que le taux de travail atypique avait plus que doublé en vingt ans chez nos membres employés dans le secteur public. Cela signifiait du travail à temps partiel, des cotisations au régime de retraite diminuées et des revenus de retraite insuffisants pour assurer des conditions de vie décentes à la retraite.

En regard du maintien en emploi dans le secteur public, le rapport de la commission Demers, faisant état du fait que les travailleuses et travailleurs des secteurs public et parapublic prennent leur retraite presque deux ans plus tôt que les autres

³ COMMISSION NATIONALE SUR LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS DE 55 ANS ET PLUS (2011). *Le vieillissement de la main-d'œuvre et l'avenir des retraites. Des enjeux pour tous. Un effort de chacun*, juin, p. 87.

travailleurs, révèle que l'État employeur, en matière d'organisation du travail, est loin de donner l'exemple. Pour la Commission, plusieurs facteurs ont contribué à la détérioration du climat de travail dans les services publics au cours des dernières années et, conséquemment, ont eu un effet négatif sur la rétention et le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs. À titre d'exemple, mentionnons quatre de ces facteurs :

- 1) La politique de remplacement d'une employée ou d'un employé sur deux en cas de départ ;
- 2) L'affectation de jeunes finissantes et finissants à des postes à statut précaire, particulièrement dans les secteurs de la santé et de l'éducation ;
- 3) L'absence d'encadrement des nouvelles employées et nouveaux employés et des mécanismes de transfert des compétences ;
- 4) Le manque de soutien à l'insertion en emploi des jeunes professionnelles et professionnels particulièrement dans l'enseignement, la santé et les services sociaux, notant la presque inexistence de programmes de mentorat dans le secteur public⁴.

Il y a là urgence en la demeure si le gouvernement souhaite véritablement favoriser le maintien en emploi. Au-delà de l'adoption de politiques publiques, nous sommes en droit de nous attendre à ce que l'État, en tant que gouvernement et en tant qu'employeur, soit partie prenante de solutions qui créeront les conditions à un véritable maintien en emploi sans brandir les raisons économiques liées aux coûts des systèmes de pension comme la seule solution de rechange au problème du vieillissement de la main-d'œuvre.

Des solutions existent, elles sont multiples et variées, mais elles ne peuvent être imposées, surtout pas en brandissant encore une fois un autre spectre, tel le « choc » démographique, renommé « vieillissement de la main-d'œuvre ».

Il est impératif de revoir l'organisation du travail pour s'assurer qu'elle favorise le maintien en emploi et non le départ à la retraite.

Est-il nécessaire de rappeler que la qualité des services publics auxquels la population est en droit de s'attendre est également en cause dans le présent débat, et ce, d'autant plus si aucune mesure n'est prise pour assurer des conditions et une organisation du travail favorisant le maintien en emploi ? Des mesures de détention ne pourront jamais remplacer des mesures de maintien en emploi volontaire, particulièrement dans le réseau des services publics, car le quotidien de nos membres est de travailler à offrir des services de qualité à la population, que ce soit en éducation ou en santé.

⁴ COMMISSION NATIONALE SUR LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS DE 55 ANS ET PLUS (2011). *Le vieillissement de la main-d'œuvre et l'avenir des retraites. Des enjeux pour tous. Un effort de chacun*, juin, p.p. 47-48.

Le RREGOP : un régime de retraite exemplaire

Remémorons-nous qu'il y a près de dix ans, c'est sous le thème du « choc » démographique qu'on brandissait le spectre des pénuries de main-d'œuvre, du vieillissement de la population, de l'augmentation des coûts de santé et des services sociaux sans parler de la crise à venir des systèmes de pension. À l'automne 2004, des travaux menés à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) nous amenaient à conclure que le « choc » démographique dont ne cessait de parler le gouvernement Charest à l'époque n'était en fait « qu'un prétexte servant à justifier les nouvelles coupes dans les programmes sociaux⁵ ».

Près de huit ans plus tard, devant une réalité qu'on ne peut nier, soit le vieillissement de la main-d'œuvre, serions-nous en train de brandir cette réalité comme une menace pour mieux justifier les coupes dans les systèmes de pension à prestation déterminée ainsi que le désengagement des employeurs du secteur privé dans toute forme de système de pension au lieu de tenir un véritable débat de société sur les conditions à mettre en place pour permettre à celles et ceux qui le désirent de se maintenir en emploi ?

La campagne lancée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), à l'automne dernier, contre les régimes de pension à prestation déterminée est loin de témoigner d'une réelle préoccupation de l'entreprise privée sur les conditions à développer pour favoriser le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés. « Le Canada traverse une crise profonde : il s'agit de graves lacunes liées à l'ÉQUITÉ et à la VIABILITÉ des régimes de retraite résultant de facteurs démographiques et de la générosité excessive des pensions de la fonction publique⁶. » C'est en ces termes que la FCEI introduit sa campagne sur son site web ; campagne relayée par les médias de Québecor et dont les données à l'appui de celle-ci ont été présentées sans analyse journalistique ni mention des sources.

Nous considérons qu'il est difficilement acceptable que des employeurs ne se sentent aucunement responsables en regard des moyens pour assurer lesdites conditions pour un maintien en emploi et pire, qu'ils ne se sentent aucunement responsables à l'égard des retraites de travailleuses et travailleurs qui auront contribué à la richesse de ces dites entreprises. Il est aussi inacceptable que, dans cette foulée, la FCEI tente de dénigrer les régimes à prestation déterminée et, notamment, le RREGOP. Le gouvernement devrait plutôt prendre exemple sur ce type de régimes afin d'en instituer un pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Un régime dont la responsabilité d'en garantir la pérennité et la gestion est assurée conjointement par les employeurs et employés. Nous disons non à tout

⁵ *Le « choc » démographique, réalité ou prétexte.* Document déposé au Conseil général de la CSQ, octobre 2004.

⁶ <http://www.cfib-fcei.ca/francais/index.html>.

régime dont la responsabilité de garantir des conditions de retraite équitables ne repose que sur la travailleuse ou le travailleur.

Nous disons non également à tout régime de retraite dont la gestion serait assumée par des sociétés qui en tireraient des bénéfices aux dépens de celles et ceux qui y cotisent.

Un débat de société est impératif

Dès la sortie du rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail (commission Demers)⁷, le gouvernement, par la voie d'un communiqué de presse, indiquait que deux des pistes d'action avancées dans le rapport déposé le 23 septembre ne seraient pas retenues par le gouvernement. Trois mois plus tard, le gouvernement annonçait une consultation sur ledit rapport. Consultation ciblée dans six régions du Québec et doublée d'une consultation électronique.

Il est assez étonnant que le gouvernement puisse disposer en quelques semaines du rapport de la Commission Demers. Un rapport s'appuyant sur plusieurs travaux de recherche et présentant des pistes d'action parfois audacieuses. Des pistes d'action qui, d'ores et déjà, ont reçu, pour certaines, un accueil mitigé, mais, qui pour l'essentiel, mettent la table pour un réel débat de société. Dans ledit rapport, la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail sont ciblées comme des pistes privilégiées d'intervention afin de favoriser le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés. Encore faut-il que les principaux intéressés, employeurs et travailleurs, conviennent d'intervenir sur ces questions.

A-t-on besoin d'insister sur le fait que le rapport de la commission Demers propose près de 40 pistes d'action, pose les enjeux des changements démographiques et convie la société québécoise à un débat large sur les solutions ? Nous ne pouvons que nous étonner de la teneur du communiqué de presse gouvernemental, à peine vingt-quatre heures après le dépôt du rapport. Un communiqué de presse qui, tel un écho, reprend les réactions patronales. Nous aurions souhaité un gouvernement plus conscient de l'ampleur de la problématique qui nous attend et soucieux de mettre en place les conditions pour un véritable débat de société afin que des orientations et de pistes d'action soient effectivement prises dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs et de la population et non dans l'intérêt de l'entreprise privée et des gestionnaires de fonds de retraite.

Conséquemment, nous demandons la tenue d'une commission parlementaire sur la Stratégie gouvernementale sur les travailleurs expérimentés qui doit être déposée incessamment. C'est, quant à nous, la seule et unique façon de permettre un débat de société. Les enjeux sont trop importants et, comme nous le disions d'entrée de

⁷ Du nom du président de ladite commission.

jeu, « toute approche en regard du maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés passe d'abord et avant tout par la recherche d'une adhésion, la plus large possible, des partenaires du marché du travail et de la population autour de solutions et de pistes d'action basées sur le respect des travailleuses et travailleurs et de leur contribution à la société tout au long de leur vie ».



Communications

D12305

Janvier 2012