



Travailler plus longtemps !?

L'aménagement des fins de carrière en Belgique et au Québec

Note de recherche no 2009-1
De l'ARUC (Alliance de recherche université-communauté)
Sur la gestion des âges et des temps sociaux

GIRSEF – Université catholique de Louvain

Bernard Fusulier (Dir.)
Thibault Moulaert

Télé-Université – Université du Québec à Montréal

Diane-Gabrielle Tremblay (Dir.)
Maryse Larivière

Louvain-la-Neuve/Montréal

Novembre 2009



Travailler plus longtemps !?

L'aménagement des fins de carrière en Belgique et au Québec

Note de recherche

GIRSEF

<http://www.uclouvain.be/girsef.html>

Bernard Fusulier (Dir.)

CE : bernard.fusulier@uclouvain.be

Thibauld Moulaert

CE : thibauld.moulaert@uclouvain.be

Télé-Université

<http://www.telug.ugam.ca>

<http://www.telug.ugam.ca/aruc-gats>

Diane-Gabrielle Tremblay (Dir.)

CE : tremblay.diane-gabrielle@telug.ugam.ca

Maryse Larivière

CE : lariviere.maryse@telug.ugam.ca



Pour joindre l'ARUC/ to contact the CURA:

Diane-Gabrielle Tremblay,
ARUC-GATS director
Télunq-Université du Québec à Montréal
100 Sherbrooke ouest, Montréal
Québec, Canada
H2X 3P2
Téléphone / Phone : 514-843-2015 poste 2878
Fax : 514-843-2160
Courriel / Email : dgtrembl@teluq.uqam.ca
Site web / Website: <http://www.teluq.uqam.ca/aruc-gats>

Note biographique

Diane-Gabrielle Tremblay est titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Elle est professeure à la Télé-université de l'Université du Québec à Montréal, et elle a été professeure invitée aux universités de Paris I Sorbonne, de Lille I, de Lyon III, d'Angers, de Toulouse, en France, de Hanoi (au Vietnam) à la European School of Management et à l'université de Louvain-la-Neuve, en Belgique. Elle est présidente du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, membre du conseil exécutif de la *Society for the Advancement of Socio-Economics* et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et directrice de la revue électronique *Interventions économiques*. Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé de nombreux articles parus dans des revues scientifiques avec comité, dont *Applied Research on Quality of Life*, *Social Indicators Research*, the *Journal of E-working*, the *Canadian Journal of Urban Research*, *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, the *Canadian Journal of Communication*, the *Canadian Journal of Regional Science*, *Leisure and Society*, *Women in Management*, *Géographie, économie et société*, *Carriérologie*, *Revue de gestion des ressources humaines*. Ses recherches portent sur la nature du travail et sur les types d'emplois, l'organisation du travail, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail (télétravail), de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Voir : <http://www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir/cvdgt>

Biographical note

Diane-Gabrielle Tremblay is the Canada Research Chair on the Socio-Organizational Challenges of the Knowledge Economy. She is professor at the Télé-université of the Université du Québec à Montréal. She is president of the Committee on Sociology of Work of the International Sociological Association, cochair of the Gender Work and Family network of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), as well as co-chair of the "social times and working times" committee of the Association internationale des sociologues de langue française (AISLF). She is also president of the Association d'économie politique and editor of the electronic journal *Interventions économiques*. She has been invited professor in many universities, such as the Université de Paris-I, Panthéon-Sorbonne, Lille I, Angers, Toulouse, IAE of Lyon III, in France, Louvain-la-Neuve in Belgium, Université des sciences sociales de Hanoi, in Vietnam, and the European School of Management. She is very active in research on employment and work-life issues, as well as clusters and local development, and she has published many articles and books on employment and types of employment, job training, innovation in the workplace and work organization, as well as the articulation between work and family life. See: <http://www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir/cvdgt>



Travailler plus longtemps !? Le point d'exclamation souligne l'injonction institutionnelle qui est aujourd'hui adressée aux populations. Toutefois, qu'en est-il ? Comment cette injonction s'incarne-t-elle dans des dispositifs et des dispositions ? En étudiant de façon comparative le contexte de la fin de carrière en Belgique et au Québec, cette note de recherche offre un premier diagnostic synthétique et débouche sur une réflexion sur les différences de problématisation de la question dans ces deux sociétés.

Cette recherche s'inscrit dans le cadre d'une coopération Wallonie-Bruxelles/Québec sur le thème : « Aménagement de la fin de carrière, maintien dans l'emploi et articulation des temps sociaux : étude comparée du crédit-temps en Belgique francophone (Wallonie-Bruxelles) et des politiques de retraite progressive et de retour à l'emploi au Québec ». Elle a aussi été soutenue par l'Alliance de Recherche Universités-Communautés (ARUC) sur la gestion des âges et des temps sociaux et par la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (deux programmes financés par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada-CRSH).

Les auteur-e-s

Bernard Fusulier, docteur en sociologie, est chercheur qualifié du Fonds National de la Recherche Scientifique (FNRS) et professeur à l'Université catholique de Louvain, chercheur sénior au sein du Groupe Interdisciplinaire de Recherche sur la Socialisation, l'Éducation et la Formation (GIRSEF).

Maryse Larivière, maître en sociologie, est agente de recherche à la Télé-Université (Université du Québec à Montréal - UQAM).

Thibault Moulaert, docteur en sociologie, est chargé de recherche FNRS à l'Université catholique de Louvain, chercheur au GIRSEF.

Diane-Gabrielle Tremblay, docteure en économie, est professeure titulaire à la Télé-Université (UQAM), directrice de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (CRSH).

TABLE DES MATIERES

Note liminaire	9
Introduction générale	11
Eléments bibliographiques	14
Chapitre 1. L'aménagement des fins de carrière en Belgique	17
I. Les travailleurs âgés dans l'emploi en Belgique	17
1. Bref aperçu du marché du travail	18
2. Les « à-côtés » de l'emploi	23
A. La retraite anticipée	25
B. Les régimes d'invalidité	25
C. Les chômeurs âgés et la prépension conventionnelle	29
D. La prépension conventionnelle à mi-temps et la prépension « canada dry »	32
3. L'âge de sortie du marché du travail	33
4. Des situations régionales contrastées, des rapports aux dispositifs différents	35
II. Le régime de l'interruption de carrière et le crédit-temps	39
1. Le dispositif du crédit-temps : présentation	39
A. Mesures antérieures au crédit-temps	39
B. Travailleur et employeurs visés	41
C. Les différents droits prévus par la CCT n°77 bis instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps	42
D. Dispositions communes	44
2. Usage du crédit-temps dans le secteur privé	45
3. Le crédit-temps : un moyen, pour les travailleurs de 50 ans et plus, d'aménager leurs fins de carrière	48
Conclusion	50
Eléments bibliographiques	50
Chapitre 2. Les politiques de retraite progressive et de retour à l'emploi au Québec	53
I. Les travailleurs âgés dans l'emploi au Québec	55
1. Bref aperçu du marché du travail	55
A. Le taux d'activité en fonction du groupe d'âge	56
B. Le taux d'activité en fonction du niveau de scolarité	59
C. Le travail à temps partiel	60
D. Le taux de chômage	61
2. L'âge de sortie du marché du travail	63
A. L'âge médian de la retraite	64
B. Le secteur d'emploi	65
C. Les raisons pour avoir quitté le dernier emploi	67
II. Les sources de revenu à la retraite et les « à-côtés » de l'emploi	68
1. Le Régime de rentes du Québec	69
2. Les prestations d'invalidité	71
3. L'assurance-emploi	73
4. Mesures de soutien aux travailleurs âgés licenciés	74
III. La retraite progressive et le retour à l'emploi	77
1. Mesures qui favorisent la retraite progressive	77
2. Mesures concernant les régimes complémentaires de retraite	78

3. Modifications relatives à la retraite progressive _____	78
A. Régimes à prestations déterminées _____	79
B. Régimes à cotisations déterminées _____	79
4. Mesures dans les conventions collectives _____	80
A. Congés de préretraite _____	81
B. Programmes de préparation à la retraite _____	82
C. Retraite échelonnée _____	82
5. De bonnes pratiques pour faire face au vieillissement de la main-d'œuvre ? _____	85
Conclusion _____	87
Éléments bibliographiques _____	88
ANNEXES _____	91
Chapitre 3. Convergences et divergences sociétales _____	95
I. L'influence des systèmes de pension _____	95
1. En Belgique _____	97
2. Au Canada/Québec _____	98
II. Les évolutions du marché de l'emploi des travailleurs vieillissants _____	101
1. Le taux d'emploi des 55-64 ans _____	102
2. Variations en fonction du sexe _____	104
3. Variations en fonction du sexe et du niveau d'études _____	108
4. Variations des taux d'emploi et des taux d'activité _____	113
5. Pistes : des liens paradoxaux entre emploi et travail _____	114
III. Les aménagements de fins de carrière : une voie nouvelle de gestion des trajectoires professionnelles... et personnelles ? _____	117
1. Belgique : un droit au crédit-temps dévié de ses enjeux initiaux _____	117
2. Québec : des possibilités variables de réduction du temps de travail selon les secteurs _____	119
Conclusion _____	122
Éléments bibliographiques _____	123
En guise de conclusion : des problématisations sociétales différenciées _____	127
Éléments bibliographiques _____	132
Annexes générales _____	133
I. Liste des entretiens de recherche _____	133
II. liste des principales abréviations _____	134

NOTE LIMINAIRE

Cette note de recherche s'inscrit dans le cadre d'une coopération Wallonie-Bruxelles/Québec sur le thème : « Aménagement de la fin de carrière, maintien dans l'emploi et articulation des temps sociaux : étude comparée du crédit-temps en Belgique francophone (Wallonie-Bruxelles) et des politiques de retraite progressive et de retour à l'emploi au Québec ». Elle a bénéficié du soutien, en termes de financement de mission d'études, de la Région Wallonne et du CGRI, et du Ministère des Relations internationales québécois. Elle participe également d'une Alliance de Recherche Universités-Communautés (ARUC) sur la gestion des âges et des temps sociaux, ainsi que de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (CRSH), dirigées par Diane-Gabrielle Tremblay.

Nous remercions ces agences pour leur soutien à ce programme de recherche ainsi que les différentes personnes, acteurs impliqués dans le débat sur les fins de carrière en Belgique et au Québec, qui ont accepté de nous rencontrer.

La note a été rédigée à plusieurs mains au fil des deux dernières années, et notamment lors d'échanges dans le cadre de missions ponctuelles échelonnées sur ces deux ans. Thibault Moulaert y a pris une part importante. Elle est aussi redevable aux apports de Martine Dimoreto qui a contribué au lancement de la recherche avant de partir vers d'autres cieux professionnels.

Un travail d'approfondissement est aujourd'hui à l'agenda : primo, via le développement de l'ARUC « Gestion des âges et des temps sociaux » ; secundo, à travers le renouvellement d'une convention de coopération Wallonie-Bruxelles/Québec ; tertio, par l'obtention par Thibault Moulaert d'un mandat de chargé de recherche du Fonds National de la Recherche Scientifique belge.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Face au vieillissement démographique de la population et aux contraintes qu'il pourrait faire peser tant sur les systèmes de sécurité sociale que sur le marché du travail, la majorité des travaux scientifiques invite les pouvoirs publics à repenser la place des travailleurs vieillissants dans l'emploi (Guillemard, 2003 ; Gaullier, 2003 ; Tremblay, 2007 ; Tremblay, 2005), à passer de « l'emploi des seniors à la gestion des âges » (Guillemard et Jolivet, 2006).

Les instances européennes (Kok, 2003) et l'OCDE en particulier (OCDE, 2003 et 2006) ont lancé une série d'appels explicites à la Belgique. Généralement pointée en queue de peloton dans les comparaisons internationales, la Belgique n'offrirait pas assez d'emploi à ses travailleurs plus âgés. Si la Wallonie occupe une position légèrement plus favorable que la Flandre au niveau des projections démographiques sur le vieillissement de la population (Lambrecht, Debuissou, 2005) et si ses acteurs socio-économiques (patronat, syndicats et gouvernement wallons) se préoccupent davantage du chômage des jeunes (Conter, Moulaert, 2006), cependant des mesures fédérales favorisant l'emploi des plus âgés y sont disponibles comme en Flandre.

Avec le Pacte de solidarité entre les générations (Moulaert, 2006), un tournant aurait marqué les politiques publiques en matière de fins de carrière en Belgique. En effet, et après que de nombreuses mesures visant à renverser la tendance au retrait anticipé du marché du travail aient déjà été prises sans véritables effets massifs, le Pacte annonce une diminution radicale des prépensions conventionnelles, principal dispositif pointé tant au niveau international (OCDE, 2003 ; Kok, 2003) qu'au niveau national (CSE, 2004). À l'occasion de ce Pacte, le gouvernement et les partenaires sociaux ont développé différentes mesures pour favoriser l'emploi des seniors et ont renforcé plusieurs mesures déjà existantes. Parmi ces dernières, le crédit-temps figure en bonne place en Belgique.

Instauré par une Convention collective du travail (CCT) en 2001, le crédit-temps est une mesure particulièrement originale tant par son public cible (l'ensemble des travailleurs tout au long de leur carrière, avec des avantages cumulés au-delà de 50 ans) que par sa justification politique (améliorer l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et, pour les plus âgés, promouvoir des départs plus progressifs). Avec le Pacte de solidarité entre les générations, le gouvernement et les partenaires sociaux ont voulu renforcer ce droit en fin de carrière en ce qu'il pourrait remplacer les sorties anticipées par un aménagement des fins de carrière.

Au Québec, il est maintenant possible pour les salariés de prendre une retraite progressive sans subir des pénalités dans leurs prestations de retraite par la suite. Ainsi, un certain nombre de salariés passent de 5 à 4, 3, 2, 1 jour(s) par semaine sur une période de 5 ans ; d'autres optent pour un mi-temps sur quelques années. De plus, les aspirations en matière d'aménagement et de réduction de travail (ARTT) en fin de carrière sont importantes (Tremblay, 2007 ; Tremblay, 2005). Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et de pénuries de main-d'œuvre appréhendées dans plusieurs secteurs, l'aménagement et la réduction du temps de travail en fin de carrière apparaissent comme des options permettant de prolonger la vie active de certains salariés, ceci étant alors à l'avantage tant de l'État, de l'entreprise que des

salariés. Bien sûr, ce type de mesure n'intéressera pas les salariés de tous secteurs, surtout ceux dont la charge de travail s'est alourdie au cours des dernières années, mais il est possible que l'aménagement du temps de travail et des tâches en intéresse un nombre suffisamment important, d'autant plus que l'on observe déjà que certains retraités retournent en emploi après une période de retraite, soit parce qu'ils manquent de revenus, soit parce qu'ils souhaitent retrouver une vie sociale dans un milieu de travail.

Dans la suite de travaux comparatifs Québec-Wallonie/Bruxelles que nous avons entrepris depuis 2006 sur la conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles, nous proposons ici une étude de la problématique des fins de carrière. En effet, la dimension comparative est particulièrement pertinente lorsqu'on s'intéresse aux institutions et régulations sociétales. Suivant Anne-Marie Guillemard (2003) les sociétés véhiculent des « cultures des âges » soutenues par les institutions qui orientent les actions des individus et par une action publique qui assigne un sens aux acteurs. Selon elle, c'est l'institutionnalisation d'une « culture du retrait précoce » qui expliquerait les sorties anticipées du marché du travail dans des pays comme la France ou la Belgique à l'inverse de pays développant d'autres « cultures de l'âge » comme l'Angleterre, le Japon ou encore la Suède. Qu'en est-il du Québec ?

D'un point de vue théorique, l'approche de Guillemard s'appuie à la fois sur l'analyse sociétale (Maurice, 1989), le courant néoinstitutionnaliste historique (Hall, Taylor, 1997), les régimes d'État de bien-être d'Esping-Andersen (1999), et sur l'approche cognitive des politiques publiques (Muller, 2000). Le cœur de l'analyse est occupé par les institutions qu'il convient d'entendre dans une définition large : « Les institutions occupent une place majeure [...]. Le terme d'institution est entendu ici dans sa double acception : celle plus sociologique, d'ensemble de valeurs et de normes partagées, donnant lieu à des règles pour la répartition des rôles et statuts et celle, plus politiste, de règles et mécanismes de décision. Il associe donc, de manière indissoluble, des cadres d'interprétation du monde à des modèles normatifs d'action. C'est la raison pour laquelle nous conjuguerons, dans notre investigation, une perspective néoinstitutionnaliste avec une approche cognitiviste des politiques publiques. Selon la première, institutions et politiques publiques représentent des modèles et des instruments de l'action publique, selon la seconde, elles constituent des édifices normatifs qui formatent l'institution du cours de vie, en même temps qu'elles problématisent la question de l'âge en en construisant la définition sociale. » (Guillemard, 2003 : 16)

Dans la lignée des recherches d'Esping-Andersen qui fut le premier à systématiser une « approche typologique des régimes de protection sociale » dès 1990, Guillemard enrichit ce cadre par des références au néoinstitutionnalisme historique (Hall, Taylor, 1997) via :

- une attention prioritaire aux institutions et aux règles qui les régissent ;
- la primauté explicative à la perspective historique ou, comme le définit la théorie de la « *path dependency* » (Palier, Bonoli, 1999), les choix du passé conditionnent les évolutions des politiques publiques ;
- l'importance accordée aux processus de rétroaction, c'est-à-dire que les choix politiques posés influencent en retour les options des acteurs qui les ont mis en place ;

- une approche méthodologique recourant à la comparaison internationale grâce à l'outil typologique qui distingue différents cas-types.

Partant de l'étude des différents « agencements institutionnels » qui combinent édifices normatifs, régimes de protection sociale, modèles de politique de l'emploi et systèmes d'acteurs pertinents, l'auteure construit un schéma idéal-typique comptant quatre configurations sociétales (Guillemard, 2003 : 64-70). « Le cadre d'analyse comparée adopté s'efforce de conjoindre l'analyse des interactions entre les trois sphères en transformation que sont le marché du travail, les systèmes de protection sociale et le parcours des âges. Les comparaisons internationales permettront d'identifier des agencements spécifiques entre ces trois sphères et de repérer les dynamiques d'acteurs qui sont à leur fondement. » (Guillemard, 2003 : 16)

« Nous poserons que la dialectique entre politiques de l'emploi et de la protection sociale donne lieu à des configurations institutionnelles, lesquelles sont à la base de formes tendancielle contrastées de rapports au marché du travail en seconde partie de carrière. » (Guillemard, 2003 : 73) L'auteure reconnaît qu'il s'agit certes d'un « schéma simplificateur » mais dont le but est clair : « émettre des propositions reliant exclusivement des configurations typiques de politiques publiques d'emploi et de protection sociale à des trajectoires tendancielle sur le marché du travail en deuxième partie de carrière ». Ce n'est que par la suite que les acteurs interviennent puisque « le rapport État-entreprises joue donc le rôle de variable intermédiaire » (Guillemard, 2003 : 73). L'auteure dégage quatre configurations idéal-typiques.

Tableau 1 : Trajectoires types sur le marché du travail des salariés âgés en fonction de la dialectique des politiques et de protection sociale et d'emploi

	Niveau de couverture du risque de non travail en fin de carrière par le régime de protection sociale	
Politiques d'intégration dans l'emploi	-	+
- Peu d'instruments d'intégration sur le marché du travail	Type 4 Rejet / Maintien selon la situation du marché du travail Etats-Unis – Grande-Bretagne	Type 1 Marginalisation Relégation Allemagne – France – Pays Bas – Finlande
+ Nombreux instruments d'intégration ou de réintégration sur le marché du travail	Type 2 Maintien sur le marché du travail Japon	Type 3 Intégration / Réintégration si la protection sociale est conditionnelle d'efforts de retour dans l'emploi Suède – Danemark

Source : Guillemard, 2003 : 74.

Une des questions qu'elle pose est celle des possibilités de la sortie d'une « culture du retrait précoce » comme réponse aux problèmes de vieillissement (par exemple voir Guillemard, 2005 ou Guillemard, Jolivet, 2006), étudiant notamment les exemples non seulement d'entreprises mais surtout de pays tels que la Finlande ou les Pays-Bas. En effet, ces deux pays, s'ils se situaient dans une « culture du retrait précoce » au

début des années 1990, seraient parvenus à s'en extraire et à mettre en place une « culture de l'intégration-réintégration ».

Certes, cette approche n'est pas dénuée de limites et sujette à critique (Moulaert, 2009), mais elle offre un cadre théorique de base adéquat pour une comparaison internationale telle que celle à laquelle nous nous attelons. Nous nous intéresserons en effet à la manière dont la société belge (et plus spécifiquement la Wallonie et la région de Bruxelles) et la société québécoise (dans le cadre canadien) intègrent institutionnellement la problématique de l'articulation des temps privé et professionnel en direction des travailleurs âgés ou vieillissants (dont nombreux sont parents, voire grands-parents, ou encore chargés du soin de leurs aînés ou de proches en perte d'autonomie).

Cette étude prend appui sur la littérature existante, les documents officiels et un recueil de données statistiques. En vue de mieux saisir les dynamiques sociétales, des entretiens ont également été menés avec des acteurs réputés actifs autour de la problématique des fins de carrière¹.

La présente note de recherche est composée de trois chapitres. Les deux premiers exposent le contexte des fins de carrière tout d'abord en Belgique puis au Québec. Le troisième entame une comparaison en termes de convergences et de divergences sociétales en la matière. La conclusion générale intègre une réflexion sur la façon dont ces deux sociétés problématisent la question des fins de carrière.

ELÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

- Conter, Bernard et Thibault Moulaert. 2006. « L'État social actif à la porte de la Région », *La Revue Nouvelle*, 3 : 52-57.
- CSE. 2004. *Rapport annuel*. Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Esping-Andersen, Gosta. 1999. *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*. Paris, PUF. [trad. *The three worlds of welfare capitalism*, 1990.]
- Gaulier, Xavier. 2003. *Le temps des retraites. Les mutations de la société salariale*. Paris, Seuil.
- Guillemard, Anne-Marie. 2003. *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris, Armand Colin.
- Guillemard, Anne-Marie. 2005. « L'emploi des seniors : un défi pour notre société de vieillissement et de longévité », *Revue Wallonie*, 82 : 67-75.
- Guillemard, Anne-Marie et Annie Jolivet. 2006. « De l'emploi des seniors à la gestion des âges », *Problèmes politiques et sociaux*, 924, La Documentation française.
- Hall, Peter et Rosemary Taylor. 1997. « La science politique et les trois néo-institutionnalismes », *Revue française de science politique*, 47/3-4 : 469-496.
- Kok, Wim (présid.). 2003. *L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emploi en Europe*. Rapport de la Task-force pour l'emploi, Bruxelles.
- Lambrecht, Micheline et Marc Debuisson. 2005. « Évolution démographique en Wallonie : mise en perspective temporelle et géographique », *Revue Wallonie*, 82 : 23-50.
- Maurice, Marc. 1989. « Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales », *Sociologie du travail*, 21-2 : 175-191.
- Moulaert, Thibault. 2006. « Le pacte de solidarité entre les générations », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1906-1907.
- Moulaert, Thibault. 2009. *Le nouveau gouvernement des fins de carrière*. Thèse de doctorat, Louvain-la-Neuve, Université Catholique de Louvain.

¹ Voir la liste dans les annexes générales. Ces entretiens feront l'objet d'une analyse séparée dans la poursuite de l'analyse comparative sous l'angle de la transaction sociale.

- Muller, Pierre. 2000. « L'analyse cognitive des politiques publiques : vers une sociologie politique de l'action publique », *Revue française de science politique*, 50/2 : 189-207.
- OCDE. 2003, *Ageing and employment policies. Vieillissement et politiques d'emploi – Belgique*. Paris, Les éditions de l'OCDE
- Palier, Bruno et Giuliano Bonoli. 1999. « Phénomènes de path dependency et réformes des systèmes de protection sociale », *Revue française de science politique*, 49/3 : 399-420.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2005. *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*. Montréal, Presse de l'Université du Québec.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (dir.). 2007. *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*. Québec, Presses de l'université du Québec, Collection Économie politique.

CHAPITRE 1. L'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE EN BELGIQUE

« La situation qui prédomine sur le marché du travail de la population âgée de 55 ans et plus est une situation de non emploi. La faible présence dans l'activité des femmes de cette génération s'explique par le fait que le changement sociologique qui a poussé les femmes à se présenter toujours plus nombreuses sur le marché du travail ne date que du début des années septante ; par contre la faible présence des hommes de cette génération dans l'activité résulte de mesures relevant de la lutte contre le chômage et visant à réduire la population active âgée. (...) L'augmentation du non-emploi, que ce soit par le chômage ou par le retrait anticipé de la vie active, est bien la tendance de fond qui travers le marché du travail des générations plus âgées. Depuis le début de la crise ces travailleurs sont toujours plus exclus de l'emploi. Sachant que pour eux, les chances de se maintenir dans un emploi, et encore plus de retrouver un emploi, sont particulièrement réduites, les travailleurs âgés se sont progressivement adaptés et envisagent toujours plus de se retirer de l'activité. » (Ministère de l'emploi et du travail, 1995 : 124-126)

En Belgique, dans quelle mesure ce constat datant de 1995 reste-t-il valable plus de 10 ans après ? En référence à l'emploi, quelle est la situation de la population dans la tranche d'âge 50-65 ans ? Quelles évolutions sont perceptibles dans la durée ? En quoi consiste exactement le dispositif de crédit-temps ? Quel est son degré d'utilisation, sous quelles modalités ? En quoi participe-t-il d'une nouvelle logique en matière de fin de carrière ? Voilà quelques questions qui nous ont guidés dans la rédaction de ce chapitre. Nous commencerons par établir un diagnostic sur les travailleurs vieillissants et l'emploi, pour ensuite étudier plus spécifiquement le crédit-temps.

I. LES TRAVAILLEURS ÂGÉS DANS L'EMPLOI EN BELGIQUE

Pour appréhender la situation du marché du travail pour les travailleurs de plus de 50 ans on partira de la notion de « taux d'emploi » car elle permet de situer le nombre d'individus réellement au travail. Cette mesure, certes critiquable (notamment parce qu'elle ne dit rien du temps de travail, de la qualité de l'emploi), a l'avantage d'offrir une première vision de la situation des seniors au travail, très utile dans la comparaison internationale. On la complètera par un repérage diachronique (en fonction des données disponibles) des multiples situations dans lesquelles se retrouvent les plus de 50 ans.

On terminera ce premier cadrage en insistant sur le fait que si les données disponibles pour la comparaison internationale sont principalement de niveau fédéral, il est cependant possible de repérer quelques données régionales (en particulier les cas de la Wallonie et de Bruxelles-Capitale dans le cadre de cette étude comparative) qui

devraient apporter une série de nuances régionales dans l'approche de la problématique des seniors en emploi.

1. BREF APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL

En références aux définitions internationales, l'Enquête sur les forces de travail (EFT) définit les taux d'activité et d'emploi comme suit : le taux d'activité représente les « forces de travail » (personnes actives occupées et personnes en chômage) en pourcentage de la population de 15 à 64 ans. Le taux d'emploi (ou taux d'occupation) représente les personnes en emploi (actifs occupés) en pourcentage de la population de 15 à 64 ans. Les notions d'emploi et de chômage utilisées s'appuient sur les définitions du Bureau International du Travail (BIT). Les personnes en emploi sont celles qui durant la semaine de référence ont effectué un travail d'une heure au moins en vue d'une rémunération, d'un bénéfice ou d'un gain familial, en espèces ou en nature ou qui n'étaient pas au travail durant cette période mais qui avaient un emploi.

Un premier aperçu de la situation des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi en Belgique est possible à partir d'indicateurs comme le taux d'emploi, le taux d'activité et le taux de chômage pour une population donnée, ici les 50-64 ans.

Tableau 1: Principaux indicateurs du marché de l'emploi en Belgique chez les 50-64 ans (1999-2007), en %

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Belgique										
Taux d'emploi	Hommes	50,4	55,6	52,0	53,9	54,6	55,4	58,0	55,7	58,2
	Femmes	26,9	29,7	27,3	29,4	31,6	33,2	34,4	37,5	38,5
	Total	38,5	42,6	39,6	41,6	43,0	44,4	46,1	46,6	48,3
Taux d'activité	Hommes	52,7	56,9	53,5	55,8	56,5	57,4	60,9	58,8	60,6
	Femmes	29,0	30,7	28,2	31,1	33,0	35,5	37,0	39,8	40,0
	Total	40,7	43,7	40,7	43,3	44,6	46,5	48,9	49,3	50,2
Taux de chômage	Hommes	4,4	2,2	2,7	3,4	3,2	3,4	4,8	5,1	3,9
	Femmes	7,1	3,3	3,1	5,3	4,2	6,3	7,0	6,0	3,7
	Total	5,4	2,6	2,9	4,1	3,6	4,5	5,6	5,5	3,8

Source : EFT, au 3^{ème} trimestre.

À partir de cette première approche, on observe que la part des 50-64 ans en emploi augmente régulièrement tout au long de la période ; en particulier, l'apport des femmes serait significatif. La faible part du chômage doit être interprétée avec prudence, comme on le verra par la suite.

Pour mettre en perspective la situation des âgés sur le marché du travail, on peut ensuite comparer le taux d'emploi de différentes classes d'âge en fonction du niveau de qualification et leur évolution dans le temps. Notons que cette fois, la classe d'âge qui concerne les « travailleurs âgés » n'est plus les 50-64 ans, mais les 55-64 ans. Ceci devrait nous rapprocher de la problématique des salariés vieillissants en emploi.

Tableau 2 : Évolution des taux d'emploi par catégorie d'âge et niveau de qualification pour la Belgique et l'UE15 (1996, 2001, 2006), en %

Année	1996			2001			2006		
Catégorie d'âge Niveau de qualification	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans
Peu qualifié	11,9	59,3	14,9	13,1	61,1	15,9	12,5	61,5	22,8
Moyennement qualifié	32,7	78,1	30,7	37,3	81,5	33,3	35,0	80,6	35,8
Hautement qualifié	63,7	88,7	41,7	71,9	89,7	46,7	65,9	89,9	47,8
Total Belgique	26,1	73,9	21,8	28,5	76,6	25,2	27,6	78,4	32,0
Total UE15	36,4	73,4	36,1	40,5	77,0	38,4	40,2	79,0	45,4

Source : Eurostat.

1 Peu qualifié = non-diplômé de l'enseignement secondaire supérieur, moyennement qualifié = diplômé de l'enseignement secondaire supérieur, hautement qualifié = diplômé de l'enseignement supérieur.

Le premier constat valable pour toutes les classes d'âge concerne la corrélation positive entre haut niveau de qualification et haut taux d'emploi. Plus les individus sont qualifiés, plus ils ont de chance de se retrouver en emploi. Les évolutions à cinq ans et dix ans d'intervalle confirment cette observation. Ceux qui ont un emploi, quelle que soit leur catégorie d'âge, disposent davantage de haut niveau de formation. Sur l'ensemble de la période, on observe une amélioration globale des taux d'emploi.

Si le taux d'emploi apparaît bien corrélé avec le niveau de qualification, il n'existe pas actuellement, à notre connaissance, de preuve empirique montrant que les moins diplômés qui reprendraient des études ou une formation longue atteindraient des niveaux d'emploi proches des plus diplômés.

Ensuite, si l'on s'intéresse uniquement aux travailleurs de 55-64 ans, l'augmentation du taux d'emploi persiste : 21,8 % en 1996 à 32 % en 2006. En termes de tranches d'âge, c'est dans cette catégorie que la croissance de l'emploi a été la plus importante et la plus constante. Cependant, ces augmentations belges restent inférieures aux objectifs européens de 50 % en 2010. En comparant ces données à la moyenne européenne (UE15), on mesure la distance qui sépare la Belgique du reste de l'Europe au niveau de l'emploi des plus âgés.

Dans un deuxième temps, on peut étudier au sein de la tranche d'âge des 55-64 ans, la part des personnes en emploi en fonction du sexe (et toujours en fonction du niveau d'études le plus élevé atteint).

Tableau 3 : Évolution des taux d'emploi des 55-64 ans par sexe et niveau de qualification pour la Belgique et l'UE15 (1996, 2001, 2006), en %

Année	1996			2001			2006		
Sexe de Niveau de qualification	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Peu qualifié	23,3	8,2	14,9	22,1	10,8	15,9	30,3	16,4	22,8
Moyennement qualifié	40,0	19,4	30,7	45,7	20,3	33,3	43,7	27,2	35,8
Hautement qualifié	54,1	23,9	41,7	58,0	30,7	46,7	57,6	36,1	47,8
Total Belgique	32,2	12,0	21,8	35,1	15,6	25,2	40,9	23,2	32,0
Total UE15	47,0	25,8	36,1	48,3	28,8	38,4	54,3	36,9	45,4

Source : Eurostat.

À partir du tableau ci-dessus, on observe à nouveau une hausse des taux d'emploi qui concerne surtout les femmes, et qui reste associée positivement au diplôme. « Les hommes hautement qualifiés ont vraisemblablement le plus profité des formules de départ anticipé au cours des dernières années. » (CSE, 2004 : 23) Aujourd'hui, il semble que ce constat touche également les hommes moyennement qualifiés.

Le point intéressant à souligner se situe autour de la différence entre les sexes ; en Belgique, comme ailleurs en Europe, les femmes âgées sont moins en emploi que les hommes. Mais, surtout, la situation belge est marquée par des données très basses en début de période, d'autant plus basses que l'on descend dans les niveaux d'études : ainsi, en 1996, les femmes peu qualifiées de 55-64 ans ne sont que 8,2 % à être en emploi ! À titre illustratif, voici cette donnée pour différents pays.

Tableau 4 : Taux d'emploi des femmes de 55-64 ans en fonction du niveau de qualification pour différents pays en 1996.

Pays Niveau de qualification	Belgique	France	Pays-Bas	Suède	Finlande	Royaume-Uni
Peu qualifié	8,2	22,1	14,7	52,8	26,3	57,2
Moyennement qualifié	19,4	28,6	23,7	67,4	38,8	68,6
Hautement qualifié	23,9	44,0	36,5	78,7	56,0	68,6
Total	12,0	25,2	19,4	62,2	33,2	38,8

Source : Eurostat.

Si l'on compare les écarts de taux d'emploi pour cette classe d'âge entre la Belgique et l'UE15, on observe un autre point intéressant : derrière des données totales similaires se cachent des réalités contrastées au niveau du sexe.

Tableau 5 : Évolution des écarts des taux d'emploi entre hommes et femmes de 55-64 ans pour la Belgique et l'UE15 (1996, 2001, 2006)

Année	1996		2001		2006	
Entité géographique Niveau de qualification	Belgique	UE15	Belgique	UE15	Belgique	UE15
Peu qualifié	15,1	19,8	11,3	18,5	13,9	16,9
Moyennement qualifié	20,6	14,0	25,4	13,3	16,5	10,4
Hautement qualifié	30,2	11,7	27,3	11,7	21,5	7,9
Total	20,2	21,2	19,5	19,5	17,7	17,4

Source : Eurostat, calculs personnels.

Dans ce dernier tableau, si on constate une constante similitude dans le temps entre les écarts des taux d'emploi hommes/femmes entre la Belgique et l'UE15, cependant on observe une différence importante dans chaque entité : dans l'UE15, la diminution des écarts a lieu pour tous les niveaux de qualifications et suit une constante dans le temps. Par contre, en Belgique, la situation n'est pas homogène même si elle est aussi marquée par un mouvement de réduction des écarts. En fonction du niveau de qualification, la baisse est constante (haut niveau) ou chaotique (baisse pour augmentation chez les faiblement qualifiés ; augmentation puis forte baisse chez les moyennement qualifiés).

Il faut encore souligner deux points à partir de ce tableau. D'une part, la taille des écarts entre les sexes est plus importante en Belgique qu'en Europe pour les moyennement et hautement qualifiés. D'autre part, et de manière parfaitement homogène dans le temps, l'évolution des écarts entre la Belgique et l'UE15 suit un mouvement parfaitement opposé : pour chaque observation temporelle, plus les travailleurs âgés belges sont qualifiés, plus l'écart est important. À l'inverse, plus les travailleurs âgés de l'UE15 sont qualifiés, moins les écarts sont importants. Mais dans les deux cas, ces écarts diminuent dans le temps.

Bref, on observe de fortes inégalités dans l'emploi au-delà de 55 ans, que ce soit en fonction du sexe ou en fonction du dernier diplôme obtenu. En Belgique, les écarts d'accès à l'emploi entre les sexes restent particulièrement importants.

Chez les travailleurs âgés, la hausse des taux d'emploi serait surtout le fait de la population féminine. On assiste à ce que l'on peut qualifier d'« effet de génération » : les femmes, dont le niveau de qualification est en augmentation, sont plus souvent que par le passé sur le marché du travail et jusqu'à des âges plus avancés². Nous sommes les témoins, comme l'observe Verly (2004 : 29), « de l'accroissement de l'intensité du travail sur une période d'activité professionnelle qui a tendance à s'allonger ces dernières années et qui s'est renforcée principalement chez les femmes ».

Malgré sa remontée continue, le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique reste relativement bas en comparaison des autres pays. Où se trouvent les personnes qui ne sont pas en emploi ? Sont-elles nécessairement à la recherche d'un emploi ?

Pour répondre à ces questions, on s'intéresse aux situations transitoires dans lesquelles se trouvent les travailleurs âgés qui ne sont ni dans l'emploi, ni en droit de prendre leur pension à 65 ans.

2. LES « À-CÔTÉS » DE L'EMPLOI

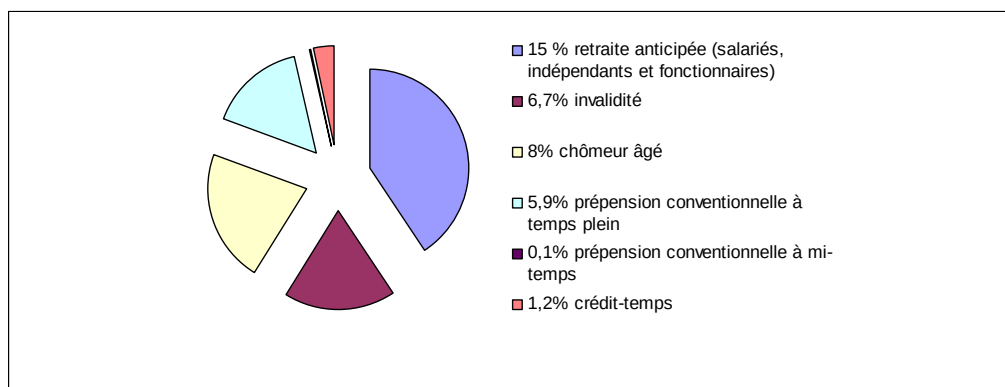
« Les piètres performances de la Belgique en matière de taux d'emploi des âgés pourraient éventuellement s'expliquer par un marché de l'emploi saturé, une situation qui se traduirait par une proportion importante de demandeurs d'emploi n'arrivant pas à décrocher un travail. Il n'en est rien. (...) Cela implique que les personnes de cet âge sans emploi sont majoritairement inactives, parce qu'elles n'éprouvent plus la volonté ou le besoin (financier) de travailler, parce qu'elles sont découragées dans leur recherche d'emploi, ou encore parce que leur statut leur permet de ne plus être disponibles sur le marché de l'emploi (chômeurs âgés) voire leur interdit toute activité (prépension à temps plein). » (CSE, 2004 : 87)

² D'après les données disponibles chez Eurostat, l'âge moyen de sortie effective du marché du travail des femmes belges (58,7 ans) dépasse pour la première fois en 2003, celui des hommes (58,6 ans).

D'après les données du CSE, on distingue différents modes de retrait anticipé³ du marché du travail :

- le régime de retraite anticipée (salarié, indépendant, fonctionnaire) qui offre, sous conditions de durée de carrière notamment, la possibilité de partir avant l'âge légal de 65 ans rassemble 15 % des 50-64 ans ;
- le régime d'invalidité des salariés et indépendants⁴ qui concerne 6,7 % des 50-64 ans ;
- le statut de chômeur âgé qui compte 8 % des 50-64 ans. Il s'agit de chômeurs non demandeurs d'emploi. L'âge d'accès à ce statut a été progressivement relevé de 50 ans en 2001 à 58 ans en 2004 ;
- le régime de prépension conventionnelle à temps plein qui compte 5,9 % des 50-64 ans. Il permet une sortie à 58 ans. Dans le cas d'entreprises reconnues en difficulté financière ou en restructuration, il existe des dérogations baissant la limite jusqu'à 50 ans ;
- le régime de prépension conventionnelle à mi-temps qui réunit 0,1 % des 50-64 ans ;
- le dispositif du crédit-temps qui regroupe 1,2 % des 50-64 ans. Ce dispositif sera présenté et analysé de façon spécifique dans le chapitre 3.

Graphique 1 : Dispositifs repérables de sortie anticipée chez les 50-64 ans en 2003, Belgique



Source : CSE, 2004

Le total de ces dispositifs rassemble 36,9 % des 50-64 ans, ce qui peut paraître trompeur à la lecture du graphique précédent. Ce chiffre diffère du montant d'inactivité calculé (56 %) pour deux raisons au moins. D'une part, il peut y avoir des erreurs dans les réponses données lors de l'EFT, voire dans les comptes (double comptage). D'autre part, la différence s'explique par la présence d'une série de personnes hors de tout dispositif parmi lesquelles on compte notamment les « femmes

³ Par retrait anticipé, il faut entendre toute sortie du marché du travail avant l'âge d'accès au droit de la pension.

⁴ L'allocation d'invalidité est versée à partir de la deuxième année d'incapacité de travail, reconnue par le Conseil médical de l'invalidité. Les fonctionnaires statutaires reconnus définitivement comme inaptes sont pensionnés d'office. Ils entrent dans la catégorie « retraite anticipée ».

au foyer ». En 2000, les personnes sans contact avec le marché de l'emploi constituaient 17,5 % des 50-64 ans selon le Rapport sur la politique fédérale de l'emploi (CEPAG, 2004). En outre, dans la catégorie « chômeurs âgés » se trouvent des personnes bénéficiant d'un système de prépension « Canada Dry » (cf. infra pour une présentation) dont il n'existe pas, à notre connaissance, d'estimation précise des effectifs réels.

Voyons maintenant les différentes situations qui définissent les personnes de plus de 50 ans. Dans la mesure du possible, nous donnons les chiffres pour la catégorie des 50-64 ans. En soulignant l'évolution des différents cas possibles, il s'agit de montrer que la problématique des fins de carrière n'a pas toujours correspondu aux mêmes réalités. Commençons par la pension de retraite anticipée pour salariés.

A. La retraite anticipée

Selon les données de l'Office national des pensions (ONP)⁵, le nombre de salariés partant avant l'âge légal de 65 ans est en diminution⁶. Sur l'ensemble des pensions de retraite, la proportion de pensions de retraite anticipées passe de 17,3 % au 1^{er} janvier 1997 à 9,5 % au 1^{er} janvier 2005. Ceci s'explique en partie par un relèvement de l'âge d'accès pour les femmes et par un resserrement des conditions d'accès (conditions de carrière notamment) tant pour les hommes que pour les femmes et, dans une moindre mesure, par la suppression des « prépensions spéciales » et « prépensions de retraite » (voir plus loin).

Tableau 6 : Évolution des pensions de retraite anticipée chez les salariés (1997-2006)

Année	Effectif
1997	225.737
1998	212.698
1999	199.946
2000	187.847
2001	174.939
2002	163.258
2003	151.129
2004	139.544
2005	128.151
2006	117.224

Source : ONP, au 1^{er} janvier.

B. Les régimes d'invalidité

Viennent ensuite les régimes d'invalidité pour salariés et indépendants. Il est possible d'étudier l'évolution du régime d'invalidité des salariés et des indépendants sur la

⁵ Nous n'avons pu nous procurer de données longitudinales ni sur les pensions anticipées des fonctionnaires ni sur celles des indépendants ; l'ONP dispose seulement des données de retraite anticipée pour les indépendants au 1^{er} janvier 2005 (115.546) et 2006 (116.839).

⁶ Ces données ne couvrent donc qu'une partie des retraites anticipées présentées plus haut sur la base du rapport du CSE.

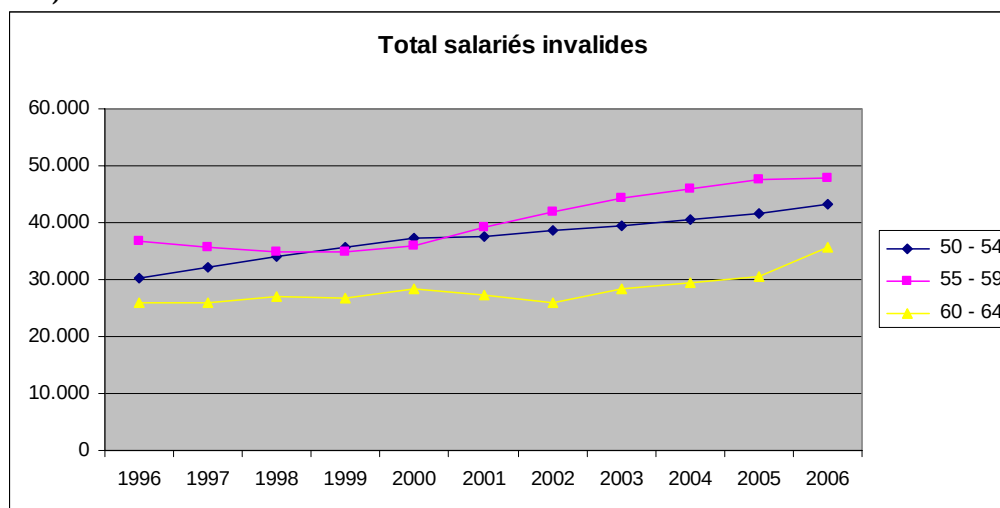
même période (et même au-delà puisque nous avons obtenu des données au 31 décembre 2006). Dans le tableau suivant, les données sont notées pour 1996 mais puisqu'elles sont comptabilisées au 31 décembre, cela correspond à l'année 1997 dans le tableau précédent (calculé au 1^{er} janvier). Chez les salariés, le nombre d'invalides augmente considérablement sur cette période. On constate également que le mouvement touche plus fortement les 50-54 ans par rapport aux autres classes d'âge, avec une exception en 2006 où la croissance est très marquée chez les 60-64 ans (voir le graphique suivant le tableau).

Tableau 7 : Évolution des salariés de 50-64 ans en invalidité selon la catégorie d'âge (1996-2006)

Année	Effectif par catégorie d'âge			Total
	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	
1996	30.214	36.812	25.904	92.930
1997	32.214	35.565	26.035	93.814
1998	34.165	34.899	27.082	96.146
1999	35.620	34.888	26.840	97.348
2000	37.341	35.896	28.420	101.657
2001	37.680	39.132	27.256	104.068
2002	38.669	41.978	26.053	106.700
2003	39.475	44.263	28.430	112.168
2004	40.514	46.052	29.375	115.941
2005	41.649	47.637	30.639	119.925
2006	43.191	47.944	35.667	126.802

Source : INAMI, au 31 décembre, calculs personnels.

Graphique 2 : Évolution des salariés de 50-64 ans en invalidité selon la catégorie d'âge (1996-2006)



Source : INAMI

Une autre façon d'aborder ce groupe consiste à en étudier l'évolution selon le sexe. Pour les hommes, on remarque une stabilité presque parfaite (avec toutefois un nombre beaucoup plus important d'invalides chez les ouvriers selon les données de l'INAMI). Par contre, on observe que les femmes tombent de plus en plus sous le statut de l'invalidité.

Tableau 8 : Évolution de s salariés de 50-64 ans en invalidité selon le sexe (1996-2006)

Année	Sexe		
	Hommes	Femmes	Total
1996	67.157	25.773	92.930
1997	66.166	27.648	93.814
1998	66.089	30.057	96.146
1999	66.273	31.075	97.348
2000	66.671	34.986	101.657
2001	67.311	36.757	104.068
2002	67.892	38.808	106.700
2003	68.521	43.647	112.168
2004	69.386	46.555	115.941
2005	70.736	49.389	120.125
2006	71.842	54.360	126.202

Source : INAMI, au 31 décembre, calculs personnels.

Si l'on s'intéresse maintenant à l'âge des indépendants invalides, on observe qu'à l'inverse des salariés, ceux-ci connaissent d'abord une diminution du nombre d'invalides de 1996 à 2001. Par la suite, on observe une nouvelle croissance, marquée, comme chez les salariés par un accroissement des invalides de 60-64 ans (la baisse

précédente s'étant portée sur eux également). Cependant, les effectifs sont relativement moins importants que chez les salariés.

Tableau 9 : Évolution des indépendants de 50-64 ans en invalidité selon la catégorie d'âge (1996-2006)

Année	Effectif par catégorie d'âge			Total
	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	
1996	2.533	4.688	6.243	13.464
1997	2.544	4.547	6.093	13.184
1998	2.617	4.389	6.127	13.133
1999	2.626	4.214	5.943	12.783
2000	2.635	4.208	6.090	12.933
2001	2.556	4.434	5.747	12.737
2002	2.596	4.659	5.569	12.824
2003	2.673	4.783	5.848	13.304
2004	2.657	4.889	5.920	13.466
2005	2.756	5.035	5.961	13.752
2006	2.753	4.905	6.679	14.337

Source : INAMI, au 31 décembre, calculs personnels.

Lorsqu'on observe l'invalidité des indépendants en fonction du sexe, on constate une baisse régulière du nombre de bénéficiaires masculins et, à l'inverse, une augmentation du nombre de bénéficiaires féminins. Il s'agit d'un mouvement identique à celui des salariés.

Tableau 10 : Évolution des indépendants de 50-64 ans en invalidité selon le sexe (1996-2006)

Année	Sexe		
	Hommes	Femmes	Total
1996	11.176	2.288	13.464
1997	10.737	2.447	13.184
1998	10.524	2.609	13.133
1999	10.207	2.576	12.783
2000	10.020	2.913	12.933
2001	9.917	2.820	12.737
2002	9.936	2.888	12.824
2003	10.000	3.304	13.304
2004	9.939	3.527	13.466
2005	9.936	3.816	13.752
2006	10.018	4.319	14.337

Source : INAMI, au 31 décembre, calculs personnels.

C. Les chômeurs âgés et la prépension conventionnelle

Passons maintenant au statut de chômeur âgé et à la prépension conventionnelle. Nous présentons ces deux voies alternatives à l'emploi conjointement car elles constituent toutes les deux une forme de chômage amélioré, ce qui n'empêche pas qu'au cours du temps elles aient pu participer *de facto* à une mise à l'écart des travailleurs âgés. De plus, leurs développements dans le temps sont indissociables. Lors de l'assouplissement du statut de chômeur âgé, on observe une baisse du nombre de prépensionnés et une augmentation considérable du nombre de chômeurs âgés.

La Belgique n'a pas attendu les recommandations européennes ou celles de l'OCDE pour modifier les systèmes de sortie anticipée du marché du travail qu'il s'agisse de la prépension ou du statut de chômeur âgé. Conclue à la Noël 1974 au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, la Convention collective du travail (CCT) n°17 a prévu pour les travailleurs licenciés de 60 ans minimum (avec possibilité de baisser l'âge d'accès par convention sectorielle ou d'entreprise) l'octroi d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur d'un montant égal à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette et l'allocation de chômage (égale à 60 % de la rémunération antérieure brute plafonnée). En offrant une indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, la prépension conventionnelle a pour objectif de « faire face à des situations de sous-emploi et en vue notamment de promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés ».

Dans les années 1980, on observe la suppression de systèmes proches tels que la prépension légale (instaurée en 1976 et abolie en 1982, elle était accordée à la demande du travailleur) ou la prépension spéciale. Mise en place en 1977, elle sera également abolie en 1982. Cette dernière visait la mise en retraite de certains chômeurs de longue durée ayant atteint 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes (Jamoulle *et al.*, 1997). La décennie suivante verra la fin de la prépension de retraite qui avait été développée pour remplacer la prépension légale. Supprimé en 1991, ce dispositif équivalait « pratiquement à un abaissement de cinq ans de l'âge à la retraite pour les hommes avec maintien de l'entièreté des droits à la pension » (OCDE, 2003 : 73).

Seul dispositif de prépension restant, la prépension conventionnelle voit son accès se limiter au début des années 1990 : limitation de l'abaissement de l'âge de prépension par CCT de secteur ou d'entreprise à 58 ans en octobre 1989 (sauf exceptions maintenues à 55, 52 voire 50 ans pour des CCT d'entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration), remplacement imposé des prépensionnés par des chômeurs en 1991 (même si dans les faits, de nombreuses dérogations existent), apparition d'une cotisation à charge de l'employeur à la même époque et à charge du prépensionné lui-même quelques années plus tard. En 2003, la prépension conventionnelle à temps plein concernait 5,9 % des 50 à 64 ans. La prépension conventionnelle à mi-temps, à peine 0,1 % (CSE, 2004 : 120-124).

Tableau 11 : Évolution des prépensions selon le sexe (1992-2007)

Année	Sexe		
	Hommes	Femmes	Total
1992	123.675	19.579	143.254
1993	121.636	17.263	138.899
1994	122.674	15.921	138.595
1995	122.415	15.345	137.760
1996	122.655	14.961	137.616
1997	121.440	14.206	135.646
1998	113.163	13.895	127.058
1999	108.880	13.813	122.693
2000	105.069	12.731	117.800
2001	100.723	14.521	115.244
2002	95.277	13.378	108.655
2003	94.819	13.753	108.572
2004	95.178	16.912	112.090
2005	93.117	17.980	111.097
2006	91.637	18.910	110.547
2007	92.047	22.073	114.120

Source : ONEM, Direction Statistiques et publications, au 1^{er} janvier.

« Les hommes domiciliés en région flamande sont les grands bénéficiaires des mesures de prépension puisque à eux seuls ils représentent 58 % du nombre total de prépensionnés. Les hommes domiciliés en Wallonie représentent 24 % des prépensionnés et les Bruxellois, 3 %. Seuls 15 % des bénéficiaires d'une prépension sont des femmes. » (ONEM, 2004 : 130) Cette surreprésentation des hommes dans la prépension est restée constante depuis sa création, principalement en raison de la nécessité de prouver une carrière suffisamment longue (25 ans jusqu'en 2007 ; 30 ans puis progressivement 35 ans à partir du 1^{er} janvier 2008 suite au Pacte de solidarité entre les générations). Les chiffres de la prépension évolueront probablement à la baisse avec les nouvelles réglementations qui entrent progressivement en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2008. S'il n'est pas possible de traiter cette donnée dans ce cadre, cependant nous les inscrivons dans la longue durée comme une constante diminution de cette forme de retrait anticipé (même si l'on observe un léger relèvement de la prépension de 2005 à 2007 que l'on pourrait attribuer, paradoxalement, à la réforme voir Graphique 3).

Passons au statut de « chômeur âgé ». Celui-ci autorise à un chômeur au-delà d'un certain âge à ne pas rechercher un emploi. La terminologie institutionnelle parle de « chômeurs âgés non demandeur d'emploi ». Ce qui signifie que des chômeurs d'un certain âge continuent à rechercher de l'emploi et font partie des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI DE). Parmi ceux-ci on peut regrouper les plus de 50 ans pour les comparer avec ceux qui auront le « statut de chômeur âgé ». En 2003, ce régime représentait 8 % de la population de 50 à 64 ans (CSE, 2004 : 121).

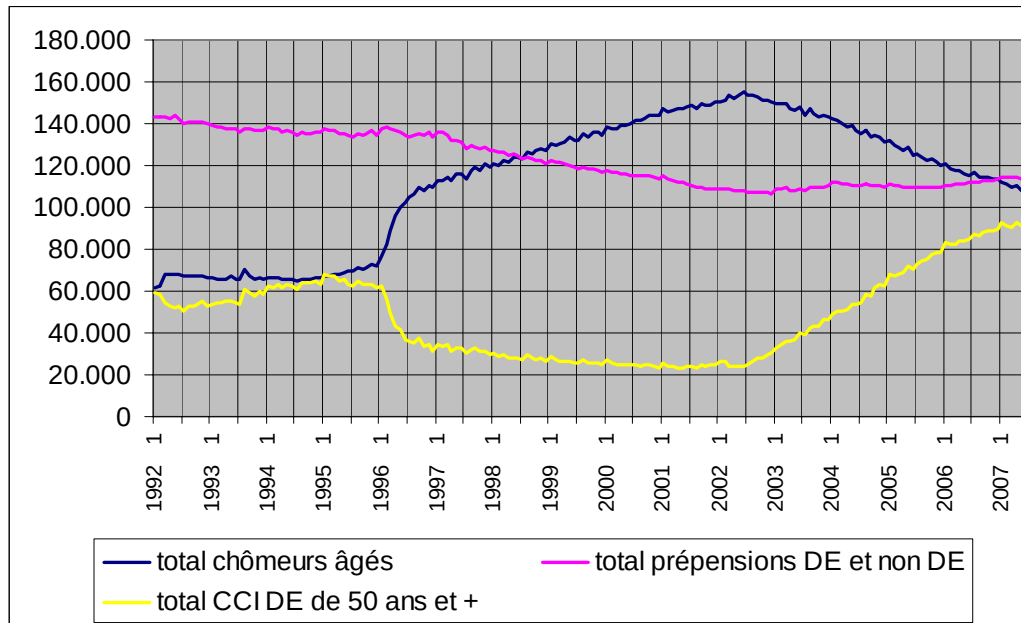
Tableau 12 : Évolution des chômeurs de plus de 50 ans et des chômeurs âgés selon le sexe (1992-2007)

Année	CCI-DE 50+			Chômeurs âgés		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1992	40.156	18.885	59.041	38.589	22.981	61.570
1993	35.656	18.027	53.683	42.409	23.973	66.382
1994	40.527	21.833	62.360	42.155	24.062	66.217
1995	43.875	24.074	67.949	42.528	24.931	67.459
1996	40.150	22.369	62.519	47.209	29.550	76.759
1997	23.161	11.400	34.561	68.051	44.516	112.567
1998	19.655	10.597	30.252	71.634	49.316	120.950
1999	18.334	10.397	28.731	75.821	54.713	130.534
2000	17.283	10.009	27.292	79.049	59.542	138.591
2001	16.018	9.519	25.537	81.291	65.624	146.915
2002	16.225	9.850	26.075	81.815	68.515	150.330
2003	19.544	13.381	32.925	80.702	68.679	149.381
2004	27.573	21.463	49.036	75.108	66.915	142.023
2005	36.151	31.750	67.901	69.852	62.536	132.388
2006	43.683	39.631	83.314	63.217	57.548	120.765
2007	47.999	44.730	92.729	57.548	54.814	112.362

Source : ONEM, Direction Statistiques et publications, au 1^{er} janvier.

Lancé en 1985, le statut de « chômeur âgé » voit son âge d'accès fixé à 55 ans ; il sera ramené à 50 ans au 1^{er} janvier 1996. Face à une augmentation du nombre de chômeurs âgés, cet âge d'accès est relevé en deux temps : une première fois en 2002, une seconde au 1^{er} juillet 2004 qui le fixe à 58 ans. Le graphique ci-dessous montre très clairement ces évolutions : en 1996, chute des chômeurs demandeurs d'emploi de plus de 50 ans (CCI DE 50+) et croissance des « chômeurs âgés ». À partir de 2002, c'est le schéma strictement inverse qui se produit suite au relèvement de l'âge d'accès.

Graphique 3 : Évolution des statuts de chômeurs âgés, chômeurs complets indemnisés de 50+ et des prépensionnés (1992-2007)



Source : ONEM, Direction Statistiques et publications.

Ce graphique permet également de voir la baisse de long terme de la prépension, même si elle est marquée par un soubresaut à partir de 2005, année de la Conférence sur la fin de carrière... Comme si l'annonce des réformes en vue de la prolongation des carrières (passant notamment par un resserrement de la prépension) avait provoqué un effet paradoxal !

Un second point à prendre en compte concerne les chômeurs de plus de 50 ans ; en retardant l'accès au statut de « chômeur âgé », leur nombre augmente fortement. Cela signifie en même temps que s'ils sont repris dans la catégorie « population active », ils ne retournent pas à l'emploi.

D. La prépension conventionnelle à mi-temps et la prépension « canada dry »

Abstraction faite du crédit-temps qui sera étudié dans le chapitre suivant, il reste finalement deux statuts : la prépension conventionnelle à mi-temps et les prépensions dites Canada Dry. Depuis 1994, le régime de prépension conventionnelle à mi-temps a été mis en place afin d'assurer un aménagement progressif de la fin de carrière. Pourtant, ce système n'a pas connu un grand succès depuis son lancement. Atteignant le seuil des 1.000 unités à la fin 1999, cette formule est en perte de vitesse progressive passant de 968 unités (au 1^{er} janvier 2004) à 748 (au 1^{er} janvier 2007) selon les données de l'ONEM.

Le dispositif dit de la « prépension Canada Dry » tire son nom de cette boisson « qui a la couleur du whisky mais qui n'est pas du whisky » (CSE, 2004 : 121-122). En effet, elle ressemble à la prépension mais en évite les contraintes de remplacement ou de limite d'âge. Moins chère pour l'employeur, elle implique que le travailleur soit

licencié et qu'il accède au statut de chômeur âgé ; son allocation de chômage est alors majorée par un complément versé par l'entreprise, notamment dans le cadre d'une retraite d'entreprise (2^{ème} pilier du système des pensions). Nous n'avons pas trouvé d'estimations chiffrées sur l'évolution de ce dispositif.

Finalement, la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail en Belgique est marquée par le non-emploi d'une part, et au sein de celui-ci, par la diversité des dispositifs et des statuts. L'accès à ceux-ci ne se fait pas de manière homogène et l'on constate une série d'inégalités de genre défavorables aux femmes (Peemans-Poullet, 1999 ; Merla, 2004). La relative absence des hommes et des femmes plus âgés sur le marché du travail tiendrait en réalité à des motifs différents selon le sexe.

3. L'ÂGE DE SORTIE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une dernière manière d'évaluer la situation des travailleurs en fin de carrière consiste à étudier l'âge de sortie du marché du travail. Les travaux de l'OCDE et de la Commission européenne utilisent cette référence ; en comparaison internationale, la Belgique apparaît aussi en queue de peloton. Mais là n'est pas notre apport. Au contraire, en mobilisant l'indicateur européen, nous voulons insister sur ce qu'il ne dit pas, à savoir la situation réelle des personnes en fin de carrière. Ou, pour le dire autrement, ce n'est pas parce que l'âge de sortie du marché du travail augmente, que les personnes restent en emploi. Comme nous l'avons montré, il existe de nombreuses autres pistes et dispositifs plus ou moins généreux entre la fin du travail à temps plein et la pension à temps plein. Voyons l'évolution de cet âge pour la Belgique en comparaison d'autres pays européens.

Tableau 13 : Age moyen* de sortie du marché du travail pour la Belgique et quelques pays européens (2001-2006)

Sources : Eurostat.

Entité	2001			2002			2003			2004			2005			2006		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
UE15	60.3	59.9	60.7	60.8	60.6	60.9	61.3	61.1	61.7	60.9	60.7	61.0	61.1	60.8	61.4	61.4	61.1	61.6
Danemark	61.6	61.0	62.1	60.9	59.8	61.9	62.2	62.0	62.3	62.1	61.6	62.6	61.0	60.7	61.2	61.9	61.3	62.5
France	58.1	58.0	58.2	58.8	58.7	58.9	59.8	60.1	59.4	59.0	59.4	58.5	59.0	59.2	58.7	58.9	59.1	58.7
Pays-Bas	60.9	60.8	61.1	62.2	61.6	62.9	60.5	60.1	61.0	61.1	61.1	61.1	61.5	61.4	61.6	62.1	62.1	62.1
Finlande	61.4	61.3	61.5	60.5	60.4	60.6	60.4	60.0	60.7	60.5	60.8	60.2	61.7	61.7	61.8	62.4	62.5	62.3
Suède	62.1	61.9	62.3	63.3	63.1	63.4	63.1	62.8	63.5	62.8	62.4	63.1	63.6	62.7	64.4	63.9	63.7	64.2
Royaume-Uni	62.0	61.0	63.0	62.3	61.8	62.7	63.0	61.9	64.2	62.1	61.4	62.9	62.6	61.9	63.4	63.2	62.6	63.8
Belgique	56.8	55.9	57.8	58.5	58.4	58.6	58.7	58.7	58.6	59.4	59.6	59.1	60.6	59.6	61.6	:	:	:

* Âge moyen de sortie du marché du travail – total/hommes/femmes – pondéré par la probabilité de sortie du marché du travail.

Si l'on prend au sérieux cet indicateur, on observe que la Belgique fait mieux que la France sur la même période (dernières données disponibles : 2005). Elle se positionne par contre derrière les autres pays. Mais une telle lecture est-elle suffisante ? Nous ne le pensons pas. En effet, on constate que l'année de référence (2001), les chiffres sont déjà plus défavorables à la Belgique ; en ce sens, elle ferait « mieux » que les autres puisqu'elle rattrape son retard. Mais surtout, nous devons montrer ce que ne « dit » pas cet indicateur : où se trouvent les personnes derrière ces chiffres ? Rappelons-nous que cet indicateur est une probabilité de sortie du marché du travail, calculée sur le « taux d'activité ». Cela signifie que l'on prend en compte les personnes disponibles sur le marché de l'emploi, qu'elles soient en emploi ou au chômage. Or, nous avons montré que le statut de « chômeur âgé » voit son accès réduit à partir de 2002, puis de 2004. Il semble plus que probable que l'« augmentation » de l'âge de sortie du marché du travail observée de 2001 à 2003 et de 2003 à 2005 (1.9 ans à chaque fois) soit directement induite par cette modification réglementaire. Qu'est-ce que cela signifie-t-il ? Que les mêmes personnes qui jusqu'en 2001 étaient considérées comme des « chômeurs âgés » (c'est-à-dire étaient dispensées de rechercher du travail et « disparaissaient » vers l'inactivité), ont été considérés comme demandeurs d'emploi.

En somme, derrière l'objectif européen (reculer de 5 ans l'âge de la sortie effective du marché du travail, étant supposé l'âge d'accès à la retraite à temps plein) se profilent des situations de prolongation des transitions professionnelles entre le travail et la retraite. Du moins, c'est ce qu'il ressort de l'analyse des données belges fédérales. Il faut toutefois les moduler en fonction d'un élément rarement (voire jamais) pris en considération dans les comparaisons internationales, à savoir des situations démographiques et du marché du travail relativement hétérogènes entre les régions flamande, bruxelloise et wallonne.

4. DES SITUATIONS RÉGIONALES CONTRASTÉES, DES RAPPORTS AUX DISPOSITIFS DIFFÉRENTS

Selon les projections démographiques de l'INS et du Bureau fédéral du plan, la Flandre affrontera une situation plus aiguë au niveau de sa population en âge de travailler, alors même que des pénuries y sont déjà constatées. Lorsque l'on s'intéresse aux projections démographiques de la tranche d'âge des 20 à 59 ans, on observe des différences régionales importantes. Si sur l'ensemble de la Belgique, cette population devait diminuer de 7,2 % de 2000 à 2050, la Wallonie ne connaîtrait, en revanche, qu'une baisse de 0,4 % tandis que la Flandre verrait sa population diminuer de 13,5 % (Lambrecht, Debuisson, 2005). Selon ces auteurs, la Wallonie connaîtrait une croissance démographique continue sur la période 2000-2050, et ce, à l'inverse de la Flandre.

Si l'on s'intéresse au marché du travail, on peut comparer les principaux indicateurs d'emploi (taux d'emploi, taux de chômage et taux d'activité) pour les 50-64 ans entre les trois Régions du pays.

Tableau 14 : Principaux indicateurs du marché de l'emploi, pour les 50-64 ans, comparaison par Régions (1999-2007), en %

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Région de Bruxelles-Capitale										
Taux d'emploi	Hommes	53,4	52,6	55,4	57,3	51,5	58,1	60,2	53,6	51,4
	Femmes	38,4	40,6	32,7	40,7	39,9	36,9	39,3	36,9	35,9
	Total	45,6	46,4	43,6	48,7	45,4	47,0	49,3	44,9	43,3
Taux d'activité	Hommes	58,7	55,9	57,9	61,1	56,3	62,9	65,4	61,4	61,6
	Femmes	44,0	43,1	35,8	43,9	42,6	40,6	43,2	39,3	41,3
	Total	51,1	49,2	46,4	52,2	49,2	51,3	53,9	49,9	51,0
Taux de chômage	Hommes	9,1	5,9	4,4	6,2	8,6	7,7	8,0	12,8	16,6
	Femmes	12,8	5,7	8,6	7,3	6,5	9,1	9,0	6,2	13,1
	Total	10,7	5,8	6,1	6,7	7,7	8,3	8,4	10,0	15,1
Région flamande										
Taux d'emploi	Hommes	50,9	57,3	51,3	54,4	54,6	55,4	59,0	57,5	60,3
	Femmes	25,7	28,0	25,8	27,8	30,4	32,3	33,9	37,3	39,5
	Total	38,3	42,7	38,6	41,1	42,5	44,2	46,5	47,5	50,0
Taux d'activité	Hommes	52,6	58,0	52,6	56,4	56,0	57,1	61,2	59,8	61,9
	Femmes	26,7	28,8	26,6	29,2	31,9	34,5	36,1	39,5	40,7
	Total	39,6	43,4	39,6	42,8	44,0	46,1	48,7	49,7	51,4
Taux de chômage	Hommes	3,3	1,3	2,3	3,5	2,5	3,0	3,6	3,7	2,6
	Femmes	3,7	2,6	2,9	4,5	4,5	6,5	6,0	5,7	2,9
	Total	3,4	1,8	2,5	3,9	3,2	4,3	4,5	4,5	2,7
Région wallonne										
Taux d'emploi	Hommes	48,7	53,3	52,5	52,0	55,5	54,9	55,5	53,0	56,0
	Femmes	25,9	29,9	28,6	29,3	31,5	33,9	34,0	38,0	37,3
	Total	37,0	41,3	40,3	40,4	43,3	44,2	44,6	45,3	46,5
Taux d'activité	Hommes	51,3	55,0	54,2	53,2	57,4	56,5	59,1	56,2	57,9
	Femmes	29,0	31,0	29,1	31,2	32,4	35,7	37,0	40,5	38,3
	Total	39,9	42,7	41,4	42,0	44,7	46,0	47,9	48,2	48,0
Taux de chômage	Hommes	5,0	3,1	3,0	2,3	3,2	2,8	6,1	5,8	3,3
	Femmes	10,7	3,5	1,6	6,0	2,9	5,1	8,1	6,4	2,7
	Total	7,1	3,2	2,5	3,7	3,1	3,7	6,9	6,0	3,0

Source : EFT, au 3^{ème} trimestre.

En observant ce tableau comparatif des Régions, plusieurs commentaires peuvent se faire. Tout d'abord, la proportion des Bruxellois de 50-64 ans au chômage est bien plus importante que dans les autres Régions. Cela pourrait s'expliquer par une utilisation moindre des dispositifs de sortie anticipée comme par exemple la prépension ou le statut de chômeur âgé. Les travailleurs âgés bruxellois sont relativement peu à l'emploi et cette part n'évolue guère depuis une dizaine d'année.

À l'inverse, les Régions flamande et wallonnes voient leurs taux d'emploi des âgés augmenter considérablement depuis 1999. Comme au niveau fédéral, les évolutions les plus claires concernent les femmes qui augmentent leur présence dans l'emploi (augmentation continue sur le marché de l'emploi).

Sur base de l'année 2003, le taux d'emploi des Wallons âgés de 55 à 64 ans s'élève à 29,1 % (38,8 % chez les hommes et 20 % chez les femmes) ; il est ainsi inférieur aux objectifs européens, mais supérieur à la moyenne nationale belge (28,1 %). Jusqu'à 50 ans environ, les taux d'emploi sont supérieurs aux objectifs globaux fixés à Lisbonne (70 %). La baisse du taux d'emploi est très rapide après l'âge de 50 ans. En effet, si la situation la plus fréquente des Wallons sur le marché du travail est l'emploi dans la catégorie d'âge des 45-54 ans (77 % des hommes, 54 % des femmes), la majorité des Wallons de 55 à 64 ans sont inactifs (60 % des hommes et 80 % des femmes) (Conter, Mainguet, 2005).

Ces données doivent être mises en perspective avec les taux de chômage par classe d'âge. « Elles montrent alors clairement où se situe l'essentiel de la réserve de main-d'œuvre en Wallonie : essentiellement parmi les classes d'âge les plus jeunes. En décembre 2004, parmi les demandeurs d'emploi inoccupés wallons, seuls 10,4 % avaient 50 ans et plus (soit 27 569 personnes). » (Conter, Mainguet, 2005) En réalité, les travailleurs plus âgés sont mieux « protégés » que les jeunes travailleurs, en ce qu'ils ont accès à des dispositifs dans lesquels ils ne doivent pas être demandeurs d'emploi (prépension, statut de chômeur âgé).

Outre ces divergences démographiques, il faut être attentif au fait que l'utilisation des dispositifs de sortie anticipée varie d'une région à l'autre. Rappelons que le rapport de l'ONEM évoquait la part prépondérante d'hommes flamands dans le dispositif de la prépension. Toujours selon ce rapport, lorsqu'on regarde le statut des chômeurs âgés en région wallonne, « le pourcentage de chômeuses indemnisées bénéficiant de cette dispense est de 13 % (14 % en région de Bruxelles-Capitale) contre 25 % en région flamande soit une proportion de près du double » (ONEM, 2004 : 128). À l'intérieur des régions, la part des femmes chômeuses âgées est inférieure à celles des hommes, sauf en Flandre où ce sont les hommes qui sont moins nombreux dans ce statut.

Alors que les données démographiques tendent à minimiser les craintes liées au vieillissement en Région wallonne (et à Bruxelles), on observe une position ambivalente de son gouvernement. Celui-ci suit les options proposées par la Stratégie de Lisbonne afin d'améliorer l'emploi à une exception près, celle du « vieillissement actif ». Toutefois, si le vieillissement actif ne figure pas au rang des priorités régionales, on ne trouve nulle trace, de la part du gouvernement wallon, d'une contestation ou d'une distance critique par rapport à cette approche. Par exemple, lorsque la Région wallonne est questionnée sur cette matière dans le cadre de différents exercices nationaux ou internationaux (inventaires de mesures d'emploi, étude thématique de l'OCDE, Plan d'action pour l'emploi), elle mentionne des dispositifs non spécifiquement ciblés sur une catégorie d'âge, des mesures symboliques ou en voie d'élaboration (tutorat, jobcoaching, validation des compétences).

Il serait simpliste de voir dans la Région wallonne le dernier des résistants à l'intensification du travail des aînés. La société belge est traversée de résistances et de conflits autour de ce

thème. Les acteurs sociaux eux-mêmes adoptent parfois des comportements ambigus⁷. L'OCDE soulignait qu'il « existe un risque non négligeable en Belgique que les changements attendus ne soient pas au rendez-vous. Une raison réside peut-être dans le blocage collectif qui semble exister ; l'objectif de retarder l'âge effectif de départ à la retraite n'est pas reconnu collectivement comme légitime » (OCDE, 2003 : 135).

On trouve, même au niveau fédéral, des exemples de pratiques d'évitement. Lorsque, en juin 2005, Freya Van Den Bossche, alors Ministre de l'Emploi, dépose au Conseil des Ministres sa note portant sur « une autre approche des restructurations », elle octroie au même moment à Arcelor la possibilité de déroger aux règles de la prépension conventionnelle que le gouvernement cherche à durcir. Ses prédécesseurs en ont fait autant pour la Sabena, Ford Genk et d'autres entreprises en restructuration.

Deux éléments institutionnels abritent toutefois, pour partie, les Régions de ce délicat débat. Le premier est la répartition des compétences. Dans le domaine de l'emploi et du travail, le pouvoir fédéral est compétent en matière de droit du travail et de sécurité sociale (en ce compris la perception des cotisations), alors que les Régions gèrent les politiques de l'emploi et de la formation. Exemple récurrent et cristallisant les positionnements tant des partenaires sociaux que des instances internationales, la prépension conventionnelle est ainsi inscrite dans une convention collective de travail interprofessionnelle et traduite en Arrêté royal. Rattachée au chômage, elle relève de la compétence fédérale, tout comme l'âge d'accès à la pension.

Les Régions ne sont par ailleurs pas visées par les recommandations des institutions internationales qui s'adressent aux seuls États ; c'est le pouvoir fédéral qui assure la coopération avec elles et qui gère la coordination des entités fédérées. Dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, le pouvoir fédéral coordonne les démarches en associant les Régions ; en revanche, les recommandations européennes s'adressent au seul État-membre et ne font pas de distinction régionale.

C'est surtout l'importance du chômage wallon, en particulier des jeunes, qui questionne la pertinence d'une politique de stimulation de l'emploi des plus âgés. Dans son étude sur les travailleurs âgés en Belgique, l'OCDE (2003 : 123) conclut que les Régions wallonne et bruxelloise sont « moins confrontées à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et (...) veulent d'abord lutter contre un chômage global élevé et offrir des mesures en particulier aux jeunes chômeurs. À Bruxelles et en Wallonie, le mot d'ordre est de faire bénéficier, sans discrimination, tous les demandeurs d'emploi des mêmes services individualisés ».

Bref, on constate que la question de l'emploi des travailleurs plus âgés implique de prendre en compte une grande diversité de situations de sorte qu'il ne faut pas assimiler trop rapidement la sortie anticipée à la prépension conventionnelle (Gieselink *et al.*, 2002). Par contre, celle-ci reste une donnée symbolique forte du traitement social des fins de carrière et est mobilisée plus ou moins intensément en fonction des Régions.

⁷ Si les organisations patronales plaident pour la limitation, voire la suppression des prépensions, dans la pratique, le recours à cette forme de départ du marché du travail, ainsi que d'autres, perdure.

II. LE RÉGIME DE L'INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET LE CRÉDIT-TEMPS⁸

L'étude des fins de carrières en Belgique se doit d'être couplée à celle des dispositifs d'interruptions de carrière. Nous analyserons ci-après le crédit-temps d'un point de vue historique et juridique et poserons une analyse en termes d'usage.

1. LE DISPOSITIF DU CRÉDIT-TEMPS : PRÉSENTATION

Dans cette partie, nous allons examiner le système du crédit-temps sous un aspect juridique. Après avoir abordé les mesures antérieures au crédit-temps, nous étudierons les principaux points en nous basant sur les dispositions de la CCT n°77 bis⁹ instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

A. Mesures antérieures au crédit-temps

À l'origine du système crédit-temps, on trouve le régime de l'interruption de carrière (appelé aussi pause-carrière) régi par la loi de redressement du 22 janvier 1985 (Dauphin *et al.*, 1999). Initialement, celui-ci était destiné à lutter contre un chômage de masse dans un contexte de crise économique. Une des mesures adoptées par le gouvernement de l'époque, sous l'impulsion du Ministre social chrétien de l'Emploi et du Travail, a été d'instaurer un régime d'interruption de carrière. Grâce à ce moyen d'action, chaque travailleur a le droit, avec l'accord de son employeur, d'arrêter ou de diminuer ses prestations de travail pendant un laps de temps déterminé. Et cela concerne aussi bien le travailleur du secteur public que celui du secteur privé. Une allocation lui est octroyée par l'ONEM pour autant que l'employeur pourvoie son remplacement par un chômeur complet indemnisé. Par ailleurs, le travailleur pouvait bénéficier de cette mesure pour n'importe quel motif et jouir d'une protection contre le licenciement. Ce système présentait des avantages sur le plan budgétaire pour l'État. En effet, il y avait un solde positif entre le montant de l'indemnité octroyée au bénéficiaire de l'interruption de carrière et l'allocation de chômage qui aurait dû être payée si le chômeur remplaçant le bénéficiaire était resté hors du marché du travail (Verbrugge, 2002). Ce régime se présentait donc comme une manière de partager le travail disponible mais aussi de permettre à certaines personnes de mieux concilier la vie familiale et professionnelle à une époque où des mesures telles que le congé parental, le congé pour soins palliatifs, ... n'existaient pas.

Le système rencontra un succès rapide au sein de la population et connut quelques modifications que ce soit pour en renforcer l'attrait ou le diminuer en raison de motifs économiques (Dauphin *et al.*, 1999). Ainsi, début des années 90, une majoration des allocations d'interruption eut pour conséquence une augmentation brutale du nombre de bénéficiaires : de 20 590 personnes en 1988, on est passé à 49 354 personnes en 1991. Pour

⁸ Cette section s'appuie sur le travail réalisé par Olivier Besançon dans le cadre d'un mémoire de maîtrise en sciences du travail, sous la direction de Bernard Fusulier.

⁹ La CCT n°77 bis en est aujourd'hui à sa cinquième version, la CCT n°77 quinquies entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2009.

des raisons budgétaires, cette majoration fût supprimée en 1993 et, par voie de fait, la progression du nombre de bénéficiaires freinée (en décembre 1993, on recensait 53 528 personnes, soit une augmentation de 8,5 %).

Progressivement, l'interruption de carrière s'érige comme étant un droit pour les travailleurs, du moins pour 1 % du nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise par année civile. Au delà de ce seuil, l'accord de l'employeur est requis.

Du milieu à la fin des années 1990, des nouveautés sont venues se greffer autour du régime de la pause carrière : le droit pour les travailleurs d'interrompre leur carrière professionnelle notamment pour octroyer des soins palliatifs, ou soigner un proche gravement malade ou encore pour s'occuper des enfants. Ces trois motifs seront regroupés dans une catégorie que l'on appelle en Belgique « congés thématiques ». Par ailleurs, suite à un sommet pour l'emploi au niveau européen, il y a eu l'extension du droit d'interrompre son activité professionnelle pour 3 % du personnel (au lieu de 1 % précédemment).

Le 1^{er} janvier 2002 marque un tournant pour l'univers de l'interruption de carrière : dans le secteur privé¹⁰, elle cède la place au crédit-temps via la Convention Collective de Travail (CCT) interprofessionnelle n°77. En effet, sous l'impulsion de la socialiste Mme Onkelinx, alors Ministre de l'Emploi et du Travail, l'un des objets de la déclaration gouvernementale d'octobre 2000 était d'offrir « à tous les travailleurs un droit à une interruption de carrière d'un an (éventuellement prolongeable) avec une allocation de 30 000 FB/mois, ainsi qu'un droit au 4/5 temps pour tous » (Verbrugge, 2002 : 131).

Le crédit-temps est envisagé comme un droit pour l'ensemble du personnel dans les entreprises privées de plus de 10 travailleurs alors que l'interruption de carrière requérait l'accord de l'employeur si 3 % au moins des travailleurs avaient introduit une demande. De plus, l'obligation de remplacement par un chômeur complet indemnisé était supprimée. Le crédit-temps semble alors devenir une mesure permettant d'abord une meilleure articulation des temps sociaux. Néanmoins de nouvelles conditions d'octroi sont apparues : une condition d'occupation et d'ancienneté ainsi qu'une diminution de la durée (une année sauf prolongation sectorielle) pour les travailleurs âgés de moins de 50 ans (Dauphin *et al.*, 2002).

Comme quelques points de la CCT n°77 posaient des problèmes pratiques, notamment ceux ayant traités aux mesures transitoires pour les travailleurs concernés par le passage de l'interruption de carrière au crédit-temps, les partenaires sociaux l'ont rapidement remplacée intégralement par la CCT n°77 bis, elle même complétée par la CCT n°77 ter (en juillet 2002). Le but étant de garantir au maximum la sécurité juridique des bénéficiaires.

La portée de la notion de crédit-temps est précisée par l'article 1^{er} de la CCT n°77 bis. Celle-ci regroupe en fait trois systèmes cumulables de suspension partielle ou totale des prestations :

- le droit à un crédit-temps pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel qui comptent un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;
- la diminution de carrière d'1/5 temps, à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour les travailleurs à temps plein qui comptent 5 années d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;
- les réductions de prestations de travail réservées aux travailleurs à temps plein âgés de 50 ans ou plus, comptant une ancienneté de 20 ans comme salarié dont 5 ans dans l'entreprise qui les occupe.

¹⁰ Le régime de l'interruption de carrière subsiste mais uniquement pour les travailleurs du secteur public.

Conclu fin 2005, le Pacte de solidarité entre les générations apporte certains changements importants. L'objectif est d'inciter les salariés à travailler au moins jusqu'à l'âge légal de la retraite et ainsi rendre l'impact du vieillissement financièrement supportable. Effectivement, la société belge est vieillissante et il faut donc maintenir l'équilibre de la sécurité sociale. Par conséquent, toute une série de mesures sont mises en place pour rendre le fait de travailler longtemps plus attractif. Certaines d'entre elles concernent le crédit-temps et plus particulièrement les travailleurs de 50 ans et plus. En conséquence, des changements ont été opérés par le biais de la CCT n°77 quater du 30 juillet 2007 puis, plus marginalement, par la CCT n°77 quinquies entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Maintenant, nous allons examiner plus en détail les dispositions de la CCT n°77 bis actuellement en vigueur en tenant compte des différentes évolutions de la réglementation.

B. Travailleur et employeurs visés

La CCT n°77 bis s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, c'est-à-dire concrètement à ceux du secteur privé. En Belgique, les CCT déterminent les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein des entreprises ou d'une branche d'activité. De même, elles règlent les droits et obligations des parties contractantes. Elles sont en fait la résultante des accords conclus entre, d'une part, une ou plusieurs organisations de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. Les conventions collectives sont prises à différents niveaux au sein d'organes paritaires :

- au niveau interprofessionnel, les conventions collectives sont conclues au sein du Conseil National du Travail et s'appliquent à toutes les entreprises du pays ;
- au niveau d'un secteur d'activité, les conventions collectives sont conclues au sein de commissions paritaires et s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant de cette branche d'activité ;
- au niveau de l'entreprise.

Les conventions collectives complètent et précisent les données légales du droit social. Elles présentent pour particularités le fait qu'il y ait un monopole de la représentativité aux organisations reconnues et qu'à la demande d'un des partenaires, elles peuvent être rendues obligatoires par arrêté royal. Dans ce dernier cas, la CCT lie tous les employeurs et tous les travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire, comme dans le cadre de la CCT n°77 bis. Les employeurs et les travailleurs du secteur public restent soumis au régime de l'interruption de carrière régi par la loi de redressement du 22 janvier 1985. Néanmoins, les contractuels de l'enseignement libre, le personnel des entreprises de transport public régionaux (bus, tram, métro), les travailleurs des entreprises et intercommunales mixtes de distribution d'électricité et de gaz, le personnel des entreprises publiques autonomes (Belgacom, SNCB, BIAC, Poste) ainsi que les personnel des anciennes institutions publiques de crédit peuvent bénéficier du système crédit-temps. Par ailleurs, la CCT n°77 bis prévoit que certaines catégories de personnel (le personnel de direction, les cadres, ...) sont susceptibles d'être exclues du champ d'application par le biais d'une CCT sectorielle ou d'entreprise.

C. Les différents droits prévus par la CCT n°77 bis instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

Le crédit-temps au sens strict

Modalités

Le crédit-temps au sens strict peut être pris de 2 manières différentes (art. 3, § 1) :

- soit par une suspension complète des prestations de travail ;
- soit par une réduction à un mi-temps de prestations.

Dans ces 2 cas, les travailleurs doivent avoir été occupés au sein de l'entreprise pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent la demande écrite de crédit-temps (art. 5). Dans les organisations qui emploient 10 travailleurs ou moins (au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle le travailleur demande à bénéficier d'une suspension complète de ses prestations ou de leur réduction à un mi-temps), l'accord de l'employeur est requis.

Durée

La durée maximale du crédit-temps, qu'il soit à plein temps ou à mi-temps, est de un an. L'entreprise ou la commission paritaire peut, par CCT, allonger la durée de l'exercice du droit au crédit-temps, sans toutefois que celle-ci ne puisse excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière (art. 3, § 2). Le crédit-temps est à prendre par période de 3 mois minimum. Il est à noter que les congés thématiques ne sont pas imputés sur la durée maximale d'un an.

Allocations de crédit-temps

Depuis le 1^{er} juin 2007, même s'il est toujours possible de prolonger la durée du crédit-temps au delà de un an (pour autant qu'une CCT sectorielle ou d'entreprise le permette), l'octroi de l'allocation de crédit-temps est dorénavant limité à un an lorsque le travailleur suspend totalement ses prestations (art. 4). Néanmoins, si le travailleur prend un crédit-temps à temps plein pour un motif lié à l'éducation des enfants (âgés de moins de 8 ans), aux soins à un proche gravement malade, à l'octroi de soins palliatifs ou encore au suivi d'une formation, l'indemnité continuera à être versée durant 5 ans au maximum. Pour les travailleurs à temps plein, les montants de l'allocation sont fixés mensuellement à 427,14 EUR (au 1^{er} janvier 2008) s'ils comptent moins de 5 ans d'ancienneté et à 569,53 EUR (au 1^{er} janvier 2008) si leur ancienneté est égale à 5 ans ou plus. De leur côté, les travailleurs, qui bénéficient d'une réduction des prestations à un mi-temps, voient le montant de l'allocation d'interruption totale proportionnalisé en fonction du nombre d'heures de réduction des prestations.

Statut social

Pour ce qui concerne la pension, les droits en la matière sont calculés sur base de l'ancien salaire, pendant une période de 3 ans, à condition de bénéficier d'une indemnité d'interruption.

En matière de soins de santé, les travailleurs gardent leurs droits au remboursement des soins. Dans le cas d'une réduction à un mi-temps, l'indemnité de maladie, le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances sont calculés conformément aux dispositions applicables pour les travailleurs à temps partiel (à savoir proportionnellement au nouvel horaire et au salaire).

La semaine des 4 jours (réduction des prestations d'1/5)

Modalités

Les travailleurs peuvent bénéficier d'un droit à une diminution de carrière à exercer à concurrence d'un jour par semaine ou de deux demi-journées par semaine (art. 6, § 1). Pour ce faire, ils doivent répondre simultanément à 3 conditions (art. 6 et 7):

- avoir été occupés dans un régime de travail à temps plein au cours des 12 mois qui précèdent la demande ;
- et compter 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- et être habituellement occupés dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus.

Le système de réduction des prestations d'1/5 est un droit dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs. Si ce n'est pas le cas, l'accord de l'employeur est nécessaire.

Durée

Le droit à la semaine des 4 jours s'exerce par période minimale de 6 mois et pour une durée maximale de 5 ans, calculée sur l'ensemble de la carrière du travailleur.

Allocations de crédit-temps

Le montant de l'indemnité s'élève à 140.64 EUR par mois au 1^{er} janvier 2008.

Statut social

Les droits sociaux sont maintenus pendant 5 ans. Concrètement, cela signifie que l'ancien salaire est la référence pour les droits en matière de chômage et de pensions. L'indemnité de maladie, le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances sont calculés sur la base des prestations de travail à 4/5 temps. Nous pouvons remarquer que la CCT n°77 quater a introduit une nouvelle modification, et ce conformément au Pacte de solidarité entre les générations. Elle consiste en une augmentation du précompte professionnel applicable à l'allocation d'interruption versée par l'ONEM. Il a été doublé pour s'élever à 35 %. Le précompte professionnel est une avance sur l'impôt et cela veut donc dire qu'au moment du paiement de celui-ci, le travailleur ne devra plus rien payer à l'administration fiscale. La CCT n°77 quinquies élargit cette augmentation du précompte aux moins de 50 ans, en excluant (avant et après 50 ans) les isolés avec ou sans enfant à charge.

Réduction des prestations de travail pour les 50 ans ou plus

Modalités

Tous les travailleurs âgés de 50 ans ou plus bénéficient (art. 9, § 1) :

- soit d'un droit à une réduction de prestations de travail à un mi-temps ;
- soit d'un droit à une réduction de prestations à concurrence de 1/5 des prestations hebdomadaires de travail à temps plein.

La CCT n°77 quater généralise le droit à la diminution de carrière de 1/5 à tous les travailleurs âgés de 50 ans et plus. Cela signifie donc que ces travailleurs ont le droit à un 4/5 temps dans tous les cas. La condition d'ancienneté dans l'entreprise est aussi abaissée de 5 à 3 ans. Cette condition peut encore être diminuée à 2 ans ou à un an sur base d'une convention entre l'employeur et le travailleur, selon que le travailleur est engagé à partir de son 50^{ème} anniversaire ou de son 55^{ème} anniversaire.

Durée

À l'inverse de la règle générale, aucune durée maximale ne s'applique à cette mesure pour les 50 ans ou plus. Le droit à une réduction des prestations de travail s'exerce par période de 3

mois pour la réduction à mi-temps et de 6 mois pour la diminution d'1/5 temps. Cette dernière peut s'exercer sous la forme d'un jour ou de deux demi-jours par semaine. Depuis le 1^{er} juin 2007, ces jours libres peuvent être étalés autrement par le biais d'une CCT.

Allocations de crédit-temps

L'indemnité d'interruption s'élève à 140,64 EUR au 1^{er} janvier 2008 si le travailleur opte pour la semaine des 4 jours. En ce qui concerne la réduction à un mi-temps, elle se monte à 213,57 EUR si le travailleur a moins de 5 ans d'ancienneté et à 284,76 EUR si l'ancienneté est supérieure à 5 ans.

Statut social

Les droits sociaux sont maintenus pendant toute la période. Concrètement, cela signifie que l'ancien salaire est la référence pour les droits en matière de chômage et de pensions. L'indemnité de maladie, le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances sont calculés sur la base des prestations de travail à temps partiel. À l'instar de la semaine des 4 jours, le taux de précompte professionnel est passé à 35 %.

D. Dispositions communes

Modalités d'introduction de la demande auprès de l'employeur

Le travailleur qui souhaite bénéficier de son droit au crédit-temps (au sens large) doit en avertir l'entreprise par écrit. Cette demande écrite doit parvenir à l'employeur 3 mois avant la date d'entrée en vigueur souhaitée lorsque l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs, 6 mois si elle occupe moins de 20 personnes.

Conditions de report de l'exercice du droit par l'employeur

Au sein des entreprises qui emploient au maximum 10 travailleurs, le droit au crédit-temps ne peut s'exercer sans l'autorisation de l'employeur. Cela constitue la seule exception car dans tous les autres cas, l'exercice du crédit-temps (au sens large) est un droit. Toutefois, dans certaines circonstances, l'employeur peut reporter l'exercice de ce droit pour des raisons impératives qu'elles soient internes ou externes (art. 14 et 14 bis) : comme la difficulté de procéder au remplacement, les besoins organisationnels... À ce moment là, le droit au crédit-temps prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report. L'employeur doit notifier la décision de report dans le mois qui suit la demande écrite du travailleur. Si un travailleur de plus de 55 ans occupe une fonction-clé, l'employeur peut retarder l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 temps. Avant la CCT n°77 quater, l'entreprise pouvait carrément refuser au travailleur son droit de 4/5 temps. Maintenant, moyennant une justification argumentée, elle aura 12 mois pour réorganiser le travail et permettre à cette catégorie de travailleurs de prendre son 4/5 temps.

Planification des congés

L'employeur peut ne pas accorder un droit au crédit-temps lorsque le nombre total de travailleurs, qui exercent ou exerceront simultanément dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps (au sens large), dépasse un seuil de 5 % du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service (art. 15). Le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil de 5 % est celui occupé dans les liens d'un contrat de travail, dans l'entreprise ou le service, au 30 juin de l'année civile qui précède celle au cours de laquelle des droits sont exercés en même temps (art. 15 §3). Depuis la modification apportée par la CCT n°77 quater, les travailleurs âgés de 55 ans et plus, qui souhaitent réduire leur temps de travail d'1/5 ne sont plus comptabilisés pour le calcul du seuil de 5 % (art. 14 bis). Par ailleurs, les bénéficiaires d'un congé thématique (congé parental, congé pour soins

palliatifs, congé pour assister un proche gravement malade) ne sont jamais pris en compte pour le calcul de ce seuil.

Lorsqu'il y a dépassement du seuil de 5 %, l'exercice du droit de certains travailleurs est postposé. Le conseil d'entreprise (ou s'il n'y en a pas : de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale) fixe un mécanisme de préférence et de planification (art. 16). Ce système permet de déterminer la priorité à donner aux différentes demandes. À défaut de règles de priorité, l'employeur devra se conformer aux principes de l'article 17 qui prévoit l'application de dispositions supplétives.

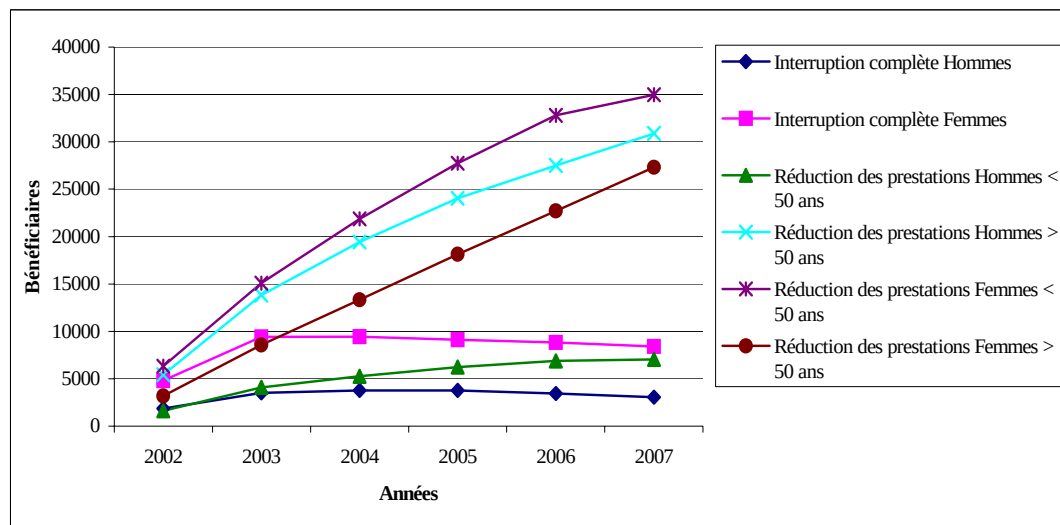
Protection des travailleurs

Les travailleurs exerçant leur droit au crédit-temps (au sens large) ne peuvent être licenciés, excepté pour un motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat ou à la réduction des prestations (art. 20). La protection contre le licenciement commence à la date de l'avertissement écrit et prend fin 3 mois après la fin du crédit-temps. En cas de rupture du contrat de travail sans motif grave ou pour un motif lié à l'exercice du droit au crédit-temps, l'employeur devra payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

2. USAGE DU CRÉDIT-TEMPS DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Après en avoir dressé les contours juridiques, intéressons-nous à l'ampleur de l'usage des différents dispositifs d'interruption de carrière dans le secteur privé.

Graphique 4 : Évolution du nombre d'hommes et de femmes bénéficiaires du crédit-temps dans le secteur privé

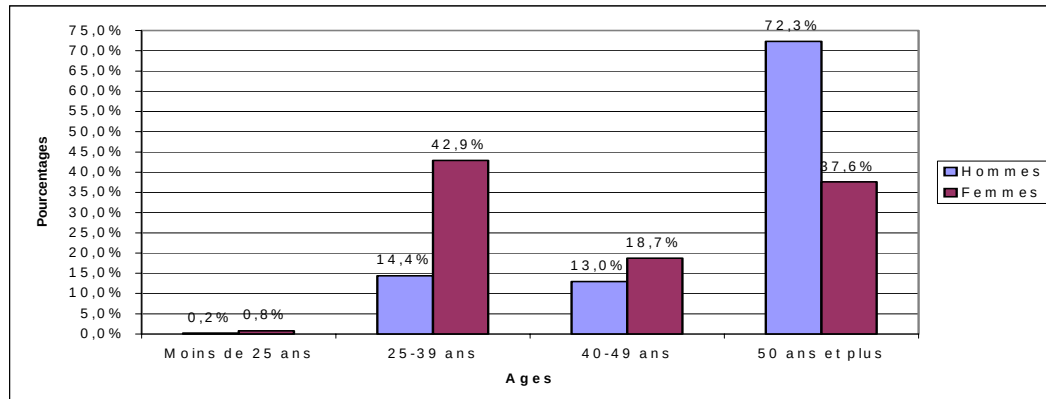


Source : ONEM

Les réductions des prestations chez les hommes de 50 ans et plus et chez les femmes de moins de 50 ans progressent d'années en années. En effet, en 2007, avec 30 880 bénéficiaires masculins et 34 971 bénéficiaires féminins, il y a eu respectivement une augmentation de 12,5 % et 6,5 % par rapport à l'année 2006. Par contre, nous pouvons remarquer une

régression, en ce qui concerne les interruptions complètes, pour les deux sexes. C'est la seule formule qui ne voit pas son usage augmenter. Il faut bien admettre que l'indemnité d'interruption est relativement faible par rapport au salaire. Ce constat pousse certains à affirmer qu'une interruption de carrière complète n'est intéressante que pour une frange spécifique de la population, à savoir les familles aisées et les familles où le salaire de l'un des membres est similaire à l'indemnité octroyée (Dieu, 2006). C'est aussi ce qui permet d'expliquer la raison pour laquelle on constate un plus grand nombre de réduction de prestations à 4/5 temps ou à mi-temps.

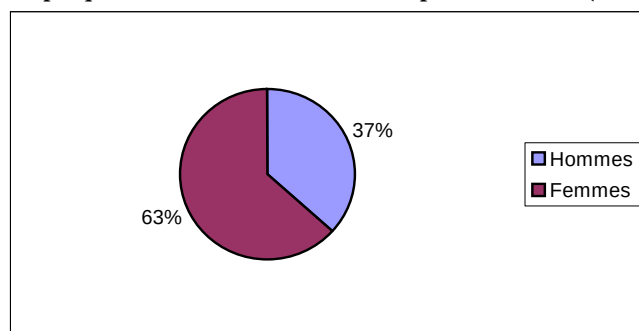
Graphique 5 : Répartition des bénéficiaires du crédit-temps suivant la classe d'âge et le sexe (2007)



Source : ONEM

La part des femmes dans le crédit-temps est plus élevée que celle des hommes dans toutes les classes d'âges, excepté celle des 50 ans et plus où les hommes sont largement représentés. Lorsqu'elles optent pour le crédit-temps, elles le font majoritairement entre 25 et 39 ans ou bien à partir de 50 ans. Les hommes qui utilisent ce dispositif y recourent à partir de 50 ans dans 72,3 % des cas.

Graphique 6 : Utilisation du crédit-temps selon le sexe (2007)



Source : ONEM

Les femmes ont toujours été les principales utilisatrices du crédit-temps (63 %) depuis son instauration. Les proportions hommes/femmes sont restées quasiment les mêmes depuis son instauration en 2002.

Une autre façon d'illustrer nos propos consiste à observer l'évolution du nombre de bénéficiaires sur base des chiffres bruts.

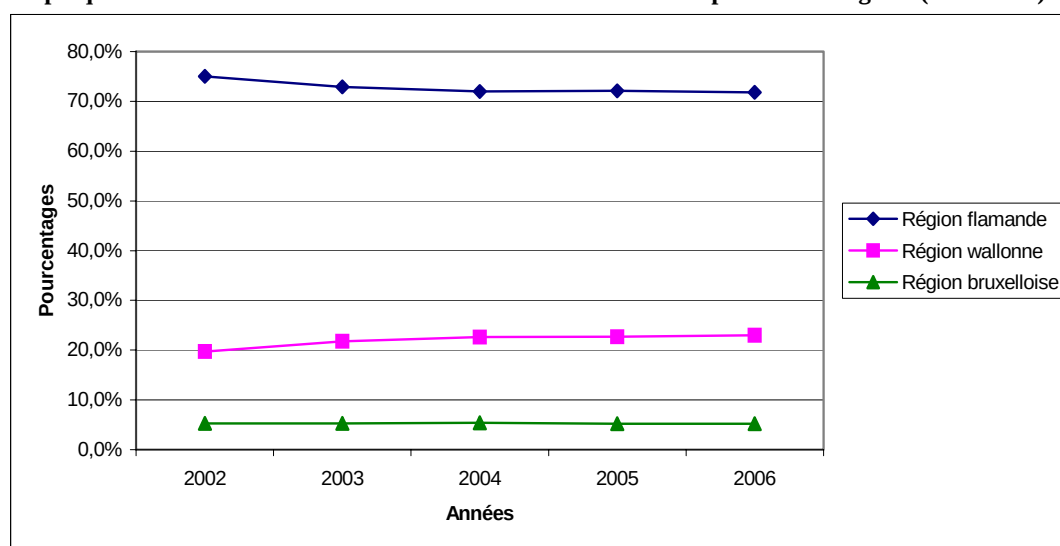
Tableau 15 : Évolution du nombre d'hommes et de femmes bénéficiaires du crédit-temps dans le secteur privé

	Interruption complète		Réduction des prestations				TOTAL		
	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes		Hommes	Femmes	TOTAL
			<50 ans	>50 ans	<50 ans	>50 ans			
2002	1837	4799	1618	5413	6320	3178	8868	14.297	23.165
2003	3492	9403	4085	13.820	15.077	8578	21.397	33.058	54.455
2004	3754	9456	5254	19.424	21.880	13.323	28.432	44.659	73.091
2005	3754	9130	6229	24.050	27.724	18.128	34.033	54.982	89.015
2006	3433	8835	6875	27.496	32.813	22.710	37.804	64.358	102.162
2007	3051	8399	7041	30.880	34.971	27.324	40.972	70.694	111.666

Source : ONEM

Si on s'intéresse maintenant à la répartition selon les régions, nous pouvons remarquer de fortes disparités entre elles.

Graphique 7 : Évolution du nombre de bénéficiaires du crédit-temps selon les régions (2002-2007)



Source : ONEM

La Région flamande regroupe à elle seule 71,8 % des bénéficiaires alors que la Région wallonne 23 % et la Région bruxelloise 5,2 %. Nuançons néanmoins quelque peu ces propos.

En 2005, selon l'enquête sur les forces de travail, il y avait 2 542 182 salariés employés dans le secteur privé en Belgique. Si l'on regarde la répartition au niveau des régions, 1 596 808 travailleurs résident en Flandre, 719 232 en Wallonie et 226 141 à Bruxelles. Lorsque nous observons le nombre total de bénéficiaires du crédit-temps en Flandre, ceux-ci sont 64 140 en 2005. Si l'on divise le nombre d'utilisateurs du crédit-temps par le nombre de salariés, selon les régions, nous obtenons la part des bénéficiaires du crédit-temps pour chacune d'elles.

Nous pouvons déduire alors que, en Région flamande, 4 % des travailleurs bénéficient d'un crédit-temps. Si l'on compare avec la Région wallonne, où le nombre est de 20 240, cela revient à dire que 2,8 % des travailleurs bénéficient d'un crédit-temps. Cet écart s'explique, en grande partie, par le fait que le Gouvernement flamand accorde une prime complémentaire aux travailleurs. Celle-ci est valable pour tous les salariés occupés, en Région flamande, au sein d'une entreprise privée (Arrêté du 1^{er} mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement dans le secteur privé). Pour ce faire, les candidats-bénéficiaires doivent avoir pris un crédit-temps ou un des congés thématiques pour un motif précis comme le fait de s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans, de prendre en charge un membre de la famille gravement malade, ... Toutes ces raisons sont regroupées sous le terme de crédit-soin. Par ailleurs, les primes d'encouragement sont aussi accordées lorsque le travailleur interrompt sa carrière pour suivre une formation déterminée. Le montant de la prime s'élève à 168,93 EUR brut par mois, au 1^{er} janvier 2008, et vient s'ajouter à l'allocation d'interruption déjà versé par l'ONEM.

3. LE CRÉDIT-TEMPS : UN MOYEN, POUR LES TRAVAILLEURS DE 50 ANS ET PLUS, D'AMÉNAGER LEURS FINS DE CARRIÈRE

Les chiffres sont éloquentes : les travailleurs de 50 ans et plus sont les principaux utilisateurs du crédit-temps et leur nombre augmente sans cesse. Pour preuve, en 2007, ils représentent plus de la moitié des travailleurs qui recourent au crédit-temps (55,7 %). Par ailleurs, une étude a été réalisée dans le cadre de l'évaluation de la politique de l'emploi 2003-2005 en Belgique (SEE, 2005). Elle s'interrogeait sur l'impact de l'ancien système de pause-carrière pour les travailleurs du secteur privé nés entre 1940 et 1952. Autrement dit, le groupe ciblé était les travailleurs âgés. On y apprend que 1/3 des travailleurs de 50 ans ou plus prennent une interruption de 1 à 3 ans, et que près de la moitié optent pour une durée plus longue. De plus, au terme de l'interruption, la majorité des personnes iront directement en prépension. Cette étude conclut que le recours au crédit-temps après 50 ans anticipe la mise en prépension. Il résulte donc un lien manifeste entre l'aménagement des fins de carrière et le crédit-temps.

La décennie entre 50 et 60 ans est une période charnière entre le travail et le départ de la vie active. Des dispositifs de fin de carrière prématurée ont été introduits par les pouvoirs publics au cours des années 70. Le but de ces politiques était de contrer le déclin industriel « en développant des plans sociaux permettant de réduire le volume de la main-d'œuvre dans un climat de paix sociale et de garantie des ressources tout en ouvrant quelques perspectives pour l'embauche de jeunes travailleurs » (Moulaert et Reman, 2006 : 2). Autrement dit, c'était une manière de répartir le travail disponible. Comme nous l'avons vu, un mécanisme de prépension a été mis en place. Il permet à certains travailleurs âgés, qui ont été licenciés, de percevoir de leurs ex-employeurs une indemnité complémentaire, en plus de l'allocation de chômage, jusqu'à l'âge de la retraite (CCT n°17). Les deux parties y trouvent leur compte : les travailleurs jouissent d'allocations plus élevées et les employeurs bénéficient d'un coût moindre de licenciement. En effet, il est moins coûteux pour les entreprises de devoir payer le complément au chômage que l'indemnité compensatoire de préavis. Ce régime connut un succès immédiat et croissant et aujourd'hui des voix se sont élevées pour dénoncer l'utilisation de ce dispositif.

L'Union européenne est consciente de la problématique du vieillissement, qui n'est pas spécifique à la Belgique, et suggère une augmentation du taux d'emploi. Selon elle, c'est un

des meilleurs moyens afin d'assurer la pérennité du système de protection sociale et des pensions. C'est pourquoi, le sommet européen de Lisbonne, en 2004, prévoit qu'il y ait un taux d'emploi de 50 % pour les travailleurs de 55 ans ou plus d'ici 2010.

Le crédit-temps est appelé à jouer un rôle majeur dans le cadre de ces réformes. Dès sa création, en 2002, un des volets du crédit-temps concerne spécifiquement les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. Ceux-ci ont la possibilité de réaménager leur régime de travail en recourant à un mi-temps ou à un 4/5 temps. Depuis le « Pacte de solidarité entre les générations », certains points relatifs aux réductions de prestations, réservés aux travailleurs âgés de 50 ans ou plus, ont été assouplis. L'objectif est clairement d'encourager les salariés à rester plus longtemps au travail dans l'espoir de changer les mentalités. Désormais, l'allégement de la fin de carrière est encouragé en lieu et place de la sortie anticipative. Autrement dit, le crédit-temps tend à devenir un instrument de substitution à la prépension. En effet, l'aménagement de la fin de carrière répond aux aspirations des travailleurs. Plusieurs facteurs poussent les personnes à se saisir des offres de sorties prématurées du marché du travail. Une enquête du Fondation Travail-Université (FTU) sur le temps et le travail en identifie plusieurs. En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, la plupart des travailleurs aspirent à une réduction de celui-ci et espèrent une prépension après 50 ans (Vendramin, 2007). Les raisons sont principalement l'aspiration à du temps libre qui est évoquée dans 50 % des cas, ensuite viennent le stress (37 %) et la fatigue (29 %). Toutefois, on remarque que les travailleurs sont conscients qu'ils devront travailler plus longtemps et qu'ils se rendent à l'évidence que les impératifs du travail passeront avant leurs désirs.

Pour éviter que le crédit-temps ne remplace la prépension en permettant aux travailleurs de sortir totalement du marché de l'emploi jusqu'à l'âge de la pension, le gouvernement a pris des dispositions. Le crédit-temps au sens strict peut être exercé sur une période maximale de 5 ans (si une CCT le permet) mais l'allocation de l'ONEM est désormais limitée à un an excepté pour des motifs reconnus. Des critères liés à l'âge ou à l'ancienneté ne sont pas repris. Avec cette limitation, les pouvoirs publics espèrent décourager l'interruption complète. D'un autre côté, cette restriction a un effet domino sur les autres tranches d'âges : un salarié plus jeune, qui désire mettre sa carrière entre parenthèses au delà d'un an, ne pourra le faire que moyennant justifications. Celles-ci doivent correspondre à des motifs précis et spécifiques. L'État veut que les travailleurs gardent un pied dans l'emploi et ne soient plus totalement déconnectés de celui-ci avant un accès à la pension légale. C'est pourquoi les réductions de prestations sont préconisées car il n'y a pas de limite pour l'octroi des allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps après 50 ans.

Un dernier point nous interpelle : la non prise en compte de la dimension du genre dans le cadre des modifications apportées au dispositif du crédit-temps. Effectivement, lorsque l'on observe l'usage du crédit-temps, nous pouvons remarquer deux grandes tendances. Comme nous l'avons déjà soulevé, le crédit-temps est utilisé principalement par les hommes après 50 ans. Par contre pour les catégories d'âges inférieures, ce sont les femmes qui utilisent le plus le crédit-temps. Nous pouvons dès lors conclure qu'il y a une conception différente de l'utilité de l'interruption de carrière selon les sexes. Ce constat renvoie à la division sexuelle du travail productif et reproductif. La tendance générale veut que le crédit-temps soit utilisé par les femmes afin de concilier le travail et la famille. Quant aux hommes, ils envisagent l'interruption de carrière comme un moyen pour alléger leur charge de travail à l'approche de la retraite. Bien sûr, des femmes utilisent aussi le crédit-temps après 50 ans. Pourtant, on peut s'interroger sur les répercussions engendrées pour celles-ci : pourront-elles bénéficier des mêmes possibilités d'aménagement de leur fin de carrière que les hommes ? On peut en douter étant donné qu'elles risquent d'épuiser leurs « quotas » crédit-temps au sens strict avant la cinquantaine et ne plus avoir la possibilité d'une interruption complète après 50 ans.

CONCLUSION

La question des fins de carrière est posée de façon aiguë en Belgique. En effet, sans que nous puissions parler de révolution en la matière, force est néanmoins de constater un changement de logique, passant d'une logique basée sur le retrait anticipé, validé pour des motifs divers par les acteurs collectifs et l'État dans un contexte économique de restructurations industrielles et un contexte symbolique d'un découpage ternaire des cycles de vie, à une logique encourageant des transitions plus souples (via par ex. le crédit-temps dès 50 ans) et accompagnées (via par ex. *l'outplacement* généralisé après 45 ans¹¹) dans un contexte qui a changé structurellement mais aussi symboliquement, notamment du fait des organisations internationales qui promeuvent un « changement de paradigme » en faveur du « vieillissement actif » (voir Moulaert, 2009).

À travers cette partie nous observons plusieurs tendances se dessiner : une moindre utilisation des mesures, qui ne disparaissent pas, permettant aux cinquantenaires un retrait complet et irréversible du marché du travail pour glisser vers des dispositifs d'aménagement des fins de carrière. Le crédit-temps, en tant que politique de type « *life-course* » dont un volet est dédié à la population des travailleurs vieillissants, est une mesure emblématique du changement de logique qui opère sous nos yeux en Belgique : travailler plus longtemps dans l'aménagement des fins de carrière !

ELÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

Ouvrages et articles scientifiques

- Abigail, Gregory et Susan Milner. 2006. « Les entreprises et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, Vers le modèle du « père au travail » ? », *Recherche et prévisions*, septembre, 85 : 5-16.
- Besancon, Olivier. 2008. *Analyse du dispositif crédit-temps et des congés thématiques*, Mémoire de maîtrise (S/D de B. Fusulier), Louvain-La-Neuve, Institut des Sciences du Travail, Université catholique de Louvain.
- Beyers, Tom et Valérie Gilbert. 2007. *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2007*. Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Casman, Marie-Thérèse, Caroline Simaÿs, Riet Bulckens et Dimitri Mortelmans. 2007. *Familles plurielles, politique familiale sur mesure ?*. Bruxelles, Luc Pire.
- Conter, Bernard et Christine Mainguet. 2005. « La formation professionnelle au secours du taux d'emploi des travailleurs âgés en Wallonie ? » *Revue Wallonie*, mars, 82 : 82-106.
- Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG). 2004. *Vieillesse, fins de carrière et pension. Choisir la solidarité ou subir la « pensée unique »*. Outil pédagogique, Jambes.
- Dauphin Myriam, Marie-Paule Dellisse et Frank Pirard. 1999. *Interruption de carrière professionnelle : secteur privé*. Diegem, Ced. Samson.
- Dauphin Myriam, Marie-Paule Dellisse et Frank Pirard. 2002. *Crédits-temps, droits thématiques : secteur privé*. Bruxelles, Kluwer.
- De Jonghe, Monica. 2007. « Limitation à 12 mois de l'allocation pour crédit-temps à temps plein, hors exceptions », *Memo FEB* : 1-3.
- Dieu, Anne-Marie. 2006. *Conciliation vie privée- vie professionnelle : la Belgique*. CESEP, Centre Socialiste d'Éducation Permanente. Site du CESEP. <http://www.cesep.be/ANALYSES/Conciliation%20vie%20privee%20vie%20publique.htm>. Page consultée le 5 octobre 2008.
- Essers, Ger, Celien Vanmoerkerke, Guisepinna Desimone et Nicolas Conter. 2007. *Comment trouver le bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ? Le point dans trois pays de l'UE*. Stichting FNV Pers. <http://www.abvv.be/PDF/fr/documents/2007/equilibreprofpriv.pdf>. Page consultée le 5 octobre 2008.

¹¹ L'Outplacement n'a pas été étudié dans cette recherche mais il est au cœur de la thèse de doctorat en sociologie de Thibault Moulaert (2009).

- FGTB. 2007. Crédit-temps, semaine de 4 jours, nouvelles possibilités pour les 50 ans ou plus. Bruxelles, FGTB.
- Gaulier, Xavier. 2003. *Le temps des retraites. Les mutations de la société salariale*. Paris, Seuil.
- Gieselink, Gehrard, Yves Stevens et Béatrice Van Buggenhout. 2002. « Départ anticipé des travailleurs âgés en Belgique », *Revue belge de Sécurité sociale*, 4 : 579-617.
- Glorieux, Ignace et Jessie Vandeweyer. 2002. *24 heures à la belge. Une analyse sur l'emploi du temps des Belges*. Bruxelles, Institut National de Statistique.
- Guillemard, Anne-Marie. 2003. *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris, Armand Colin.
- Guillemard, Anne-Marie et Annie Jolivet. 2006. « De l'emploi des seniors à la gestion des âges », *Problèmes politiques et sociaux*, 924, La Documentation française.
- Jamoulle, Micheline, Eric Geerkens, Gaëtane Foxhal, Fabienne Kefer et Sylvie Bredael. 1997. *Le temps de travail. Transformations du droit et des relations collectives du travail*. Bruxelles, CRISP.
- Kok, Wim (présid.). 2003. L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emploi en Europe. Rapport de la Task-force pour l'emploi, Bruxelles.
- Lambrecht, Micheline et Marc Debuissin. 2005. « Évolution démographique en Wallonie : mise en perspective temporelle et géographique », *Revue Wallonie*, 82 : 23-50.
- Merla, Laura. 2004. « Belgium: From early to progressive retirement? », dans Tony Maltby, Bert de Vroom, Maria Luisa Mirabile et Einer Overbye (eds.). *Ageing and the transition to retirement*. England, Ashgate Publishing.
- Milewski, Françoise, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier et Dominique Méda. 2005. *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*. Paris, La Documentation française.
- Ministère de l'emploi et du travail. 1995. *Rapport annuel*. Bruxelles.
- Moulaert, Thibault. 2009. *Le nouveau gouvernement des fins de carrière*. Thèse de doctorat, Louvain-la-Neuve, Université Catholique de Louvain.
- Moulaert, Thibault et Pierre Reman (dir.). 2006. Dossier sur les fins de carrière, La Revue Nouvelle, mars, 3.
- OCDE. 2006. *Ageing and employment policies. Live longer, work longer*. Paris, Les éditions de l'OCDE.
- ONEM. 2004. *Rapport annuel*. Bruxelles.
- Pecresse, Valérie. 2007. *Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle*. Paris, La Documentation française.
- Peemans-Poullet, Hedwige. 1999. « Pensions des travailleurs salariés. Les leçons d'une réforme », *Revue belge de Sécurité sociale*, 1 : 71-87.
- Valentin, Olivier. 2005. *Le crédit-temps*. Bruxelles, Communiqué CGSLB.
- Vendramin, Patricia. 2001. *Le travail atypique, résultats d'enquête*. FTU Namur, Note de recherche.
- Vendramin, Patricia. 2007. *Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux*. FTU Namur, Rapport de l'enquête « Temps et travail » réalisée en collaboration avec la FEC-CSC, septembre.
- Verly, Jean. 2004. *L'improbable emploi*. Bruxelles, Labor, Quartier libre.
- Widard, Angélique. 2007. « Que reste-t-il du crédit-temps ? », *Journal de la CNE* : 1-6.
- Verbrugge, Francis. 2002. *Interruption de carrière et crédit-temps*. Bruxelles, Kluwer.

Ressources Internet

- Bayenet, Benoit et Jean-Luc Demeulemeester. « Les grands dossiers économiques et sociaux en Belgique en 2005 », Université Libre de Bruxelles, Site de l'ULB [en ligne]. <http://www.ulb.ac.be/is/05.65.88.pdf>.
- BNB. Comité d'Étude sur le Vieillessement, [en ligne]. http://www.nbb.be/pub/01_00_00_00/070627_Vieillessement.htm?l=fr&t=ho.
- CGSLB. *Le congé parental et autres congés thématiques*, [en ligne]. http://www.cgsblb.be/content/media/pdf/word_ouderschap_05.doc.
- CNE. Pour qu'égalité rime avec réalité!, [en ligne]. <http://www.setca.org/img/fr/db/ConventionégalitéHFmars2007web.pdf>.
- CNE. Qu'en est-il de la prépension ? Le pacte des générations redéfinit le cadre !, [en ligne]. <http://www.cne-gnc.be/--dossiers/Septembre07-Pacte/DOSsept07.htm>.
- CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI. Rapport 2004, [en ligne]. <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=9080>.
- EUROPA. Emploi, affaires sociales et égalité des chances : Égalité entre les femmes et les hommes, [en ligne]. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_fr.html.
- EUROPA. « Lignes directrices pour la croissance et l'emploi (2005-2008) », In Commission européenne. Site de la Commission européenne [en ligne]. http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated_guidelines_fr.pdf.
- FEB. Problématique de la fin de carrière, [en ligne]. <http://www.vbo-feb.be/index.html?file=129>.
- FEB. « Pour une fin de carrière plus active », In inforFEB, Fédération des Entreprises de Belgique. Site de la FEB, [en ligne]. <http://www.vbo-feb.be/index.html?file=110>.

FEB. Chiffres et faits : montants sociaux 2008, [en ligne]. <http://www.vbo-feb.be/index.html?page=90&lang=fr>.

Feltesse, Patrick. « Le vieillissement démographique et la question des fins de carrière », In FTU, Fondation Travail-Université. Site du FTU [en ligne]. <http://www.ftu.be/documents/ep/EP-vieill-demogr.pdf>.

Feltesse, Patrick. « Première analyse du Pacte de solidarité entre les générations », In FTU, Fondation Travail-Université. Site du FTU [en ligne]. <http://www.ftu.be/documents/ep/EP-pactesolid-gener.pdf>.

FGTB, « Fin de carrière et Pacte des générations », In FGTB, Fédération Générale du Travail de Belgique. Site de la FGTB [en ligne]. http://www.abvv.be/CODE/fr/C15_07e00.HTM.

Institut National de Statistique. Emploi et chômage, [en ligne]. http://statbel.fgov.be/figures/d31_fr.asp.

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Les hommes et l'égalité, [en ligne]. <http://www.iefh.fgov.be/ShowContent.aspx?levelID=17&objectID=26&lang=fr>.

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Rebondir sur Pékin + 10, [en ligne]. <http://www.iefh.fgov.be/ShowContent.aspx?levelID=17&objectID=26&lang=fr>.

Office National de l'Emploi. Interruption de carrière, [en ligne]. <http://www.rva.be/home/MenuFR.htm>.

Office National des Pensions. Pensions, infos détaillées, [en ligne]. http://www.rvponp.fgov.be/onprvp2004/FR/I/I_00.asp.

Site du Premier Ministre de Belgique. Le contrat de solidarité entre générations, [en ligne]. http://premier.fgov.be/fr/051011_contrat_solidarite_generations.pdf.

SD WORX, Peut-on combiner crédit-temps et congé thématique ?, [en ligne]. http://www.sd.be/site/website/be/fr/5000A/50C00C/50C10C/50C12C/10000P_071018_05.

SD WORX. Pour un meilleur équilibre entre travail et vie privée : à partir du 1 juin, l'accès au crédit-temps est facilité pour les travailleurs âgés, [en ligne]. http://www.sd.be/site/website/be/fr/6000A/60C00C/60C10C/60C1YC/200706/10000P_070606_01.

SPF Économie PME, Classes moyennes et Énergie. Les femmes restent souvent au foyer, travaillent davantage à temps partiel, gagnent moins et sont plus exposées à la pauvreté, [en ligne]. http://www.statbel.fgov.be/press/pr116_fr.pdf.

SPF Économie PME, Classes moyennes et Énergie. L'évolution du marché du travail de 1986 à 2006, [en ligne]. http://www.statbel.fgov.be/press/pr094_fr.pdf.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Clés pour devenir parents tout en travaillant, [en ligne]. <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=534>.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Clés pour le travail à temps partiel, [en ligne]. www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=1056.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Évaluation de la politique de l'emploi 2003-2005, [en ligne]. <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=4304>.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Rapport du conseil supérieur de l'emploi 2004, [en ligne]. <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=370&idM=163>.

Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie. Aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking en tijdscrediet, [en ligne]. http://www2.vlaanderen.be/werk/documenten/prim_jaarraport2003.pdf.

CHAPITRE 2. LES POLITIQUES DE RETRAITE PROGRESSIVE ET DE RETOUR À L'EMPLOI

AU QUÉBEC

Le vieillissement de la main-d'œuvre représente un enjeu majeur pour les acteurs du marché du travail. Ce nouveau contexte oblige la société québécoise à s'adapter à de nouvelles réalités, dont celle d'une main-d'œuvre disponible plus âgée qu'auparavant et qui se renouvelle moins vite, en raison d'une fécondité qui ne suffit pas à remplacer les générations et de l'allongement de l'espérance de vie. Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), il y aura de plus en plus de personnes âgées dans un Québec qui se dirige inexorablement vers une diminution de sa population, laquelle sera réalité à compter de 2026 (Gauthier, 2007). Qui plus est, l'allongement de la période de formation initiale et le retrait hâtif du marché du travail se sont traduits par la diminution du nombre d'années au travail. Cela se produit au moment même où la population d'âge actif (15 à 64 ans) s'accroît beaucoup plus lentement que pendant les dernières décennies (Gouvernement du Québec, 2003). « Le vieillissement de la population concerne tout l'Occident, mais celui de la population du Québec se produit plus rapidement qu'ailleurs au Canada et aux États-Unis. L'écart entre le Canada et le Québec s'explique principalement par un solde migratoire québécois largement inférieur à celui du Canada » (Gouvernement du Québec, 2003 : 6).

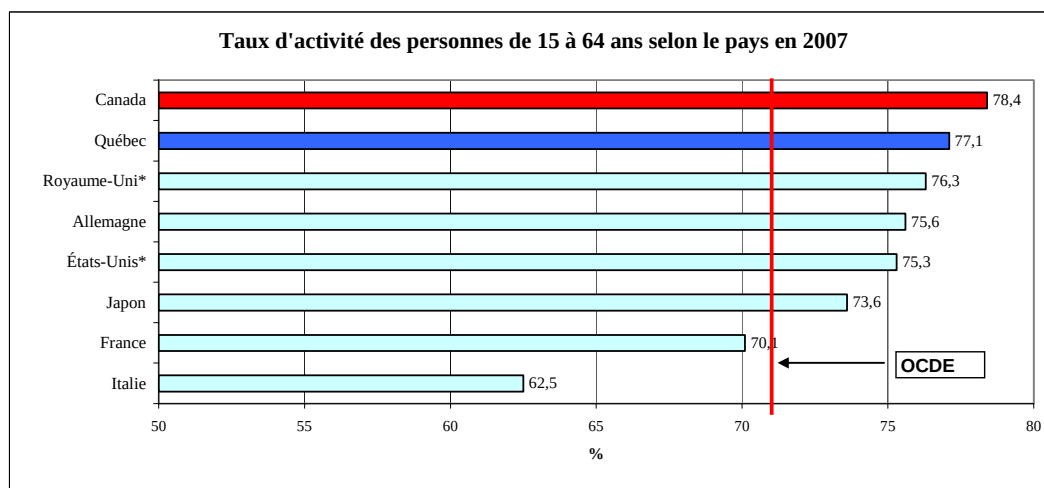
Par ailleurs, la population des travailleurs âgés ne constitue pas un groupe homogène. Il va sans dire que la situation de ces personnes peut varier considérablement selon la région où elles vivent et le secteur d'activité où elles exercent leur métier ou leur profession. En fait, tout indique l'existence de difficultés particulièrement importantes de maintien en emploi ou de réintégration à l'emploi dans les régions-ressources et dans les secteurs d'activité en stagnation ou en déclin, qui ont du mal à évoluer dans un contexte où la concurrence internationale est forte. La crise de l'industrie forestière qui frappe durement les régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean et de l'Abitibi-Témiscamingue en est un bon exemple. Il faut aussi composer avec le fait qu'une certaine partie de la population est constituée de travailleurs qui sont syndiqués et qui bénéficient d'une convention collective et de l'accès à un régime privé de retraite, ce qui les place dans une tout autre situation que d'autres groupes de personnes qui se retrouvent couverts par les seules normes minimales du travail et les régimes publics de retraite (voir Gouvernement du Québec, 2003). Selon les « indicateurs de mieux-être du Canada » (RHDSC, 2008), 57 % des Canadiens de plus de 65 ans possèdent une source privée de revenu issue de placements et 62 % issue de régimes privés de pension et de REÉR ; ces montants ne s'établissent qu'à 52 et 56 % pour le Québec. Citant des données de 2001 et 2005, Michel Lizée (2007) souligne les inégalités d'accès à ces systèmes : seul 4 travailleurs sur 10 seraient couverts par un régime complémentaire de retraite et, en 2001, seulement une famille canadienne sur trois ne possédait aucun avoir de retraite.

Force est aussi de prendre en considération le fait que la main-d'œuvre plus âgée est appelée à se féminiser. Le vieillissement de la main-d'œuvre féminine présente effectivement des caractéristiques différentes de celui de la main-d'œuvre masculine. En plus d'une répartition des emplois fortement différenciée selon le sexe, les conditions de travail varient considérablement, au désavantage des femmes. De plus, leur participation croissante au marché du travail est combinée à un cycle de vie professionnel plus court mais, surtout, plus discontinu que celui des hommes. Cette situation a pour effet d'exposer davantage à la

pauvreté les femmes de 55 et plus dans les cas où elles ne peuvent se maintenir en emploi ou réintégrer le marché du travail (D'amours et Lesemann, 2005 ; Gouvernement du Québec, 2003). Il faut toutefois reconnaître que les femmes des dernières ont des parcours professionnels qui se rapprochent de plus en plus de ceux des hommes du point de vue de la participation au marché du travail, de sorte que c'est plutôt le fait qu'elles travaillent dans des secteurs moins rémunérateurs ou plus précaires qui les désavantage. Elles semblent avoir fait des progrès sur ce plan, mais des écarts subsistent dans certains groupes (Cloutier, 2008; Cloutier *et al.*, 2008).

Au Québec, le gouvernement prône une politique désormais plus active avec la récente Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs âgés de plus de 45 ans, visant leur maintien ou leur retour en emploi (Gouvernement du Québec, 2003). Selon Laflamme, les entreprises semblent progressivement prendre conscience de ce phénomène puisque la pénurie de main-d'œuvre qualifiée serait devenue la principale préoccupation des dirigeants d'entreprises québécoises (Laflamme, 2003). Ceci expliquerait l'importante croissance accordée à la question du maintien en activité de la main-d'œuvre vieillissante, bien que le Québec et le Canada présentent les taux d'activité parmi les plus élevés, dépassant en fait la moyenne de l'OCDE pour l'ensemble des 15-64 ans. Il faut dire que le Québec et le Canada présentent des taux d'activité des jeunes et des plus âgés qui sont plus élevés que nombre d'autres pays, mais ceci n'empêche pas les gouvernements d'être préoccupés par le taux d'activité de fin de carrière et de souhaiter le voir augmenter davantage, pour diverses raisons sur lesquelles nous pourrions revenir, mais essentiellement pour faire face aux coûts de la santé et aux problèmes des finances publiques dans les prochaines décennies. Certains individus peuvent aussi souhaiter prolonger leur activité; les données canadiennes indiquent qu'entre 1991 et 2007, la proportion de personnes de 45-49 ans envisageant de se retirer du marché du travail avant 60 ans a augmenté de 4 points de pourcentage, alors que la part envisageant une retraite à 65 ans ou plus a augmenté d'environ 7 points de pourcentage (Schellenberg et Ostrovsky, 2008 : 11).

Figure 1 : Taux d'activité des personnes de 15-64 ans selon le pays en 2007, incluant Canada et Québec.



Source : Présentation d'André Grenier à l'ASDEQ (Association des économistes du Québec), 5 février 2009. Sources premières : OCDE. OECD Employment Outlook 2008 et STATISTIQUE CANADA.

Enquête sur la population active.

*Pour le Royaume-Uni et les États-Unis, personnes de 16 à 64 ans.

Dans ce chapitre, nous commencerons par dresser un bilan de la position des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi québécois. Nous étudierons ensuite différentes politiques de retraite progressive et de retour à l'emploi au Québec.

I. LES TRAVAILLEURS AGES DANS L'EMPLOI AU QUEBEC

Au cours des dernières décennies, la participation des travailleurs plus âgés au marché du travail s'est transformée et désormais, la retraite n'est pas nécessairement un événement ponctuel (Deschênes et Stone, 2006). Un premier aperçu de la situation de ce groupe de travailleurs sur le marché de l'emploi au Québec est possible à partir d'indicateurs comme le taux d'emploi, le taux d'activité et le taux de chômage pour une population donnée. Cette section présente les caractéristiques des travailleurs âgés des dernières décennies. Nous analyserons dans un premier temps l'emploi des travailleurs âgés selon divers sous-groupes d'âge ainsi que selon le sexe et le niveau de scolarité.

1. BREF APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'Enquête sur la population active définit le taux d'emploi, le taux d'activité et de taux de chômage comme suit : le taux d'emploi représente le nombre de personnes employées ou occupées exprimé sous forme de pourcentage de la population en âge de travailler. Le taux d'activité représente la population active (personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi) exprimée sous forme de pourcentage de la population en âge de travailler (soit population de 15 ans et plus). Le taux de chômage représente le nombre de personnes sans emploi et qui sont à la recherche d'un emploi exprimé sous forme de pourcentage de la population active.

Depuis quelques années, le rapport au marché du travail des travailleurs âgés entre 55 et 64 ans est caractérisé par une contre tendance notable, soit l'augmentation de leur taux d'emploi. « Les années 1976-1995 ont correspondu à deux décennies d'exclusion ou de sortie anticipée d'activité, commune à plusieurs pays de l'OCDE, surtout pour les hommes de 55 ans ou plus que plusieurs on qualifié de « décrochage » du marché du travail » (D'amours et Lesemann, 2005 : 5). Les statistiques regroupées dans le tableau 1 ci-dessous révèlent qu'au Québec, le taux d'emploi des hommes de 55 ans et plus a atteint un niveau plancher entre 1991-1996 et connaît une remontée depuis. Cette remontée touche aussi les hommes et les femmes de 65 ans et plus. Par ailleurs, cette contre-tendance a une portée nationale et internationale puisqu'au Canada, comme dans quelques pays qui ont été touchés par ce phénomène de « sortie anticipée » (Guillemard, 2003) - définie comme toute sortie définitive du marché du travail qui intervient avant l'âge de la retraite- , le taux d'emploi des 55-64 ans a repris de la vigueur (Gauthier, 2007; D'Amours et Lesemann, 2005).

Tableau 1 : Taux d'emploi selon le sexe et le groupe d'âge, années choisies, Québec, de 1976 à 2005

	Total					Hommes	
	45-54 ans	55 ans et plus	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus	45-54 ans	55 ans et plus
	%						
1976	60,6	27,8	52,1	38,3	8,0	85,5	44,7
1981	63,1	26,0	51,1	36,5	6,3	83,9	40,6
1986	63,9	21,6	47,1	28,1	4,9	81,5	33,9
1991	69,0	19,8	48,1	26,6	4,0	80,5	29,6
1996	69,5	18,8	48,3	23,7	4,1	79,4	26,8
2001	75,2	20,7	50,6	26,7	3,7	82,2	28,8
2005	79,2	26,0	58,0	34,6	5,7	83,6	33,6

	Hommes			Femmes				
	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus	45-54 ans	55 ans et plus	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus
1976	78,5	62	13,1	36,7	13,6	27,8	17,1	4,1
1981	74,6	56,8	9,6	42,9	14,2	29,6	19	3,9
1986	66,6	45	7,6	46,9	11,9	29,3	13,4	3
1991	64,2	38	6,9	57,6	11,9	32,7	16,3	2
1996	60,3	34	6,7	59,7	12,2	36,8	14,3	2,3
2001	61,5	38,3	6,3	68,4	13,9	40,1	15,8	1,9
2005	67,6	43,5	8,7	74,9	19,5	48,6	26,1	3,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tirée de : Gauthier, Hervé. (2007). *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*. Volume 2. ISQ, Québec.

En 2006, le Québec affichait toutefois un taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans très inférieur à la moyenne nationale de 56 %, soit 48,7 %, alors que l'Alberta détenait le taux d'emploi le plus élevé de travailleurs âgés de toutes les provinces canadiennes, soit 68 %. Le boom pétrolier et une pénurie de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs semblent être les raisons qui expliqueraient le mieux les taux d'activité élevés observés dans cette province (Marshall et Ferrao, 2007). Elle était suivie de près par la Saskatchewan et le Manitoba qui ont aussi affichées des taux supérieurs à 60 % (Statistique Canada, 2006 et annexe 1 de ce chapitre). Le Québec et les provinces de l'Atlantique sont celles où les taux d'activité sont les plus faibles et où les préoccupations pour les fins de carrière sont plus importantes.

A. Le taux d'activité en fonction du groupe d'âge

Le taux d'activité comme indicateur résume également bien les transformations qui ont eu cours dans les dernières décennies chez les travailleurs plus âgés. Ainsi, le taux d'activité de l'ensemble de la population de 15 ans et plus s'établit à 65,7 % en 2007. « Cette situation est essentiellement attribuable à la hausse du taux d'activité des femmes qui atteint 60,1 % en 2006, un niveau record », ce qui engendre une réduction de l'écart entre les hommes et les femmes (Gauthier, 2007). Parmi les groupes d'âge, les plus actifs sur le marché du travail sont les 25-44 ans dont le taux d'activité se fixe à 87,7 % en 2007. Les 45-54 ans suivent de près avec un taux d'activité de 85,3 % en 2007, mais nettement plus élevé que celui de 1999.

Tableau 2 : Taux d'activité selon certains groupes d'âge, Québec, Ontario, Canada, 1999 à 2007

	15 ans et plus	15 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus
1999							
Québec	62,8	72,8	59,9	84,7	79,2	42,7	3,9
Ontario	66,5	77,0	64,8	86,6	82,7	51,7	6,7
Canada	65,5	75,8	63,4	85,9	81,7	49,7	6,2
Écart ¹ Québec/Ontario (pts de %)	3,7	4,2	4,9	1,9	3,5	9,0	2,8
Écart ¹ Québec/Canada (pts de %)	2,7	3,0	3,5	1,2	2,5	7,0	2,3
2000							
Québec	63,1	73,4	61,3	85,1	79,6	44,4	3,3
Ontario	67,0	77,6	66,1	86,9	83,3	52,9	6,7
Canada	65,8	76,2	64,4	86,0	82,0	50,9	6,0
Écart ¹ Québec/Ontario (pts de %)	3,9	4,2	4,8	1,8	3,7	8,5	3,4
Écart ¹ Québec/Canada (pts de %)	2,7	2,8	3,1	0,9	2,4	6,5	2,7
2001							
Québec	63,5	73,8	62,6	85,4	81,0	44,0	4,0
Ontario	67,3	77,8	65,7	87,4	83,5	53,9	6,9
Canada	65,9	76,4	64,7	86,3	82,6	51,2	6,1
Écart ¹ Québec/Ontario (pts de %)	3,8	4,0	3,1	2,0	2,5	9,9	2,9
Écart ¹ Québec/Canada (pts de %)	2,4	2,6	2,1	0,9	1,6	7,2	2,1
2002							
Québec	65,2	75,9	66,4	86,8	83,0	46,8	4,4
Ontario	67,7	78,2	66,5	87,4	84,7	55,1	7,5
Canada	66,9	77,4	66,6	86,9	84,0	53,4	6,7
Écart ¹ Québec/Ontario (pts de %)	2,5	2,3	0,1	0,6	1,7	8,3	3,1
Écart ¹ Québec/Canada (pts de %)	1,7	1,5	0,2	0,1	1,0	6,6	2,3
2003							
Québec	66,0	76,9	68,4	87,2	83,7	49,9	5,2
Ontario	68,5	79,1	67,2	87,5	86,0	58,9	8,4
Canada	67,5	78,2	67,4	87,1	84,8	56,5	7,5
Écart ¹ Québec/Ontario (pts de %)	2,5	2,2	-1,2	0,3	2,3	9,0	3,2
Écart ¹ Québec/Canada (pts de %)	1,5	1,3	-1,0	-0,1	1,1	6,6	2,3

2004							
Québec	65,8	76,8	67,6	87,4	83,5	51,0	5,5
Ontario	68,4	79,0	66,6	87,7	85,6	60,0	8,4
Canada	67,5	78,2	67,0	87,3	84,9	57,3	7,7
Écart ¹ Québec/Ontario (pts de %)	2,6	2,2	-1,0	0,3	2,1	9,0	2,9
Écart ¹ Québec/Canada (pts de %)	1,7	1,4	-0,6	-0,1	1,4	6,3	2,2
2005							
Québec	65,6	76,5	66,2	87,0	84,7	51,2	5,9
Ontario	68,0	78,5	64,7	87,9	84,8	60,5	8,9
Canada	67,2	77,8	65,9	87,1	84,7	57,9	8,1
Écart ¹ Québec/Ontario (pts de %)	2,4	2,0	-1,5	0,9	0,1	9,3	3,0
Écart ¹ Québec/Canada (pts de %)	1,6	1,3	-0,3	0,1	0,0	6,7	2,2
2006							
Québec	65,5	76,6	66,2	87,2	84,7	52,0	6,4
Ontario	67,7	78,2	64,6	87,1	85,1	61,4	8,7
Canada	67,2	77,9	66,4	86,9	84,9	58,7	8,3
Écart ¹ Québec/Ontario (pts de %)	2,2	1,6	-1,6	-0,1	0,4	9,4	2,3
Écart ¹ Québec/Canada (pts de %)	1,7	1,3	0,2	-0,3	0,2	6,7	1,9
2007							
Québec	65,7	77,1	66,6	87,7	85,3	53,6	6,6
Ontario	68,0	78,5	65,0	87,4	85,1	62,6	9,5
Canada	67,6	78,4	67,0	87,3	85,3	60,1	8,9
Écart ¹ Québec/Ontario (pts de %)	2,3	1,4	-1,6	-0,3	-0,2	9,0	2,9
Écart ¹ Québec/Canada (pts de %)	1,9	1,3	0,4	-0,4	0,0	6,5	2,3

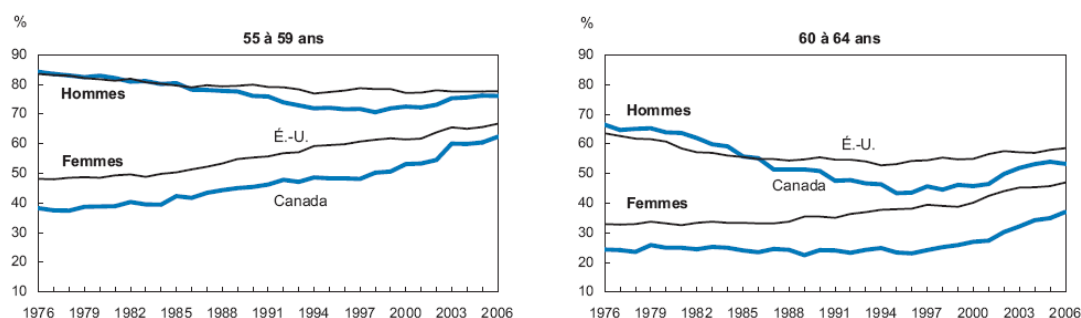
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction du travail et de la rémunération, 28 février 2008.

¹ L'écart est calculé en soustrayant le taux du Québec de celui de l'Ontario ou du Canada. Un écart négatif signifie donc que le taux du Québec est supérieur au taux ontarien ou canadien, selon le cas, et inversement lorsque l'écart est positif.

Le taux d'activité des 15-24 ans stagne en 2005 et 2006, soit à 66,2 % et atteint 66,6 % en 2007. Les personnes âgées de 55 à 64 ans, qui présentent le plus faible taux d'activité tout le long de la période étudiée, sont plus actives sur le marché du travail en 2007 (53,6 %) qu'au début de la période (42,7 % en 1999). Il en est de même pour les 65 ans et plus puisque le taux d'activité est passé de 3,9 % en 1999 à 6,6 % en 2007. Les personnes de ces deux derniers groupes d'âge resteraient ainsi plus longtemps actives sur le marché du travail.

Selon Baril (2004), plusieurs facteurs peuvent expliquer le regain dans le taux d'activité des 55-64 ans, mais les plus importants sont sans doute d'ordre économique et démographique. « D'une part, le redressement du taux d'activité coïncide avec une embellie économique qui a entraîné la création de plus 500 000 emplois depuis 1996. Les personnes plus âgées, comme les plus jeunes, pouvaient donc espérer profiter de la manne et elles ont été plus nombreuses à se joindre à la population active » (Baril, 2004 : 1). Par ailleurs, ce même phénomène a pu être observé chez nos voisins du sud. Les travailleurs âgés ont fait un retour remarqué sur le marché du travail depuis 2001 suite à l'éclatement de la bulle boursière et de la crise des fonds de retraite qui a en découlé. « Ainsi, aux États-Unis, comme au Québec, de nombreuses personnes ont dû retarder le moment de la retraite et même, pour certaines, faire un retour sur le marché du travail » (Baril, 2004 : 1). La crise financière et économique de 2008-9 pourrait avoir le même type d'effet dans les prochaines années.

Graphique 1 : Les taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans sont généralement plus élevés aux États-Unis



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active; US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. Tirée de : Marshall, Katherine et Vincent Ferrao. (2007). « Participation des travailleurs âgés à la vie active ». *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, no 8, été, no 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada.

Toutefois, bien qu'il y ait une similitude des tendances à long terme au Canada et aux États-Unis, les taux d'activité observés aux États-Unis sont généralement plus élevés tant chez les hommes que chez les femmes (Graphique 11). On note « des écarts plus marqués chez les femmes, soit 67 % des Américaines de 55 à 59 ans et 47 % de celles âgées de 60 à 64 ans parmi la population active en 2006, affichant respectivement 4 et 10 points de pourcentage de plus que leurs homologues canadiennes » (Marshall et Ferrao, 2007 : 7). Selon Copeland, cela pourrait s'expliquer également par le fait qu'un certain nombre d'Américaines plus âgées demeurent au travail dans le but explicite de maintenir leur accès à l'assurance-santé fournie par l'employeur (Copeland, 2007), étant donné que la protection universelle en soins de santé (Medicare) est offerte aux Américains seulement une fois qu'ils ont atteint 65 ans (Marshall et Ferrao, 2007). Dans ce cas, ce serait davantage par contrainte que par choix que ces personnes resteraient sur le marché du travail.

B. Le taux d'activité en fonction du niveau de scolarité

Les statistiques relatives au taux d'activité selon le niveau d'études suggèrent qu'un niveau d'études plus avancé favorise la participation au marché du travail. Les niveaux de scolarité et de compétences plus élevés sont associés à de meilleurs résultats sur le marché du travail, associés positivement au salaire et à une moins forte probabilité de perte d'emploi (OCDE, 2005 ; Statistique Canada, 2005). On définit le niveau de scolarité comme le niveau le plus élevé d'éducation formelle atteint par une personne. Les données sur le taux d'activité selon le niveau de scolarité en 2005 sont fournies au tableau 3 pour le Québec. Les taux d'activité les plus faibles sont ceux des deux groupes les moins scolarisés, soit de 0 à 8 années de scolarité et études secondaires partielles. Les personnes plus scolarisées, dans les deux groupes d'âge 55-59 ans et 60-64 ans, ont un taux d'activité plus élevé que les personnes moins scolarisées tant chez les hommes et que chez les femmes. Le profil de participation au marché du travail au fil de l'âge diffère donc beaucoup selon le niveau de scolarité. Toutefois, on peut noter une certaine réduction de l'écart entre les niveaux de scolarité en avançant en âge, surtout chez les femmes (Gauthier *et al.*, 2007).

Tableau 3 : Taux d'activité des personnes de 55-59 ans et de 60-64 ans selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2005.

Niveau de scolarité	Hommes		Femmes	
	55-59 ans	60-64 ans	55-59 ans	60-64 ans
	%			
Total	72,7	47,4	51,8	28,1
N'ayant pas atteint la 9 ^e année	67,8	40,5	36,5	15,0
Études secondaires partielles	66,3	43,5	39,6	26,5
Études secondaires terminées	71,2	49,5	52,5	36,3
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	75,2	50,7	60,8	30,7
Grade universitaire	77,2	50,8	57,8	38,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau spécial.

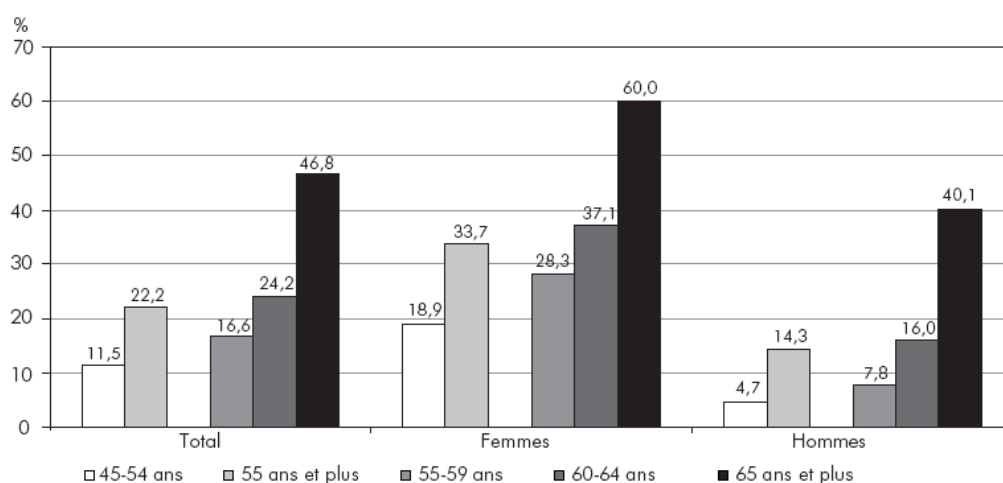
Tirée de Gauthier, Hervé. (dir. 2007). Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain. Volume 2. ISQ, Québec.

En somme, plus le niveau de scolarité est élevé plus l'écart entre les taux d'activité des femmes et des hommes s'amenuise. La différence entre les taux d'activité des deux sexes est plus faible chez les diplômés universitaires. Les travailleurs moins scolarisés, lesquels sont plus nombreux dans le groupe des plus âgés, sont plus susceptibles de voir augmenter les difficultés de réinsertion au travail et du chômage de longue durée (Statistique Canada, 2005 ; Gauthier, 2007). On observe que le taux d'activité des femmes est toujours plus faible que celui des hommes, mais on note que les diplômées universitaires restent plus actives à 60 ans que ce n'est le cas des moins scolarisées et l'écart avec les hommes est un peu moins prononcé dans ce groupe, bien qu'il y ait 12 points d'écart. Les moins scolarisées sont les moins actives après 60 ans, et les femmes n'ayant pas atteint la 9^e année présentent l'écart le plus élevé. Comme la scolarisation des femmes a beaucoup progressé au cours des dernières décennies (Cloutier, 2008 ; Cloutier *et al.*, 2008), on peut penser que l'activité des femmes croîtra.

C. Le travail à temps partiel

Chez les travailleurs de 55 ans et plus, le travail à temps plein demeure la norme. Les hommes comme les femmes sont néanmoins nombreux à opter pour un régime de travail plus court en vieillissant. Ainsi, 22,2 % des travailleurs de 55 ans et plus occupent un emploi à temps partiel en 2005 (figure 2), ce qui équivaut à près du double de la proportion chez les travailleurs de 45 à 54 ans (11,5 %). Ces proportions étaient beaucoup plus faibles en 1976, soit de 10,4 % pour les 55 ans et plus et de 6,3 % pour les 45-54 ans. La part de l'emploi à temps partiel chez les 65 ans et plus est plus importante, car tout près de un travailleur sur deux (46,8 %) adopte ce régime de travail en 2005. Dans ce cas-ci également, nous assistons à une augmentation de ce régime de travail, puisqu'en 1976, seulement un travailleur sur dix (11,5 %) âgé de 65 ans et plus travaillait à temps partiel, de même que 7 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans.

Figure 2 : Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tirée de Gauthier, Hervé. (dir. 2007). *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain. Volume 2. ISQ, Québec.*

En 2005, la présence des femmes de 55 ans et plus dans l'emploi à temps partiel est, quel que soit leur groupe d'âge, plus grande que celle des hommes, soit de 33,7 % contre 14,3 %. Il en est de même pour les femmes de 45 à 54 ans, car 18,9 % d'entre elles travaillent à temps partiel, contrairement à seulement 4,7 % des hommes du même groupe d'âge. Les proportions tant de femmes que d'hommes de 55 ans et plus travaillant à temps partiel sont en augmentation par rapport à leur niveau de 1976. Elles s'élevaient alors à 22,6 % chez les premières contre 6 % chez les seconds.

Les raisons principales données par les répondants à l'enquête sur la population active pour expliquer le travail à temps partiel sont réparties en deux catégories. Statistique Canada distingue les raisons qui sont qualifiées de « volontaires », soit celles qui sont davantage liées à l'individu et celles qui sont qualifiées d'« involontaires », soit celles qui sont davantage liées à l'environnement externe. On retrouve dans la première catégorie les raisons suivantes : « choix personnel », « maladie ou incapacité », « soins des enfants », « école » et « autres raisons ». Dans la seconde catégorie, le répondant qui travaille à temps partiel mais qui veut travailler 30 heures et plus, les raisons données sont les suivantes : la « conjoncture économique » et l'incapacité de trouver un travail à temps plein, que la personne ait cherché ou non un travail à temps plein. Le temps partiel dit « volontaire » est généralement plus important chez les 55 ans et plus que chez les 45-54 ans, alors que la situation est inversée dans le cas du temps partiel involontaire. En 2005, le temps partiel involontaire représentait 34,4 % de l'ensemble du temps partiel chez les 45-54 ans, contre 16,4 % chez les 55 ans et plus (Gauthier *et al.*, 2007).

D. Le taux de chômage

L'évolution technologique et économique, la discrimination liée à l'âge et les licenciements collectifs à la suite de la fermeture d'usines ou de restructurations majeures sont parmi les principales causes du chômage chez les 45-64 ans (OCDE, 2005 ; Statistique Canada, 2005). Ainsi, de 1976 à 2005, le taux de chômage des 55 ans et plus est passé de 5,0 % à 6,7 % comme le montre le tableau 4. Cependant, l'analyse du taux de chômage selon le sexe en 2005 ne permet pas de faire ressortir de différence marquée entre les hommes (6,9 %) et les

femmes (6,3 %) de 55 ans et plus. Le taux de chômage masculin était tantôt supérieur, tantôt inférieur à celui des femmes, avec des écarts plus ou moins importants tout au long de la période étudiée. (Gauthier *et al.*, 2007) Il faut ajouter que nombre de travailleurs âgés cessent de chercher un emploi lorsqu'ils n'en trouvent pas et « sortent » ainsi des statistiques du chômage pour se retrouver dans celles de l'inactivité.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, la durée moyenne de la période de chômage au Québec, en 2005, chez les personnes de 55 ans et plus est de 32,6 semaines, soit 34,3 pour les hommes contre 29,6 pour les femmes, comparativement au groupe des 45-54 ans qui affiche toujours une durée moyenne inférieure, soit de 27,2 semaines en 2005. Il en était tout autre en 1997, puisque la durée moyenne de la période de chômage était de 50,7 semaines chez le groupe d'âge des 55 ans et plus, soit de 50,4 semaines pour les hommes contre 51,2 semaines pour les femmes comparativement au groupe des 45-54 ans qui connaissait alors une moyenne de 44,3 semaines. Ce niveau élevé s'explique par la récession du début des années 1990 qui a durement touché les travailleurs âgés (Gauthier, 2007). Entre 1997 et 2005, la durée moyenne du chômage baisse de manière continue et importante pour l'ensemble des chômeurs. « En 1997, elle était de 31, 8 semaines pour atteindre 20,2 semaines en 2005 » (ISQ, 2006 : 4).

Pour la Fédération de l'âge d'or du Québec (FADOQ), la particularité du chômage chez les travailleurs âgés est la durée, plus importante que chez les travailleurs en général. La marginalisation des travailleuses et travailleurs vieillissants se traduit par des taux de chômage plus élevés qu'auparavant et de plus longue durée. On assiste à une amplification du passage de l'emploi à l'inactivité (chercheurs d'emploi découragés) et par conséquent, à la marginalisation et à l'exclusion d'une partie des travailleurs âgés qui ne peuvent trouver un autre emploi (FADOQ, 2008).

Tableau 4 : Taux de chômage selon le sexe et le groupe d'âge, années choisies, Québec, de 1976 à 2005

	Total					Hommes	
	45-54 ans	55 ans et plus	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus	45-54 ans	55 ans et plus
	%						
1976	5,6	5	5,1	6,1	—	5	4,9
1981	7,3	5,9	5,9	7	—	6,8	6
1986	8,1	9,1	9,9	9,4	—	6,9	8,8
1991	9,4	10	10,8	9,9	5,2	8,7	10,6
1996	9,9	9,5	10,6	8,6	5,7	9,8	9,5
2001	7,2	8,2	8	9,7	5,7	6,8	7,6
2005	6,5	6,7	6,6	7,8	4	7,2	6,9

	Hommes			Femmes				
	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus	45-54 ans	55 ans et plus	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus
1976	4,9	5,8	—	6,9	5,4	5,6	7	—
1981	5,7	7,3	—	8,3	5,7	6,8	6,3	—
1986	9,6	8,8	—	10	9,8	10,5	11,5	—
1991	11,7	10,2	—	10,4	8,7	9,2	9,8	—
1996	10,7	9,2	—	10	9,5	10,2	7,3	—
2001	7,6	8,8	—	7,6	9,3	8,7	11,6	—
2005	6,9	8,2	—	5,9	6,3	6,2	7,1	—

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tirée de Gauthier, Hervé. (dir. 2007). *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain. Volume 2. ISQ, Québec.*

Le chômage de longue durée est plus important chez les 55 ans et plus que chez les 45-54 ans. En 2005, 22,9 % des chômeurs de 55 ans et plus sont au chômage depuis un an et plus, comparé à 18,9 % chez les 45-54 ans. Cela révèle la difficulté marquée des travailleurs plus âgés à retrouver un emploi et qui par conséquent peut expliquer le retrait complet du marché du travail de certains d'entre eux (FADOQ, 2008 ; Gauthier, 2007). Le chômage de longue durée risque également de conduire ces personnes vers la sortie hâtive du marché du travail et d'augmenter ainsi le nombre de travailleurs découragés comptabilisés dans la population inactive. « En 2003, les deux tiers des chercheurs d'emploi découragés sont concentrés au sein des 45-64 ans » (Statistique Canada, 2005 : 110). Parmi elles, 31 % ont entre 45 et 54 ans, 34 % 55 et 64 ans. Selon Statistique Canada, les personnes qui perdent espoir de trouver un emploi et abandonnent leur recherche d'emploi, pour l'ensemble des 15 et 64 ans, sont de l'ordre de 21,1 % en 2003.

2. L'ÂGE DE SORTIE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Auparavant, la retraite¹² était perçue comme un arrêt complet de toute activité productive. « La coupure entre le travail et la retraite était nette et définitive » (Gauthier, 2007 : 188). Or, la prise de retraite s'est beaucoup transformée au cours des dernières années, laissant place, pour plusieurs individus, à une transition graduelle ou une retraite progressive par réduction

¹² Dans l'Enquête sur la population active une personne est considérée retraitée lorsqu'elle affirme avoir pris sa retraite comme raison pour ne pas travailler au cours de l'année précédant l'enquête.

du temps de travail, ou encore alternant entre les périodes d'emploi et de non-emploi et de retour en emploi pour certains, avant la retraite définitive (Tremblay, 2007). La « Liberté 55 »¹³ ou « la culture du retrait précoce » (Guillemard, 2003) qu'a connu le Québec au cours des dernières décennies est-elle vraiment en voie de changement? Comme nous l'avons mentionné précédemment, la retraite peut être volontaire, mais également involontaire, comme c'est le cas lors d'une perte d'un emploi. Dans cette section, nous présentons donc quelques éléments qui caractérisent la prise de retraite ou la sortie définitive du marché du travail.

A. L'âge médian de la retraite

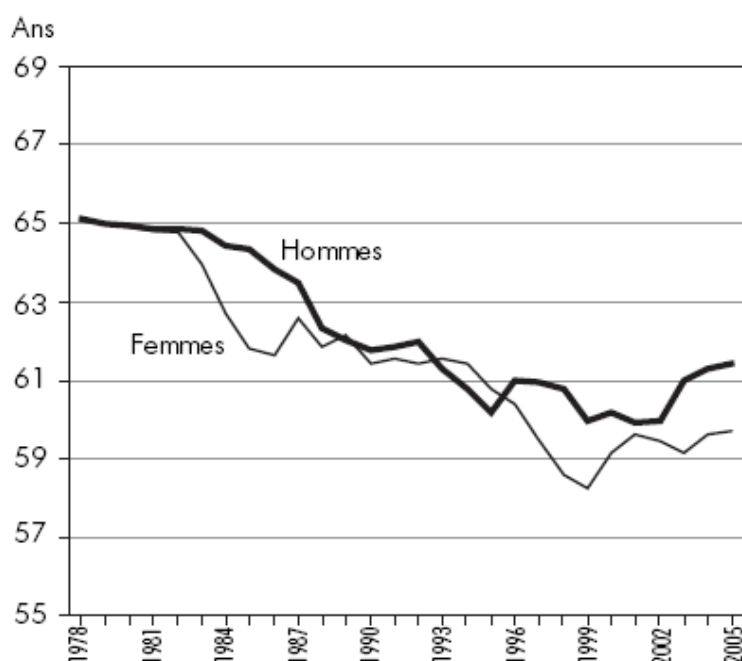
Depuis 1978, l'âge médian à la retraite a considérablement diminué au Québec comme le montre le graphique 2. Chez les hommes, entre 1978 et 2005, l'âge médian à la retraite a diminué d'approximativement quatre ans, passant de 65,1 ans à 61,4 ans, alors que chez les femmes, la diminution a été encore plus importante. « En 1978-1980, l'âge médian à la retraite des femmes était de 65,1 ans, contre seulement 59,7 ans au cours de 2002-2004 » (Gauthier *et al.*, 2007 : 189). Toutefois, tant pour les hommes que pour les femmes, bien que celles-ci prennent toujours leur retraite plus tôt, une légère hausse est observée dans les dernières années comme le montre le graphique ci-dessous. Deux facteurs, selon Kieran, peuvent expliquer le fait que plus de femmes que d'homme prennent une retraite anticipée¹⁴. D'une part, on retrouve davantage de femmes travaillant dans le secteur public et, d'autre part, l'écart entre l'âge des conjoints s'établit à environ deux ans (Kieran, 2001). Selon Roy, au Canada la hausse récente de l'activité des 55-64 ans a probablement deux causes. D'une part, l'éclatement de la bulle technologique induit, pour certains travailleurs d'obligation de reporter des projets de retraite et d'autre part, les travailleurs de ce groupe d'âge sont de plus en plus scolarisés, une caractéristique associée à un plus fort taux d'activité sur le marché du travail (Roy, 2003).

Par ailleurs, la baisse de l'âge de la retraite n'est pas un phénomène unique au Québec. « À l'échelle canadienne, au cours de la période 2001-2004, l'âge médian à la retraite était de 61,8 ans pour les hommes et de 60,8 ans pour les femmes (Statistique Canada), en comparaison de 65,1 ans et de 64,8 ans respectivement en 1976-1979 » (Gauthier *et al.*, 2007 : 189). Eu égard à la situation internationale, entre 1999 et 2004, les hommes ont pris leur retraite un an plus tôt au Québec que dans l'ensemble du Canada, tout près de trois ans avant les États-Uniens et huit ans avant les Japonais. Toutefois, les Québécois ont pris leur retraite deux ans plus tard que les Français (OCDE, 2006).

¹³ Fait référence à une publicité largement diffusée par la Financière Liberté 55 qui offre les produits d'épargne et de placement, de revenu de retraite, d'assurance-vie ainsi que les prêts hypothécaires de la London Life.

¹⁴ Sortie du marché du travail en étant âgés de moins de 60 ans (Kieran, 2001).

Graphique 2 : Âge médian à la retraite¹ pour l'ensemble de la population active, Québec, 1978-2005



¹ Courbe lissée sur les trois dernières années.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau spécial. Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Tirée de Gauthier, Hervé. (dir. 2007). *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*. Volume 2. ISQ, Québec.

B. Le secteur d'emploi

Le secteur d'emploi semble avoir une influence non négligeable sur l'âge de la retraite. Selon l'Institut de la statistique du Québec, l'âge médian de la retraite est plus faible dans la fonction publique que dans le secteur privé. « En 2003-2005, l'âge médian à la retraite des hommes du secteur privé était de 62,9 ans comparativement à 57,7 ans dans le secteur public, soit un écart d'environ cinq ans » (Gauthier *et al.*, 2007 : 202). La différence est un peu moindre chez les femmes, soit de 60,3 ans dans le secteur privé et de 57,5 ans dans le domaine public pour la même période (Gauthier *et al.*, 2007).

Les dispositions des régimes de pension du secteur public favoriseraient la retraite anticipée. Au Québec plusieurs programmes spéciaux favorisant la retraite ont été mis de l'avant par les gouvernements entre 1997 et 2000 : 63 % des retraités récents issus du secteur public ont pris leur retraite avant l'âge de 60 ans dans cette période (Gauthier *et al.*, 2007). Cette situation se confirme dans une étude de Kieran sur les tendances de la retraite anticipée au Canada, puisque le taux de retraite anticipée était aussi beaucoup plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. Entre 1997 et 2007, c'est à 55 ans que la majorité des employés du secteur public choisissaient de prendre leur retraite. La plupart des travailleurs du secteur privé continuaient de prendre leur retraite à 65 ans, alors que la majorité des travailleurs indépendants la prenaient encore plus tard comme par exemple les travailleurs du secteur agricole. De nombreux travailleurs agricoles n'ont pas un revenu très élevé et reportent leur retraite jusqu'au moment où ils pourront recevoir des prestations du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada (Kieran, 2001). Les données indiquent aussi que les travailleurs autonomes et les travailleurs non syndiqués sont ceux qui ont le moins de certitudes quant au moment où ils prendront leur retraite (Schellenberg et Ostrovsky, 2008).

Selon l'Institut de la statistique du Québec, les conditions favorables à un âge de la retraite plus jeune dans le secteur public sont perceptibles aussi sur le plan générationnel (Tableau 5). « Entre les groupes d'âge 45-54 ans et 55-64 ans, la part de travailleurs du secteur public diminue de manière importante, conséquence d'un âge de retraite plus hâtif. Par exemple, dans les générations 1934-1943, la baisse entre ces âges est de l'ordre de 6 points de pourcentage (de 27,4 % à 21,4 %). Étant donné que les générations 1946-1955 ont, à 45-54 ans, une proportion légèrement supérieure de travailleurs publics que n'en avaient les générations 1934-1943 au même âge, l'effet qu'aura ce groupe sur l'âge moyen de la retraite sera légèrement accentué » (Gauthier *et al.*, 2007 : 203). Étant donnée le retrait plus hâtif dans le secteur public, il semble que cela exercera un effet à la baisse sur l'âge moyen à la retraite. A contrario, les générations 1958-1967, soit les 35-44 ans, ont une proportion plus faible de travailleurs dans le secteur public que les générations précédentes aux mêmes âges, ce qui pourrait favoriser un âge moyen à la retraite plus élevé chez ces générations (Gauthier *et al.*, 2007). D'autres variables influent aussi sur la retraite des autres groupes, dont la présence d'un régime de retraite privé, le nombre d'années de contribution, la présence d'un conjoint. D'après des simulations (Schellenberg et Ostrovsky, 2008), il semble que le fait d'être syndiqué, d'avoir un régime de retraite d'entreprise et d'y avoir contribué longtemps sont les principales variables expliquant les certitudes à l'égard de la prise de retraite. Même s'ils ont davantage de fonds dans un Régime enregistré d'épargne retraite (REÉR), les non syndiqués, ayant moins d'ancienneté (10 ans) et pas de régime de retraite sont moins certains du moment de leur retraite et prévoient la prendre trois années plus tard que les syndiqués avec régime de retraite et contributions pendant 20 ans (Schellenberg et Ostrovsky, 2008).

Tableau 5 : Pourcentage de travailleurs selon la catégorie d'emploi, par génération, aux âges de 35-44 ans, de 45-54 ans et de 55-64 ans, Québec, 1978-2002

Catégorie d'emploi et âges	Génération				
	1914-1923	1924-1933	1934-1943	1946-1955	1958-1967
	%				
Salariés du secteur public					
35-44 ans			26,7	27,5	20,5
45-54 ans		22,6	27,4	29,1	
55-64 ans	25,8	20,6	21,4		
Salariés du secteur privé					
35-44 ans			59,8	57,0	64,3
45-54 ans		61,6	54,5	55,6	
55-64 ans	58,6	58,6	55,5		
Travailleurs indépendants					
35-44 ans			13,5	15,5	20,5
45-54 ans		15,8	18,1	15,3	
55-64 ans	15,6	20,8	23,1		

Source : Fait à partir des tableaux 2.14, 3.13 et 4.13 de l'étude du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2005 : 127, 138 et 148.

Tirée de Gauthier, Hervé. (dir. 2007). *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*. Volume 2. ISQ, Québec.

Concernant les travailleurs indépendants, on observe que leur part augmente avec l'âge. « Les générations 1958-1967 sont celles qui comptent le plus de travailleurs indépendants à 35-44 ans (20,5 %). Cela est de nature à hausser l'âge moyen de la retraite si la proportion plus grande de travailleurs indépendants se maintient jusqu'aux âges de retraite parmi ces générations » (Gauthier *et al.*, 2007 : 203).

C. Les raisons pour avoir quitté le dernier emploi

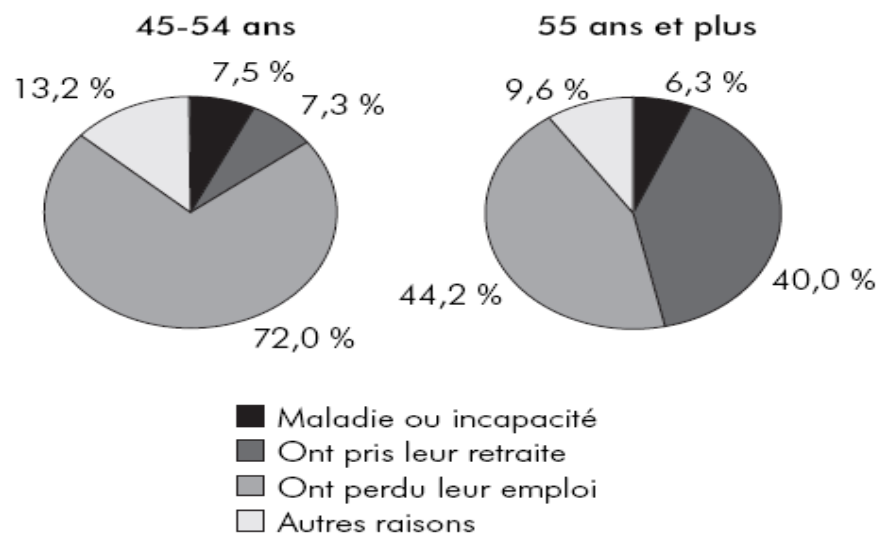
Selon l'Institut de la statistique du Québec (Gauthier, 2007), l'étude des raisons pour avoir quitté le dernier emploi permet de relever l'ampleur des « retraits forcés » de l'emploi, dus aux mises à pied comme le montre la figure 3. Face à cette situation, certains travailleurs sont susceptibles de prolonger leur vie active en se trouvant en situation d'emploi après une période de chômage alors que d'autres vont tout simplement se retirer du marché du travail. Le prolongement de la vie active dépend, de façon importante, des conditions financières des travailleurs suite à leur mise à pied. Il va sans dire que leur employabilité ainsi que leur intérêt à poursuivre leur vie active sont des éléments importants à considérer (Gauthier *et al.*, 2007).

Ajoutons à cela que plusieurs employeurs, aussi bien du secteur privé que du secteur public, fondent leurs perceptions des personnes de 45 ans et plus sur des préjugés (Gouvernement du Québec, 2003). Certains employeurs appréhendent des coûts plus élevés liés au maintien en emploi ou à l'embauche de travailleuses ou de travailleurs de 45 ans et plus, en prétextant une baisse de productivité, un taux salarial relativement élevé, des avantages sociaux importants, une hausse des coûts associés à la protection contre le risque d'accident, un absentéisme plus élevé dû notamment à des problèmes de santé plus fréquents et une faible adaptabilité au changement (OCDE, 2006 ; Gouvernement du Québec, 2003). Des travaux de recherche s'emploient à réfuter certaines idées préconçues. Ainsi, Tremblay et Bellemare (1999) contredisent l'idée selon laquelle les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus sont moins productifs, moins motivés ou moins prêts à acquérir de nouvelles compétences, tout comme d'autres travaux (Tremblay, 2007). De même, il est démontré que ces travailleuses et

ces travailleurs ne sont pas non plus davantage exposés aux accidents de travail et à la maladie, donc plus souvent absents de leur travail, que les plus jeunes (Gouvernement du Québec, 2003). Depuis quelques années, il y a même retournement de la définition des travailleurs vieillissants, car ils sont davantage dépeints comme une source inestimable pour les entreprises et devraient être encouragés à demeurer en emploi (Lesemann et D'Amours, 2006).

D'autres raisons que la mise à pied sont également invoquées pour avoir quitté le dernier emploi soit la prise de la retraite ou la maladie. Ainsi, chez les personnes sans emploi âgées de 55 ans et plus et ayant travaillé au cours des 12 derniers mois, les deux principales raisons pour avoir quitté leur dernier emploi est de l'avoir perdu (mises à pied permanentes et temporaires) ou de prendre sa retraite. Ces raisons, volontaires ou involontaires, surpassent celles de la maladie et les « autres raisons » comme le montre la figure 3. La principale raison chez les 45-54 ans est celle des mises à pied, puisque 72,0 % d'entre eux ont dû quitter leur emploi pour cette raison, la retraite expliquant seulement 7,3 % des départs dans ce groupe d'âge en 2005 (Gauthier *et al.*, 2007).

Figure 3 : Raison pour avoir quitté le dernier emploi, chez les personnes sans emploi, Québec, 2005.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tirée de Gauthier, Hervé. (dir. 2007). *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*. Volume 2. ISQ, Québec : 186.

II. LES SOURCES DE REVENU A LA RETRAITE ET LES « A-COTES » DE L'EMPLOI

Comme on vient de le voir, il existe une multitude de facteurs sociaux qui influencent le maintien ou le retrait du travail en fin de carrière ; le retrait anticipé n'est pas nécessairement un acte volontaire (par exemple, le cas de mise à pied) et peut s'expliquer en raison des différences de législation selon les secteurs (par exemple, l'âge d'accès à la pension plus bas dans le secteur public). Il reste à explorer un autre élément important à travers les conditions financières dans la prise de décision relative à la retraite.

Les principales ressources financières pour la retraite comprennent les régimes de retraite de l'employeur, les régimes d'épargne enregistrés et d'autres placements ainsi que les prestations de retraites publiques. Au Canada, ces régimes publics sont le Régime de pension du Canada (RPC), le Régime des rentes du Québec (RRQ), la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG). Ceux-ci sont évalués par rapport aux dépenses prévues et d'autres éléments à considérer tels que l'état de santé, les besoins familiaux et les loisirs. Dans les faits, les régimes de pension publics et les régimes de pension de l'employeur constituent les épargnes principales pour la retraite (Wannell, 2007). L'adhésion au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec est obligatoire pour presque tous les employés. Ces régimes sont financés par les cotisations des employeurs et des employés.

1. LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC

La Loi sur le régime de rentes du Québec a été adoptée en juillet 1965 et les premières cotisations ont été perçues en janvier 1966. La province de Québec est la seule province au Canada qui a son propre régime public de pensions alors que les autres provinces canadiennes adhèrent au Régime de pensions du Canada. Ce dernier est équivalent et administré par le gouvernement fédéral.

Le Régime de rentes du Québec offre une protection financière de base contre la perte du revenu d'emploi pouvant résulter de la retraite, du décès ou de l'invalidité. Le Régime prévoit, au total, six types de prestations pour les trois situations suivantes :

- À la retraite : le paiement d'une *rente de retraite* au travailleur âgé d'au moins 60 ans.
- Au décès d'un travailleur : le paiement d'une *rente de conjoint survivant*, d'une *rente d'orphelin*, s'il y a lieu, et d'une *prestation de décès*.
- En cas d'invalidité : le paiement d'une *rente d'invalidité* au travailleur qui devient invalide et d'une *rente d'enfant de personne invalide* à l'enfant dont il a la charge. (RRQ, 2007 : 3)

Sauf quelques exceptions, tous les emplois sont couverts par le régime et les personnes, tenues de cotiser à partir de 18 ans, doivent avoir suffisamment cotisé au Régime de rentes du Québec pour en recevoir une pleine rente de retraite. Elles peuvent recevoir la rente de retraite à partir de 60 ans, mais le montant sera réduit de 6 % par année d'anticipation avant l'âge normal de la retraite qui est de 65 ans.¹⁵ Un travailleur qui décide de demander sa RRQ à 60 ans aura 70 % du total. S'il la réclame après 65 ans, il gagne 6 % par année pour atteindre 130% du montant à 70 ans. En 2009, le montant de la RRQ était de 908,75 \$ à 65 ans (=100%), 636,13 \$ à 60 ans (= 70 %) et 1181,38 \$ à 70 ans (130 %). Précisons en outre qu'il existe un « maximum des gains admissibles » de 46.300\$ en 2009.

Les travailleurs dont l'emploi n'est pas couvert par le Régime sont les suivantes :

- le travailleur des domaines de l'agriculture, de l'horticulture, de la pêche, de la chasse, du piégeage, de la sylviculture ou de l'exploitation forestière, au service d'un employeur qui lui paie une rémunération en espèces inférieure à 250 \$ au cours d'une année ou l'emploie moyennant rémunération en espèces pendant moins de 25 jours ouvrables dans l'année;
- l'enseignant dans le cadre d'un programme d'échange international;
- le travailleur qui ne reçoit pas de rémunération en espèces et qui est l'enfant ou une personne à charge de l'employeur;

¹⁵ Selon la Loi sur le régime de rentes du Québec, vous avez 60 ans le mois qui suit votre 60^{ème} anniversaire.

- le travailleur dont l'employeur est dispensé, en vertu d'une entente, de payer la cotisation de l'employeur;
- le travailleur au service d'un gouvernement étranger ou d'un organisme international;
- le juge ayant droit à une pension en vertu de la *Loi sur les tribunaux judiciaires* ou la *Loi sur les juges*;
- le membre des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada (RRQ, 2007 : 15).

Le nombre de bénéficiaires comptabilisés par la Régie des rentes du Québec en 2006 s'élevait à 1 193 159 retraités ou prestataires d'une rente de retraite, soit 589 105 hommes et 604 054 femmes.

Tableau 6 : Nombre de bénéficiaires au 31 décembre, selon le sexe et le type de prestation – 1985 à 2006

Année	Rente de retraite	Prestations de survivants		Prestations d'invalidité		Rentes combinées ⁽¹⁾		Total ⁽²⁾
		Rente de conjoint survivant	Rente d'orphelin	Rente d'invalidité	Rente d'enfant de personne invalide	Rente de retraite et rente de conjoint survivant	Rente d'invalidité et rente de conjoint survivant	
Hommes								
1985	254 618	9 851	20 033	30 272	6 047	(3 943)	(191)	316 768
1986	273 472	11 051	19 287	31 464	5 968	(4 715)	(227)	336 395
1987	289 781	12 240	18 362	32 345	5 783	(5 505)	(249)	352 888
1988	305 032	13 580	17 688	32 216	5 444	(6 398)	(274)	367 439
1989	318 998	15 076	17 169	31 509	5 037	(7 231)	(308)	380 419
1990	335 811	16 167	16 940	31 207	4 854	(8 188)	(333)	396 637
1991	351 416	17 492	16 912	30 905	4 870	(9 166)	(336)	412 298
1992	367 743	18 966	16 828	30 211	4 702	(10 215)	(362)	428 096
1993	382 258	20 535	16 766	30 009	4 639	(11 309)	(384)	442 757
1994	398 343	22 154	16 380	30 232	4 651	(12 391)	(446)	459 189
1995	420 015	23 319	15 668	30 526	4 566	(13 500)	(465)	480 408
1996	438 396	25 443	15 159	31 315	4 476	(14 485)	(486)	500 122
1997	451 476	27 119	14 476	31 293	4 371	(16 005)	(520)	512 533
1998	461 885	28 633	13 766	31 819	4 222	(17 088)	(543)	523 026
1999	472 548	30 420	13 131	32 001	4 097	(18 330)	(571)	533 660
2000	484 637	32 286	12 477	32 672	4 049	(19 717)	(580)	546 216
2001	497 845	34 048	10 260 ⁽³⁾	33 421	3 629 ⁽³⁾	(21 072)	(582)	557 972
2002	512 340	36 139	10 123	33 807	3 676	(22 650)	(631)	573 230
2003	528 810	38 175	9 952	34 656	3 745	(24 214)	(660)	590 898
2004	546 410	40 234	9 751	35 611	3 909	(25 929)	(699)	609 754
2005	565 355	42 050	9 646	36 024	3 955	(27 582)	(691)	629 254
2006	589 105	44 046	9 457	36 919	4 084	(29 580)	(685)	653 870
Femmes								
1985	140 316	146 256	18 934	9 304	5 882	(24 584)	(534)	296 187
1986	159 809	156 712	18 552	10 241	5 857	(30 054)	(622)	321 229
1987	175 693	166 622	17 950	10 917	5 639	(35 222)	(666)	341 903
1988	191 279	176 794	17 555	11 173	5 322	(40 491)	(713)	362 058
1989	207 880	186 685	17 204	11 552	4 965	(46 994)	(766)	381 799
1990	226 607	196 243	16 977	11 879	4 791	(53 603)	(836)	403 515
1991	248 710	205 298	16 886	12 373	4 857	(64 158)	(843)	424 745
1992	266 569	214 439	16 943	12 534	4 782	(70 261)	(870)	445 888
1993	283 405	222 878	16 935	13 105	4 668	(76 095)	(922)	465 851
1994	306 867	232 058	16 420	13 895	4 690	(83 302)	(1 053)	491 578
1995	334 724	239 339	15 739	14 850	4 492	(90 926)	(1 163)	519 183
1996	365 315	247 311	15 219	15 921	4 389	(98 088)	(1 250)	551 077
1997	389 153	254 326	14 571	16 930	4 258	(105 283)	(1 326)	574 996
1998	409 242	260 788	13 815	18 048	4 153	(111 753)	(1 375)	595 395
1999	429 729	266 724	13 270	19 002	3 989	(118 105)	(1 382)	615 803
2000	451 106	271 690	12 573	20 543	3 932	(124 043)	(1 433)	637 033
2001	473 000	276 115	9 853 ⁽³⁾	22 156	3 384 ⁽³⁾	(129 826)	(1 452)	655 887
2002	496 143	280 285	9 737	23 671	3 460	(135 736)	(1 489)	678 786
2003	520 648	284 173	9 571	25 466	3 634	(141 590)	(1 532)	703 170
2004	546 632	287 762	9 438	27 353	3 792	(147 654)	(1 583)	728 621
2005	573 234	290 231	9 283	28 968	3 884	(153 232)	(1 642)	753 658
2006	604 064	292 791	9 066	30 734	4 006	(159 063)	(1 736)	782 886

1. Les rentes de conjoint survivant du Régime de rentes du Québec combinées à une rente de retraite ou d'invalidité du Régime de pensions du Canada sont incluses dans le nombre de rentes combinées.

2. Dans le total, les bénéficiaires dont les rentes sont combinées ne sont comptés qu'une fois.

3. En 2001, le nombre de bénéficiaires de la rente d'orphelin et de la rente d'enfant de personne invalide a diminué. Cette baisse résulte d'une modification à la loi survenue en 1994. Selon cette modification, la rente d'orphelin et la rente d'enfant de personne invalide cessaient d'être payables à compter du 18^e anniversaire de naissance de l'enfant, sauf si celui-ci recevait une de ces rentes avant le 1^{er} janvier 1994. Dans ce cas, l'enfant pouvait continuer de recevoir sa rente après l'âge de 18 ans, et ce, jusqu'en décembre 2000, mais à condition d'être aux études à temps plein et de demeurer célibataire.

Source : Régie des rentes du Québec. (2007). Régime de rentes du Québec. Statistiques de l'année 2006.

2. LES PRESTATIONS D'INVALIDITÉ

La rente d'invalidité est versée à la personne de moins de 65 ans qui a cotisé pour l'une ou l'autre des trois périodes suivantes :

- au moins deux des trois dernières années de sa période cotisable, ou deux années si cette période n'est que de deux ans;
- au moins cinq des dix dernières années de cette période;

- au moins la moitié des années comprises dans cette période, mais un minimum de deux ans.

Si la personne qui a reçu des prestations familiales n'est pas admissible selon les dispositions généralement applicables, l'admissibilité à la rente d'invalidité pourra être déterminée en nombre de mois de cotisation plutôt qu'en nombre d'années.

Personne âgée de moins de 60 ans

La personne âgée de moins de 60 ans a droit à la rente d'invalidité si elle est reconnue invalide par la Régie des rentes du Québec, c'est-à-dire si elle ne peut plus exercer régulièrement aucun emploi véritablement rémunérateur et si son incapacité doit durer indéfiniment. L'emploi est considéré comme véritablement rémunérateur lorsqu'il peut procurer, sur une base annuelle, un revenu égal ou supérieur à 12 fois le maximum de la rente d'invalidité pour l'année où elle devient payable, soit 12 372 \$ pour l'année 2006.

Personne âgée de 60 à 64 ans

La personne âgée de 60 à 64 ans doit satisfaire les mêmes conditions d'attribution que la personne âgée de moins de 60 ans concernant le nombre d'années de cotisation, mais les critères utilisés par la Régie pour reconnaître une personne invalide sont plus souples que ceux qui s'appliquent aux personnes âgées de moins de 60 ans. Le cotisant sera reconnu invalide s'il ne peut plus reprendre l'emploi habituel rémunéré qu'il avait au moment où il a cessé de travailler en raison de son invalidité. Par exemple, un travailleur de la construction qui n'est plus capable physiquement de faire son travail peut avoir droit à la rente d'invalidité. La rente d'invalidité se termine lorsque le bénéficiaire cesse d'être invalide, décède ou atteint 65 ans, âge auquel elle est automatiquement remplacée par la rente de retraite.

La rente d'enfant de personne invalide

L'enfant célibataire d'une personne qui reçoit une rente d'invalidité a droit à la rente d'enfant de personne invalide s'il a moins de 18 ans. Cependant, les enfants qui, en décembre 1993, avaient droit à cette rente pouvaient continuer de la recevoir jusqu'à 25 ans, ou au plus tard jusqu'en décembre 2000 s'ils étaient célibataires et aux études à plein temps.

L'enfant du cotisant est défini ainsi :

- l'enfant lié au cotisant par le sang ou par l'adoption;
- le beau-fils ou la belle-fille du cotisant qui réside avec lui;
- l'enfant auquel le cotisant tient lieu de père ou de mère et qui demeure avec lui depuis au moins six mois, à la condition que nul autre que le cotisant ou son conjoint résidant avec lui n'en assure la subsistance;
- l'enfant dont le cotisant assure la subsistance.

La rente d'enfant de personne invalide cesse d'être versée lorsque l'enfant se marie, décède, cesse de fréquenter un établissement d'enseignement ou lorsque le paiement de la rente d'invalidité est interrompu (RRQ, 2007 : 83).

Le nombre de bénéficiaires comptabilisés par la Régie des rentes du Québec en 2006 s'élevait à 67653 prestataires d'une rente d'invalidité soit 36919 chez les hommes et 30734 chez les femmes.

Tableau 7 : Rente d'invalidité, évolution du nombre de bénéficiaires selon le sexe – 1985 à 2006

Année	Nouveaux bénéficiaires			Rentes terminées			Bénéficiaires au 31 décembre		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1985	8 402	2 523	10 925	5 775	1 355	7 130	30 272	9 304	39 576
1986	7 473	2 367	9 840	6 281	1 430	7 711	31 464	10 241	41 705
1987	7 205	2 241	9 446	6 324	1 565	7 889	32 345	10 917	43 262
1988	6 045	1 929	7 974	6 174	1 673	7 847	32 216	11 173	43 389
1989	5 549	1 903	7 452	6 256	1 524	7 780	31 509	11 552	43 061
1990	5 870	2 024	7 894	6 172	1 697	7 869	31 207	11 879	43 086
1991	5 825	2 137	7 962	6 127	1 643	7 770	30 905	12 373	43 278
1992	5 437	1 944	7 381	6 131	1 783	7 914	30 211	12 534	42 745
1993	5 841	2 349	8 190	6 043	1 778	7 821	30 009	13 105	43 114
1994	6 107	2 710	8 817	5 884	1 920	7 804	30 232	13 895	44 127
1995	6 134	2 958	9 092	5 840	2 003	7 843	30 526	14 850	45 376
1996	6 661	3 246	9 907	5 872	2 175	8 047	31 315	15 921	47 236
1997	5 777	3 227	9 004	5 799	2 218	8 017	31 293	16 930	48 223
1998	5 991	3 440	9 431	5 465	2 322	7 787	31 819	18 048	49 867
1999	5 626	3 446	9 072	5 444	2 492	7 936	32 001	19 002	51 003
2000	6 025	4 041	10 066	5 354	2 500	7 854	32 672	20 543	53 215
2001	6 167	4 134	10 301	5 418	2 521	7 939	33 421	22 156	55 577
2002	5 822	4 216	10 038	5 436	2 701	8 137	33 807	23 671	57 478
2003	6 433	4 694	11 127	5 584	2 899	8 483	34 656	25 466	60 122
2004	6 628	4 994	11 622	5 673	3 107	8 780	35 611	27 353	62 964
2005	6 123	4 895	11 018	5 710	3 280	8 990	36 024	28 968	64 992
2006	6 460	5 182	11 642	5 565	3 416	8 981	36 919	30 734	67 653

Source : Régie des rentes du Québec. (2007). Régime de rentes du Québec. Statistiques de l'année 2006.

Indemnité d'invalidité payable par un autre organisme

La rente d'invalidité du Régime de rentes du Québec est une rente de base et elle est versée même si le bénéficiaire reçoit des prestations d'assurance salaire ou d'assurance invalidité d'un autre organisme public ou d'un organisme privé, comme une compagnie d'assurance. Cependant, il est possible que l'autre organisme réduise le montant de son indemnité en fonction de la somme versée par la Régie.

Paiement par la CSST

Il y a toutefois une exception où le Régime n'est pas le premier payeur. Ainsi, aucune rente d'invalidité n'est payable à une personne pour tout mois durant lequel elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu non réduite (IRR) de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, si cette indemnité lui est devenue payable après le 31 décembre 1985.

De plus, les paiements rétroactifs que la CSST doit verser pour des mois au cours desquels une personne a reçu une rente d'invalidité pourront servir à rembourser la Régie pour les sommes qu'elle a versées en trop à cette personne.

Paiement par la SAAQ

Depuis le 1^{er} janvier 1996, la rente d'invalidité n'est plus payable au cotisant lorsqu'il est devenu invalide à la suite d'un accident d'automobile et qu'il a droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). Dans le cas où la rente d'invalidité est supérieure au montant de l'indemnité de la SAAQ, la différence est payable et elle est versée par la SAAQ. Cette règle s'applique quelle que soit la date de l'accident (RRQ, 2007 : 84).

3. L'ASSURANCE-EMPLOI

Le programme d'assurance-emploi est destiné à indemniser ceux et celles qui perdent leur emploi, en leur versant un revenu de remplacement. Ce programme se veut une assurance : il

faut payer des primes (les cotisations), il y a un déductible (le délai de carence), les indemnités sont supprimées selon l'origine du « sinistre » (départ volontaire, congédiement). Le programme d'assurance-emploi est géré par le ministère des Ressources humaines et du Développement social (RHDSC).

Pour établir son droit à une période de prestations d'assurance-emploi, le demandeur doit avant tout satisfaire à trois conditions d'admissibilité :

- avoir exercé un ou des emplois assurables (il doit exister une relation employeur-employé et payer des cotisations d'assurance-chômage)¹⁶;
- avoir subi un arrêt de rémunération chez un employeur au cours de sa période de référence;
- avoir accumulé le nombre d'heures de travail nécessaire pour se qualifier.

4. MESURES DE SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS

Il existe deux types de mesures pour venir en aide aux travailleurs licenciés.

D'une part, il y a les mesures actives qui aident les travailleurs à la recherche d'emploi et d'une aide à la formation qui visent le reclassement dans le même secteur ou dans un autre secteur d'activité. On retrouve sous les mesures d'aide à la recherche d'emploi la création d'un premier site d'emploi à temps partiel pour les personnes de 50 ans et plus : le 50plusjob.com et l'Association des clubs de recherche d'emploi du Québec (ACREQ). Cette association fondée en 1984 regroupe 38 organismes répartis sur tout le territoire provincial. Elle a pour mission de lutter contre l'exclusion sociale en contribuant, par l'intermédiaire d'un réseau de clubs de recherche d'emploi (CRE), à ouvrir aux personnes privées d'emploi l'accès au travail. Il y a également les centres locaux d'emploi (CLE) et Emploi Québec.

D'autre part, les mesures passives qui prennent la forme de programmes de soutien du revenu. Ces mesures offrent une aide financière aux travailleurs âgés afin de les aider à faire le lien entre la perte d'un emploi et le réemploi ou pour leur assurer un revenu suffisant jusqu'à ce qu'ils deviennent admissibles aux prestations de retraite. Selon la FADOQ, ces mesures constitueraient un moyen efficace d'assurer la sécurité financière de ceux qui ont perdu leur emploi. Toutefois, elles agiraient comme un désincitatif au réemploi en favorisant la retraite anticipée (FADOQ, 2007).

Les principaux programmes qui ont été en vigueur au Québec sont le programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA) de 1988 à 1997, les projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés (PPTA) en 2000 et, depuis 2006, le programme de soutien à l'intention du secteur forestier. Dans le cas du PATA, il s'agissait d'un programme de soutien financier destiné aux travailleurs de 55 ans et plus victimes d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise. Il avait été mis sur pied en 1988 mais avait été aboli en 1997 par le ministre fédéral des Finances de l'époque, Paul Martin. Géré par le fédéral et les provinces, ce programme relevait de leurs responsabilités exclusives et était financé à 70 % par le fédéral. Il permettait le paiement de prestations aux travailleurs de 55 à 64 ans non

¹⁶ La *Loi sur l'assurance-emploi* exclut expressément certains emplois des emplois assurables. Depuis 1987, deux motifs d'exclusion sont disparus parce que jugés discriminatoires : l'emploi d'une personne âgée de plus de 65 ans et l'emploi d'une personne au service de son conjoint.

reclassables qui avaient perdu leur emploi par suite de licenciements majeurs permanents en établissant un lien entre les prestations d'assurance-emploi et celles de la Régie des rentes.

En 2000, l'entente Canada-Québec pour la création et la mise en œuvre de Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés (PPTA) a été conclue. Ce programme visait à soutenir financièrement des projets d'approches novatrices pour la réintégration dans un emploi durable de travailleurs âgés mis à pied ou pour le maintien en emploi de ceux risquant de le perdre. Le développement de PPTA découlait du constat de la détérioration de l'emploi pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, majoritairement concentrés dans des industries à caractère traditionnel où le niveau d'emploi est généralement stagnant ou en déclin. Dans cette catégorie de travailleurs, un grand nombre ont occupé des emplois demandant une faible qualification dans lesquels ils ont acquis des compétences souvent non transférables (FADOQ, 2007; Gouvernement du Québec, 2004).

En vigueur depuis le 1^{er} novembre 2006, le Programme de soutien à l'intention du secteur forestier est destiné aux travailleurs, aux communautés touchées et aux entreprises du secteur forestier. La valeur totale de l'aide financière est de 54,8 millions, répartis sur deux ans. Elle permet, entre autre, d'éviter que les travailleurs visés puisent dans leurs épargnes ou liquident une partie de leurs biens. Ce programme comporte quatre volets : un Programme de soutien aux travailleurs âgés victimes de licenciement (PSTA), un programme d'initiative ciblée pour les travailleurs âgés, une majoration de l'incitatif financier visant à favoriser la retraite anticipée et un soutien financier aux travailleurs qui poursuivent une formation.

1) Programme de soutien aux travailleurs âgés victimes de licenciement (PSTA) (31 millions)

Ce programme est destiné aux travailleurs de 55 à 59 ans incapables de se reclasser. Ceux-ci reçoivent une prestation comparable à la rente de retraite que verse la Régie des rentes du Québec. Selon le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, environ 1080 personnes devaient toucher cette rente en 2006. En mars 2008, le gouvernement du Québec annonce le Pacte de l'emploi *Plus*. Cette nouvelle initiative, en réponse à la crise économique qui sévit un peu partout à travers le monde, prolonge et élargit à l'ensemble des secteurs d'activité le Programme de soutien aux travailleurs âgés de l'industrie forestière victimes de licenciement (PSTA). Cette nouvelle mesure viserait environ 400 personnes sur 2 ans, soit jusqu'en 2012 (Gouvernement du Québec, 2009).

2) Programme Initiative ciblée pour les travailleurs âgés

Ce programme s'adresse aux travailleurs de 55 à 64 ans qui ont perdu leur emploi et qui vivent dans une communauté où l'on assiste à d'importants changements économiques. Il s'agit d'un programme à frais partagés, dont 70 % du financement provient du gouvernement fédéral et 30 % du gouvernement provincial. Dans le cadre de cette nouvelle entente Canada-Québec annoncée en octobre 2006, 27 millions seront investis en deux ans, dont 10 millions pour les travailleurs forestiers. Cette initiative devait se terminer le 31 mars 2009. Dans le budget de 2008, le gouvernement du Canada a annoncé la prolongation de l'Initiative jusqu'au 31 mars 2012 avec un budget de 90 millions sur trois ans, alors que dans le budget de 2009, le gouvernement a annoncé qu'il affecterait 60 millions de dollars supplémentaires. Selon la FADOQ, 1500 travailleurs devraient avoir recours à ce programme. Les villes de Montréal, Québec et Gatineau sont exclues du programme. Les travailleurs visés par le programme peuvent obtenir un accompagnement personnalisé pour faciliter leur retour sur le marché du travail.

3) Majoration de l'incitatif financier visant à favoriser la retraite anticipée

Dans le cadre de la mesure Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT), l'incitatif financier accordé pour la retraite anticipée a été augmenté. Au total, 9 millions de dollars

supplémentaires seront versés afin de permettre aux travailleurs âgés de devancer la date de leur départ à la retraite.

4) Soutien financier aux travailleurs qui poursuivent une formation

La mesure Formation de la main-d'œuvre permet aux travailleurs licenciés qui sont prestataires de l'assurance-emploi et qui désirent suivre une formation d'avoir le même niveau de revenu que lorsqu'ils recevaient des prestations d'assurance-emploi pendant toute la durée de la formation. Ce type de soutien accorde aux travailleurs qui poursuivent une formation un revenu équivalent aux prestations d'assurance-emploi, auquel ils ont droit une fois ces prestations épuisées (FADOQ, 2008).

Malgré toutes ces mesures, les données de Statistique Canada montrent que les deux tiers des quasi-retraités prévoient que leur revenu de retraite sera insuffisant au maintien de leur niveau de vie à la retraite (Schellenberg et Ostrovsky, 2008). Avec la crise financière qui secoue les retraités, certains ont perdu beaucoup dans leurs placements au cours des derniers mois. Suivant les données de Statistique Canada concernant la planification de la retraite des travailleurs âgés, les Canadiens prévoient travailler plus longtemps pour maintenir leur niveau de vie à la retraite. Entre 1991 et 2007, la proportion des quasi-retraités de 45 à 49 ans prévoyant prendre leur retraite avant l'âge de soixante ans a diminué d'environ 4 %, tandis que celle des quasi-retraités prévoyant se retirer à 65 ans ou plus a augmenté d'environ 7 % (Schellenberg et Ostrovsky, 2008). De plus, le Québec détient le record de pauvreté chez les aînés au Canada, ce qui pourrait accroître davantage la nécessité du retour au travail, dans la mesure où c'est possible. Pour l'Association des retraités de l'éducation et autres services publics du Québec, ces pertes combinées à l'augmentation du coût de la vie gonflent le manque à gagner des retraités qui n'auront d'autres choix que de sortir de leur retraite et de retourner sur le marché du travail (Bonin, 2008).

Notons, qu'en avril 2008 le gouvernement du Québec a déposé le projet de loi 68, entré en vigueur en juin 2008, encourageant le maintien en emploi des travailleurs de 55 ans et plus. Il s'agit d'une réforme majeure du système de rentes au Québec. Ces modifications visent les travailleurs âgés de 55 ans et plus qui ont droit à une pleine prestation de retraite, sans pénalité actuarielle, et ceux âgés de 60 ans et plus sans autre condition. Les personnes actuellement à la retraite et qui désirent retourner sur le marché du travail pourront aussi en bénéficier. Ainsi, les années de service additionnel bonifieront la rente des travailleurs qui optent pour la retraite progressive, comme nous le verrons dans la section 4.2.1. Modifications relatives à la retraite progressive. (Régie des rentes du Québec, 2008).

Le gouvernement du Québec, par le biais du Pacte pour l'emploi *Plus*, a mis en place un ensemble de mesures ciblées pour les travailleurs âgés, et autres mesures qui s'adressent à l'ensemble des travailleurs et entreprises. Certaines mesures sont entrées en vigueur dès mars 2009. Pour les travailleurs âgés, les mesures se traduisent par un soutien financier accru et un accompagnement personnalisé vers l'emploi ou une formation menant à un nouveau travail. Québec déploie également bon nombre de mesures contribuant à maintenir en emploi les travailleurs et à améliorer la productivité des entreprises telles que la participation financière du gouvernement à des projets de formation. Le programme de Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ) mis en place par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), où le volet Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) est utilisé pour fin de formation, semble jouir actuellement d'une grande popularité (Gouvernement du Québec, 2009). En somme, plusieurs de ces mesures prolongent et bonifient jusqu'en 2011 les programmes déjà existants ci-haut mentionnés.

III. LA RETRAITE PROGRESSIVE ET LE RETOUR A L'EMPLOI

« Le maintien au travail ou le retour au travail de la main-d'œuvre âgées dépend très étroitement de la flexibilité de l'organisation du travail et des programmes qui facilitent la transition vers la retraite. » (Asselin, 2007 : 218) La retraite progressive pourrait être, sans nul doute, une avenue à explorer pour les employeurs confrontés à une pénurie de la main-d'œuvre. La retraite progressive consiste à se retirer graduellement du marché du travail en réduisant ou en aménageant ses heures de travail, en réduisant sa charge de travail ou encore en aménageant son poste de travail. Au Québec, il est maintenant possible pour les salariés de prendre une retraite progressive sans subir des pénalités dans leurs prestations de retraite par la suite. La stratégie gouvernementale vise à maintenir en emploi les travailleurs de 55 ans et plus et à encourager le travail des retraités qui le souhaitent et qui concluent une entente avec leur employeur à cet effet. En 2003, Emploi-Québec a publié une Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus en concertation avec le Comité aviseur pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, la Commission des partenaires du marché du travail et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

L'élaboration de cette stratégie visait à respecter les engagements de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et de la stratégie gouvernementale *Vers le plein emploi*. Quatre axes d'intervention étaient prévus dans le plan d'action proposé :

1. Amélioration de la connaissance et sensibilisation
2. Gestion prévisionnelle des ressources humaines
3. Adaptation des mesures et des services d'Emploi-Québec
4. Amélioration et reconnaissance des compétences (Gouvernement du Québec, 2003)

Par ailleurs, des améliorations sont apportées au Régime de rentes du Québec depuis 1998 pour favoriser la retraite progressive du marché du travail. « Malgré ces dispositions plus avantageuses, les conditions financières moins favorables des régimes complémentaires de retraite (régimes d'employeurs) peuvent inciter à prolonger la vie active. Parmi ces conditions, mentionnons la solvabilité précaire des régimes de retraite à prestations déterminées, la non-indexation des rentes de retraite ou l'indexation insuffisante » (Asselin, 2007 : 218). Le gouvernement du Québec a modifié, tout récemment, les dispositions concernant la retraite progressive.

1. MESURES QUI FAVORISENT LA RETRAITE PROGRESSIVE

La Régie des rentes du Québec a apporté deux modifications à son régime de retraite en 1997, afin de compenser la perte de salaire encourue par une réduction du temps de travail et pour ainsi faciliter la prise de retraite progressive. Les travailleurs indépendants sont cependant exclus de ces mesures. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 1998, un salarié ayant entre 55 et 70 ans peut réduire son temps de travail et continuer à cotiser au RRQ, comme si son salaire n'avait pas été réduit. Le salarié doit d'abord conclure une entente avec l'employeur et la Régie des rentes du Québec. Il doit avoir un salaire annuel au moins égal à 3 500\$ après réduction de

son temps de travail. Le salaire sur lequel le travailleur et l'employeur cotiseront ne doit pas dépasser deux fois et demie le salaire gagné après la réduction de son temps de travail (FADOQ, 2008). Du 1^{er} janvier 1998 au 8 décembre 2006, seulement 40 adhésions ont été enregistrées (RRQ, 2007).

Un travailleur âgé entre 60 et 65 ans peut demander à son employeur de réduire d'au moins 20 % son salaire après entente de retraite progressive et peut demander une rente de retraite anticipée du Régime de rentes pour compenser la perte de salaire. Les personnes de 65 ans et plus peuvent recevoir une rente de retraite de la RRQ et continuer à travailler sans restriction. Selon les données de la Régie des rentes du Québec, du 1^{er} janvier 1998 au 8 décembre 2006, 31 310 personnes se sont prévaluées de cette disposition (FADOQ, 2008).

2. MESURES CONCERNANT LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE

Depuis 1997, un travailleur québécois peut tout en continuant à travailler à temps partiel, à partir de 55 ans et avec l'accord de son employeur, réduire ses heures de travail pendant quelques années, et toucher des prestations d'un régime privé de retraite. Le travailleur doit être à moins de 10 ans de l'âge de la retraite normale prévu par son régime privé, généralement à l'âge de 65 ans, et avoir 69 ans ou moins. A contrario des mesures précédentes, celle-ci n'a pas à être approuvée par la Régie des rentes du Québec. Le participant peut continuer à accumuler du service en travaillant à temps réduit lors de sa retraite progressive. Il s'agit d'une prestation anticipée dont le montant pour une année ne doit pas dépasser le plus petit des montants suivants :

- « 70 % de la perte de revenu provenant de la réduction des heures de travail
- 40 % du maximum des gains admissibles (MGA) 17960\$ pour 2008
- la valeur de la rente acquise dans le Régime complémentaire de retraite (RCR) » (FADOQ, 2008).

La valeur des montants forfaitaires versés au participant pendant la période de retraite progressive réduira la valeur de sa rente lorsque ce dernier prendra sa retraite complète (FADOQ, 2008).

3. MODIFICATIONS RELATIVES À LA RETRAITE PROGRESSIVE

Le gouvernement du Québec a déposé en avril 2008 le projet de loi 68 en vue de modifier la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (Loi RCR) pour prendre avantage des modifications apportées par le fédéral au *Règlement de l'impôt sur le revenu* relativement à la retraite progressive. Les mesures prévues concernant le supplément de rente s'appliqueront dès 2009 en utilisant les gains admissibles de 2008, aux régimes de retraite du secteur privé, des sociétés d'État, des municipalités et des universités. Le projet de loi prévoit des mesures qui permettront le versement d'une rente pendant une période d'emploi pour un participant à un régime à prestations déterminées, et le versement d'une prestation dans le cas d'un régime à cotisations déterminées. Avant cette modification, un travailleur qui recevait une rente de retraite du RRQ, tout en y cotisant, ne pouvait accumuler de droits additionnels au titre du RRQ que dans des cas limités. Le projet de loi modifie cette situation en accordant aux

travailleurs le droit à un supplément de rente et les gains admissibles d'une année donneront droit à un supplément de rente à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante. Si le travailleur demeure au travail et cotise au RRQ plusieurs années après sa retraite, il pourra avoir droit à plusieurs suppléments de rente. Le supplément de rente sera traité comme une rente de retraite, il sera donc versé durant la vie du travailleur et sera indexé chaque année (FADOQ, 2008).

A. Régimes à prestations déterminées

Le participant à un régime à prestations déterminées (PD) ou au volet PD d'un régime à double volet qui demeure à l'emploi pourra recevoir une prestation s'il satisfait les conditions suivantes:

- avoir au moins 60 ans; ou
- avoir au moins 55 ans et avoir droit à une rente non réduite; et
- ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans.

Une entente avec l'employeur est requise, mais le participant n'aura pas obligatoirement à diminuer son temps de travail ni à subir une diminution de salaire. Toutefois, la prestation de retraite progressive ne devra pas excéder 60 % du montant annuel de la rente à laquelle le participant aurait eu droit s'il avait pris sa retraite à la date de la demande, ou de la rente à laquelle il a droit s'il reçoit déjà une rente. Certaines prestations seront exclues de ce calcul comme les rentes constituées avec les cotisations excédentaires ou les cotisations volontaires, mais les prestations de raccordement seront incluses.

La prestation prendra fin lorsque le participant atteindra 65 ans. Un participant ne pourra recevoir en même temps une prestation de retraite progressive et une autre prestation au titre du régime, sauf dans le cas d'une prestation de retraite progressive payable dans le cadre d'un volet cotisations déterminées (CD) du régime. Si le participant reçoit déjà une rente de retraite du régime au moment où il demande la prestation de retraite progressive, le versement de la rente sera suspendue. Selon la position de la Régie des rentes, le régime peut permettre l'accumulation de droits à retraite pendant la période de retraite progressive.

Cependant, la rémunération reçue par le participant pendant la période de retraite progressive ne pourra être prise en compte aux fins du calcul de la rente de retraite « finale » du participant sauf si cela avantage le participant.

Pour les participants qui recevaient déjà une rente avant la période de retraite progressive:

- la suspension de la rente de retraite se terminera à la fin de la période de retraite progressive;
- si le participant recevait une rente anticipée réduite, la réduction sera calculée à nouveau à la fin de la période de retraite progressive;
- si des cotisations sont versées au régime pendant la période de retraite progressive, la rente de retraite sera augmentée d'une rente dont la valeur correspondra au moins aux cotisations salariales avec intérêts (FADOQ, 2008).

B. Régimes à cotisations déterminées

Les régimes de retraite qui contiennent une composante à cotisations déterminées pourront offrir le versement d'une prestation pendant la période de retraite progressive mais ne seront

pas tenus de le faire. Pour bénéficier d'une telle prestation, le participant devra avoir entre 60 et 65 ans et conclure une entente à cet effet avec son employeur. Les modalités de calcul et de paiement de la prestation seront prévues par le régime. Toutefois, le montant annuel de la prestation ne pourra excéder 60 % du plafond de revenu viager que le participant pourrait recevoir d'un fonds de revenu viager¹⁷. Les prestations versées à un participant pendant la période de retraite progressive viendront réduire le solde de son compte à cotisations déterminées.

La retraite progressive ne sera pas un droit automatique pour l'employé. L'employeur devra modifier le régime pour la prévoir et conclure une entente avec l'employé pour la mettre en œuvre. « Si le texte du régime prévoit des modalités précises relatives à la retraite progressive – même si le droit de bénéficier de la retraite progressive est lié au consentement de l'employeur – alors le texte du régime n'aura pas à être modifié chaque fois qu'un employé se prévaut de ces modalités. Par contre, dans la mesure où le texte du régime laisse les modalités à la discrétion de l'employeur, le texte du régime devra être modifié chaque fois qu'un employé se prévaut de la retraite progressive » (MERCER, 2008).

Les mesures proposées offrent une certaine flexibilité à l'employeur qui pourra définir les conditions conformes à ses objectifs compte tenu de ses besoins de main-d'œuvre et de l'ensemble de ses coûts de même que les coûts du régime de retraite. Par contre, la prestation de retraite progressive dans les régimes à cotisations déterminées sera financée à même les droits déjà accumulés par les employés et elle ne devrait donc pas représenter un coût supplémentaire pour les employeurs (FADOQ, 2008).

4. MESURES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le passage d'un emploi à plein temps à la pleine retraite représente une étape importante de la vie d'un travailleur, mais les aspirations en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) en fin de carrière le sont tout autant (Tremblay, 2007 ; Tremblay, 2008a). Par ailleurs, dans beaucoup de milieux de travail, il semble difficile d'avoir accès à des mesures permettant une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail (Tremblay, Tremblay, 2008b ; Tremblay *et al.*, 2008). Comme nous le présenterons dans cette section, ce sont surtout les travailleurs avec de bons emplois qui peuvent profiter de mesures d'aménagement ou de réduction du temps de travail dans le cadre d'une retraite progressive.

Nous avons mentionné précédemment qu'il existe un programme public destiné à favoriser le recours à des mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT). Cependant, il semble que les entreprises qui mettent en place de telles mesures le font parfois sans l'aide de l'État. Selon le Réseau FADOQ, le recours au programme d'ARTT d'Emploi-Québec reste encore très faible, puisque 30 entreprises seulement y ont fait appel entre avril et décembre 2002. S'inspirant notamment des travaux de Bellemare *et al.* (1998) et de Tremblay (2003), le Réseau FADOQ (2008) explicite ce constat.

¹⁷ Le fonds de revenu viager (FRV) est un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) particulier, dans lequel une personne peut transférer les sommes provenant de son régime complémentaire de retraite ou de son compte de retraite immobilisé (CRI). À la différence d'un FERR où il n'existe aucun plafond, il n'est pas possible de retirer d'un FRV plus que le maximum autorisé chaque année. Depuis le 1^{er} janvier 1998, il n'est plus obligatoire d'acheter une rente viagère avec le FRV à l'âge de 80 ans. (Régime des rentes du Québec. <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/rcr/CRI_FRV/FRV/>. Page consultée le 4 décembre 2008.)

« Parmi les faiblesses relevées à propos du programme d'ARTT, des chercheurs identifient l'insuffisance des ressources allouées (humaines, financières, techniques), l'absence d'une campagne promotionnelle d'envergure permettant de faire connaître le programme, le caractère trop défensif des interventions, le recours trop exclusif aux mesures de préretraite et certains problèmes reliés à l'assurance-emploi et à la Régie des rentes du Québec. » (FADOQ, 2008)

Suivant une étude de Fourzly et Gervais (2002), de nombreuses conventions collectives, au Canada, contiennent des clauses concernant les travailleurs âgés qui approchent de la retraite. En général, le but principal est d'inciter les travailleurs à prendre une retraite anticipée en leur offrant divers stimulants financiers. Toutefois, dans le contexte actuel caractérisé par une pénurie de travailleurs qualifiés et un vieillissement rapide de la main-d'œuvre, plusieurs conventions prévoient des moyens de maintenir les travailleurs âgés sur le marché du travail ou de faciliter leur transition vers la retraite. Plusieurs conventions collectives renferment des mesures spécifiquement conçues pour faciliter la transition à la retraite, alors que d'autres mesures sont prises à l'amiable ou ne relèvent pas de la négociation collective, mais simplement de politiques de gestion (Fourzly et Gervais, 2002). Nous avons ressorti les différentes clauses recensées par les auteurs en nous intéressant plus particulièrement au Québec.

A. Congés de préretraite

Les congés de préretraite peuvent aider les employés âgés à se préparer à la retraite et à faciliter la transition travail-retraite en leur permettant de « s'exercer à la vie de retraité » avant de quitter leur emploi (Malcolm, 1985). Suivant Fourzly et Gervais, en janvier 1998, environ 6,5 % des principales conventions collectives canadiennes, touchant 9,2 % des employés (206 797 employés), prévoyaient des congés de préretraite. Il semble que les congés qu'offrent ces clauses sont très variables, allant des congés annuels de la dernière année civile de service, jusqu'à une année de congés payés. D'autres clauses prévoient des mesures offrant des avantages tels que les congés annuels, des crédits de congés de maladie, des indemnités de maladie ainsi que des allocations du régime de retraite. La durée et les conditions des congés de préretraite est variable selon les conventions et l'admissibilité dépend habituellement de l'âge de l'employé, de ses années de service ou d'une combinaison des deux. Par ailleurs, les employés qui quittent leur emploi avant la fin de l'année d'acquisition des congés n'ont droit qu'à une proportion de la paye de vacances, sauf si la convention stipule clairement le contraire. Il en est de même lorsqu'un employé qui part à la retraite doit recevoir l'intégralité de sa paye de vacances annuelles (Fourzly et Gervais, 2002). Ci-dessous un exemple de clause sur le congé de préretraite.

Gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique du Québec (2000-2002) :

« L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, (...), choisir (...) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des congés de maladie à sa réserve et, pour l'autre partie, une indemnité compensatoire correspondant à la moitié de ses crédits de congé de maladie non utilisés; cette indemnité compensatoire ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut (...) » (Fourzly et Gervais, 2002 : 209).

B. Programmes de préparation à la retraite

Fourzly et Gervais (2008) ont également trouvé des clauses relatives à des services de counselling dans 13,4 % des principales conventions collectives canadiennes, visant 19,2 % des employés (431 601 employés). Il semble que ces services n'offrent pas tous une aide spécifiquement liée à la retraite, bien qu'il existe néanmoins certains programmes qui offrent de l'aide aux travailleurs sur le point de prendre leur retraite. Ces programmes se retrouvent principalement dans des domaines tels que « les soins de santé, la planification financière, le logement, l'adaptation au nouveau mode de vie, les questions juridiques, l'organisation du temps de loisirs et les techniques de recherche d'emploi en vue d'une seconde carrière » (Fourzly et Gervais, 2002 : 211). Dans presque tous les cas recensés par les auteurs, les clauses offrant un programme ou un séminaire de counselling avant la retraite sont relativement brèves et renferment peu de détails, mais stipulent que le service sera financé et, si possible, fourni par l'employeur. Ces programmes peuvent aider les travailleurs âgés à se préparer à relever de nouveaux défis tout en atténuant leurs craintes éventuelles (Fourzly et Gervais, 2002). La clause de la convention collective de l'Association des professeurs de l'Université de Concordia en est un bon exemple.

Université Concordia et l'Association des professeurs de l'Université Concordia (1998-2002) :

« Les membres qui prennent leur retraite conformément aux régimes de retraite prévus à l'article 42 (Retraite) pourront recevoir des conseils financiers » [Traduction] (Fourzly et Gervais, 2002 : 211).

C. Retraite échelonnée

Pour Fourzly et Gervais (2002), la retraite échelonnée comprend tout programme permettant de réduire progressivement le temps et la charge de travail au lieu de passer brutalement d'un emploi à plein temps à la retraite. Les auteurs ont trouvé deux formules de retraite échelonnée (ou de « retraite graduelle ») dans les conventions collectives : une réduction graduelle des heures (ou des jours) de travail avant la retraite, ou un emploi à temps partiel après le départ à la retraite pour les pensionnés qui souhaitent continuer à travailler. Les programmes de retraite échelonnée peuvent permettre à l'employeur de conserver des travailleurs âgés qualifiés qui normalement quitteraient leur emploi dans des secteurs particuliers où il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée, en plus de permettre à l'employeur de réduire les coûts de main-d'œuvre. La retraite échelonnée présente aussi des avantages pour les employés âgés, afin que ceux-ci puissent s'adapter progressivement à la retraite tout en conservant un revenu plus élevé que s'ils devaient compter uniquement sur leur pension.

a. Retraite graduelle (avant la retraite)

Au fil des ans, les programmes de préretraite ou de retraite graduelle s'inscrivent de façon plus importante dans les conventions collectives. Ces programmes permettent aux travailleurs âgés de réduire progressivement leur charge de travail, de façon générale, en réduisant leurs heures de travail sur une certaine période avant de partir à la retraite et de toucher leur pension. La période précédant la retraite au cours de laquelle un employé peut réduire sa charge de travail est également variable, pouvant aller de un à cinq ans. Pour les auteurs, les programmes visent un double but : 1) faciliter la transition du travail à plein temps à la retraite, et 2) offrir aux jeunes travailleurs la possibilité d'accéder à un emploi à plein temps. Les clauses de la convention du Syndicat de la fonction publique du Québec et de l'Association des professeurs de l'Université Concordia en sont de bon exemple.

Gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique du Québec (2000-2002) :

« Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive. Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et l'employé participant au programme » (Fourzly et Gervais, 2002 : 212-213).

Université Concordia et l'Association des professeurs de l'Université Concordia (1998-2002) :

« Un membre qui a au moins cinquante-cinq(55) ans peut décider de prendre une retraite échelonnée sur une période ne dépassant pas trois (3) ans, de sorte qu'il commence sa retraite à plein temps au plus tard le 1er juin suivant son soixante-cinquième anniversaire (65). (...) Lorsque la période de retraite échelonnée commencera, l'Employeur exigera de l'employé soixante-quinze pour cent (75 %) de sa charge de travail totale pendant la première année, cinquante pour cent (50 %) pendant la deuxième année et vingt-cinq pour cent (25 %) pendant la troisième et dernière année, sans réduction de salaire. Pendant la troisième année seulement, le membre pourra demander à n'avoir aucune charge de travail pour une réduction de cinquante pour cent (50 %) de son salaire nominal. Dans ce cas, un membre qui participe aux régimes d'avantages sociaux de l'université continuera d'y adhérer. Les cotisations de l'Employeur seront calculées en fonction du salaire nominal total de l'employé, de même que la couverture au titre des régimes de pension, d'assurance-vie et d'assurance invalidité de longue durée de l'université. S'il s'agit d'un cotisant, ses cotisations seront calculées en fonction de son salaire nominal total » [Traduction] (Fourzly et Gervais, 2002 : 214).

La convention collective de l'Université Concordia contient également une clause relative à un « arrangement particulier de réduction du temps de travail avant la retraite » (Fourzly et Gervais, 2002 : 214). Bien que cet arrangement ne semble pas aussi avantageux financièrement que le programme de retraite graduelle décrit précédemment, il offre une autre forme de flexibilité aux travailleurs âgés qui approchent de la retraite.

Université Concordia et l'Association des professeurs de l'Université Concordia (1998-2002) :

« Tout membre âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus et qui possède dix (10) années de service ou plus est admissible à un arrangement spécial de réduction du temps de travail, en fonction duquel ses fonctions et responsabilités sont réduites jusqu'à cinquante pour cent (50 %) chaque année pour une période maximale de cinq (5) ans précédant sa retraite. La réduction de la charge de travail annuelle convenue au moment où l'arrangement est approuvé représente un pourcentage de la charge de travail annuelle. (...) Si la réduction des fonctions est de cinquante pour cent (50 %), le membre recevra un supplément de un et demi pour cent (1 ½ %) de son salaire nominal pour chaque année de service à plein temps à l'Université dépassant dix (10)

ans et allant jusqu'à un maximum de vingt (20) ans, de sorte que le salaire annuel ainsi obtenu ne dépasse pas soixante-cinq pour cent (65 %) du salaire nominal de l'employé » [Traduction] (Fourzly et Gervais, 2002 : 214-215).

b. Possibilités de travail après l'âge de la retraite

Quelques organismes ont mis en place des programmes offrant aux travailleurs âgés, en particulier à ceux dont les compétences et l'expérience sont très recherchées, la possibilité de continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. Ces programmes offrent la possibilité de différer la date de la retraite ou d'avoir un travail à temps partiel ou temporaire après avoir pris sa retraite. Quoiqu'on retrouve surtout ces programmes dans les industries des services, d'où les syndicats sont la plupart du temps absents, certaines conventions collectives, très peu nombreuses, renferment des dispositions concernant le travail après la retraite.

- Retraite différée

Sous réserve de l'approbation de l'employeur ou d'une preuve d'aptitude au travail, plusieurs conventions donnent aux employés la possibilité de prolonger leur vie active au-delà de l'âge normal de la retraite. Bien qu'aboli au Québec, l'âge de la retraite obligatoire était, jusqu'à tout récemment, fixé à 65 ans dans la majorité des provinces et territoires du Canada. Les conditions d'emploi demeurent essentiellement les mêmes que celles des employés permanents. Par ailleurs, certaines clauses contractuelles offrent une plus grande latitude dans leur interprétation. « Par exemple, l'usage du terme « normalement » que renferme la clause suivante peut offrir une certaine souplesse et permettre, dans des cas exceptionnels, de reporter le début de la retraite » (Fourzly et Gervais, 2002 : 217).

Bureau des gouverneurs de la Ryerson Polytechnic University et l'Association des professeurs de Ryerson (1998-2001) :

« Normalement, un membre du corps enseignant prend sa retraite le 31 août suivant son 65e anniversaire » [Traduction] (Fourzly et Gervais, 2002 : 217).

- Travail après la retraite

Fourzly et Gervais (2002) ont recensé d'autres conventions permettant à certains employés de conserver leur emploi, en général à temps partiel, après la date de la retraite. Cette disposition offre aux travailleurs âgés l'avantage d'ajouter un revenu à leur pension de retraite et de conserver un certain nombre d'avantages sociaux. Au Québec, une clause du Syndicat des chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal, illustre cette disposition.

Université du Québec à Montréal et le Syndicat des chargés de cours de l'UQAM (2000-2002) :

« Une assemblée départementale peut soustraire de l'affichage un nombre de charges de cours qui ne doit pas dépasser, par année et pour l'ensemble de l'Université, huit pour cent (8 %) du total des charges de cours non attribuées aux professeures, professeurs et aux maîtres de langues lorsque cette assemblée départementale, avant l'affichage, décide de recommander à l'Université : (...) l'engagement de professeures, professeurs de l'Université à la retraite, au sens des différents régimes applicables pour un maximum de dix (10) charges de cours/session pour les sessions

d'automne et d'hiver et ce, pour l'ensemble de l'Université » (Fourzly et Gervais, 2002 : 218).

Pour Fourzly et Gervais (2002), les principales conventions collectives canadiennes reflètent la nécessité de préparer la fin de la vie professionnelle des travailleurs âgés et renferment des dispositions qui traitent précisément de la transition travail-retraite. Parmi les mesures d'aménagement des conditions de travail, il en est une qui est demandée de manière presque unanime par les travailleurs, c'est celle de la réduction du temps de travail au cours des années de fin de carrière. Il s'agit principalement d'envisager un développement du travail à temps partiel, ou une prise de retraite progressive ou un retrait progressif d'activité. Le principal but visé par les travailleurs est de pouvoir regagner une certaine maîtrise de l'utilisation de leur temps, de choisir leur horaire, d'introduire de la souplesse dans leur horaire, de pouvoir réduire progressivement leur rythme et leur temps de travail avant de quitter définitivement leur emploi (Lesemann et D'Amours, 2006 ; FADOQ, 2007).

Comme le montre l'étude de Fourzly et Gervais (2002), les clauses contractuelles relatives aux congés ou aux vacances de préretraite et les programmes de counselling en vue de la retraite démontrent la volonté des entreprises d'en tenir compte. Les conventions collectives prévoient de plus en plus souvent des programmes qui permettent aux employés de passer à la retraite en réduisant graduellement leur nombre d'heures de travail. Or, si les mesures de réduction du temps de travail sont en partie appliquées dans les très grandes entreprises, comme l'on montré Fourzly et Gervais, elles ne sont pratiquement pas disponibles dans les PME, où l'on retrouve pourtant 70 % des emplois. Aucun aménagement du temps de travail ne tient compte du vieillissement dans les PME, si ce n'est de très rares cas de retraites progressives dont le travail est étalé sur quatre jours avec une cinquième journée compensée par le Régime des rentes du Québec (Lesemann et D'Amours, 2006 ; FADOQ, 2007).

Même si certains employés préfèrent continuer de travailler après l'âge normal de la retraite, ils peuvent alors bénéficier de dispositions qui leur permettent de reporter la date de la retraite et de profiter de possibilités de travail à temps partiel après la retraite. Toutefois, la notion même de vieillissement en emploi est relative au type de production, au type de compétences exigées, à l'organisation du travail, alors que les travailleurs tentent de concilier maintien de la productivité, qualité du travail et maintien de la santé (Lagacé, 2007). Selon nombre d'études, on vieillit différemment selon l'emploi occupé (Bellemare *et al.*, 1998; Lesemann et D'Amours, 2006). Mais encore, le fait de choisir l'une de ces formules peut avoir des répercussions sur les avantages sociaux de l'employé pendant qu'il conserve son emploi, tant sur le plan des cotisations et de l'accès aux régimes qu'en ce qui concerne le salaire cotisable qui servira de base au revenu qu'il touchera pendant sa retraite (Fourzly et Gervais, 2002). Alors, se pose la question de l'articulation entre les mesures de réduction du temps de travail et l'accès aux programmes de compensation financière qui vont combler tout ou une partie du manque à gagner, que l'on pense à l'assurance-emploi, à l'aide sociale (sécurité du revenu) ou aux régimes de retraite ou de préretraite (Lesemann et D'Amours, 2006 ; FADOQ, 2008, 2007).

5. DE BONNES PRATIQUES POUR FAIRE FACE AU VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ?

Avec la crise financière, mais aussi l'amélioration de la santé chez les 45 ans et plus et l'espérance de vie augmentée (Asselin, 2007 ; FADOQ, 2008), certains retraités pourraient

retourner en emploi après une période de retraite, soit parce qu'ils manquent de revenus, soit parce qu'ils souhaitent retrouver une vie sociale dans un milieu de travail. Il est possible d'intéresser un plus grand nombre de travailleurs âgés quant à leur maintien en emploi ou à leur retour sur le marché de l'emploi en bonifiant l'aménagement du temps de travail et les tâches (FADOQ, 2008).

Dans un mémoire rédigé par la FADOQ, diverses mesures sont proposées afin de modifier l'organisation du travail de manière à permettre aux travailleurs d'expérience de rester plus longtemps en emploi et ainsi transmettre leur savoir-faire à la relève (FADOQ, 2007). Des améliorations pourraient être apportées en misant sur la transformation des emplois en aménageant des conditions de travail tels que des postes plus doux, des mesures ergonomiques, en adaptant les postes et à l'assignation à un rôle de tuteur, en plus des aménagements du temps de travail tels le temps partiel, l'horaire flexible, le partage du travail et le désengagement progressif.

D'autres améliorations proposées par la Fédération concernent la gestion des carrières comme l'accès aux évaluations de performance, la mobilité verticale et latérale, l'élargissement des tâches et le développement de la polyvalence, ainsi que la gestion à long terme des emplois et la planification des carrières. De plus, la formation des travailleurs âgés est un aspect important susceptible de prolonger la vie des travailleurs plus âgés. La Fédération propose une approche individualisée qui reconnaît les acquis non sanctionnés par un diplôme, les pratiques de formation adaptées et la formation tout au long de la carrière (FADOQ, 2007). En ce qui a trait aux mesures de formation ou de mentorat, il y a la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi du 1 %)*, qui oblige les employeurs dont la masse salariale annuelle dépasse 1 million de dollars à investir l'équivalent d'au moins 1 % de cette masse salariale pendant l'année dans la formation de leur personnel. Sinon, ils doivent verser le montant non investi au Fonds national de la formation de la main-d'œuvre afin d'améliorer certaines activités liées à la formation. Ce pourrait être une mesure concrète à proposer par l'entreprise aux travailleurs vieillissants pour le prolongement de leur vie active.

Une autre mesure offerte aux travailleurs expérimentés, le Programme d'apprentissage en milieu de travail (formule du compagnonnage), est une mesure gouvernementale possiblement motivante pour les travailleurs plus âgés qui peut permettre un transfert de connaissances officiellement reconnu, ceci étant bien entendu à l'avantage tant de l'État, de l'entreprise que des salariés. Créé par Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), en concertation avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, ce programme permet à des travailleurs d'expérience de transmettre leur savoir-faire à des apprentis. Ces travailleurs s'appellent alors des compagnons d'apprentissage, appliqués à l'un des métiers inscrits au programme tels que soudeurs, pressiers, pâtisseries, machinistes, etc.). La durée du compagnonnage varie selon le métier.

Le rôle d'un compagnon d'apprentissage consiste à assurer la formation et l'encadrement nécessaires à l'apprenti qui s'est inscrit au programme. Il est également chargé de faire le suivi auprès du représentant d'Emploi-Québec. Pour assister le compagnon dans son rôle, on lui fournit un guide expliquant les étapes à suivre, et une séance de formation de trois heures lui est donnée par Emploi-Québec. Il existe également un cours à distance offert spécialement pour les compagnons d'apprentissage, afin de les aider à structurer le transfert de leurs compétences et de faire une évaluation de l'apprenti. Cette formation est produite avec le soutien d'Emploi-Québec et est offerte partout au Québec par le Cégep@distance. Les entreprises peuvent obtenir un crédit d'impôt du gouvernement du Québec pour financer une partie des dépenses et le ministère du Revenu détermine leur admissibilité. Quant à la partie

non remboursée, les entreprises dont la masse salariale est supérieure à 1 million de dollars, peuvent la comptabiliser dans leurs dépenses relevant de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Emploi-Québec, 2008).

CONCLUSION

Au cours des dernières décennies, la participation des travailleurs plus âgés au marché du travail s'est transformée et, désormais, la retraite n'est pas nécessairement un événement ponctuel, mais bel et bien une succession d'événements d'entrée et de sortie possibles avant la retraite définitive. Un premier aperçu de la situation de ce groupe de travailleurs sur le marché de l'emploi au Québec a été possible à partir d'indicateurs comme le taux d'emploi, le taux d'activité et le taux de chômage pour une population donnée.

Nous avons constaté que la population des travailleurs âgés ne constitue pas un groupe homogène. La situation de ces personnes et la prise de décision de la fin de la vie active peut varier considérablement selon le secteur d'activité, le taux de scolarité, la catégorie socio-professionnelle, la taille de l'entreprise où elles exercent leur métier ou leur profession et par le fait même la situation financière de celle-ci. Par ailleurs, tout indique l'existence de difficultés particulièrement importantes de maintien en emploi ou de réintégration à l'emploi dans les régions-ressources et dans les secteurs d'activité en stagnation ou en déclin, qui ont du mal à évoluer dans un contexte où la concurrence internationale est forte. Des programmes créés par le Gouvernement du Québec tentent de pallier les diverses conséquences, surtout financières, sur les travailleurs de ces secteurs.

Dans un contexte de vieillissement des travailleurs et de pénuries de main-d'œuvre appréhendées dans plusieurs secteurs, l'aménagement et la réduction du temps de travail en fin de carrière apparaissent, notamment, comme des options permettant de prolonger la vie active de certains salariés. Il va sans dire que ce type de mesure n'intéressera pas les salariés de tous les secteurs et particulièrement ceux dont la charge de travail s'est alourdie au cours des dernières années ou dont les conditions de travail ont été suffisamment difficiles pour qu'il soit peu probable qu'ils envisagent de prolonger leur vie active (Bellemare *et al.*, 1998 ; Tremblay, 2007). Cependant, on observe déjà que certains retraités retournent en emploi après une période de retraite, soit parce qu'ils manquent de revenus, soit parce qu'ils souhaitent retrouver une vie sociale dans un milieu de travail. En améliorant de façon plus importante l'aménagement du temps et des tâches, il semble possible de faciliter la prolongation de l'activité sur le marché du travail et ainsi faire face au défi du vieillissement de la population et de la main-d'œuvre, tout comme aux difficultés financières de certains. Il faut toutefois approfondir la recherche sur les fins de carrière, les motivations des individus et les formes d'activité souhaitées, ce que nous proposons de faire dans les prochaines années.¹⁸

¹⁸ Notamment dans le cadre du projet ARUC (Alliance de recherche université-communauté, programme de recherche financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada) sur la gestion des âges et des temps sociaux.

ELÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

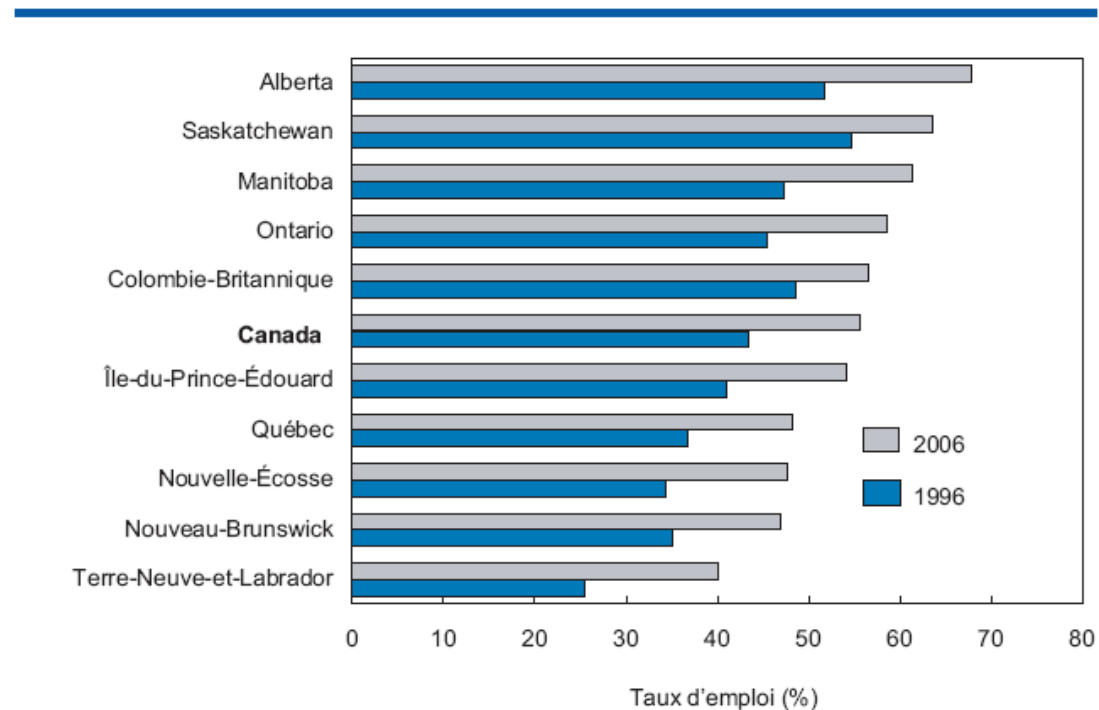
- Asselin, Suzanne. 2007. « En fin de vie active, conserver un lien avec le travail », dans Hervé Gauthier (dir.). *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*. Québec, Institut de la statistique du Québec : 217-252.
- Baril, Guylaine. 2004. *La hausse de l'activité chez les 55-64 ans : phénomène économique ou démographique ?* Capsule du CETECH. <<http://www.cetech.gouv.qc.ca/publications/index.asp?categorie=0700102&type=&page=2>>. Page consultée le 3 décembre 2008.
- Bellemare, Diane, Poulin-Simon Lise et Diane-Gabrielle Tremblay. 1998. *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante*. Sainte-Foy, Télé-Université, 265 p.
- Bonin, Miryam. 2008. « Les retraités en colère. Nouvelle controverse au sujet des fonds de pension », 24 heures, vendredi 2 octobre, Actualité p. 25.
- Cloutier, Luc. 2008. *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*. Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p. <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/qualite_emploi.htm>. Page consultée le 5 décembre 2008.
- Cloutier, Luc, Paul Bernard et Diane-Gabrielle Tremblay. 2009. « Qualité de l'emploi et inégalités entre les genres : des changements marquants au Québec au cours de la dernière décennie ». À paraître dans *Studies in Social Justice*, special Issue on Employment and Economic Inequalities.
- Cloutier, Luc, Paul Bernard et Diane-Gabrielle Tremblay. 2008. La qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec; une étude de son évolution à l'aide d'une nouvelle typologie. Dans Diane-Gabrielle Tremblay. *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité. Les enjeux et les défis*. Québec, Presses de l'Université du Québec : 107-132.
- Copeland, Craig. 2007. « Labor-force participation: The population age 55 and older », *Employee Benefit Research Institute Notes*, vol. 28, n°6, juin : 1-8.
- D'Amours, Martine et Frédéric Lesemann. 2005. *Clés de lecture de l'enjeu du vieillissement de la main-d'œuvre québécoise. Avis au Comité adviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus*. Montréal, Transpol.
- D'Amours, Martine et Frédéric Lesemann. 1999. « L'enjeu de l'emploi et de l'activité des travailleurs vieillissants : la part des entreprises ». *Le Gérontophile*, vol. 21, n°4 : 9-12.
- Deschênes, Nathalie et Leroy O. Stone. 2006. « La probabilité d'atteindre l'état de "retraité". Une analyse longitudinale des variations entre hommes et femmes », dans Leroy O. Stone (dir.). *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*. Ottawa, Statistique Canada : 241-268.
- Emploi-Québec. 2008. *Le programme d'apprentissage en milieu travail*. Québec, Gouvernement du Québec. <<http://emploi.quebec.net/francais/entreprises/formation/pamt.htm>>. Page consultée le 3 décembre 2008.
- FADOQ. 2008. *Promotion des droits*. <<http://www.fadoq.ca/accueil/affichage.asp?langue=1&B=1105>>. Page consultée le 7 octobre 2008.
- FADOQ. 2007. *Pour favoriser l'adaptation du marché du travail aux changements démographiques. Mémoire présenté par le réseau FADOQ au Groupe d'experts sur les travailleurs âgés*. <<http://www.fadoq.ca/accueil/affichage.asp?langue=1&B=1294>>. Page consultée le 7 octobre 2008.
- Fourzly, Michel et Marc Gervais. 2002. *Les conventions collectives et les travailleurs âgés au Canada*. Développement des ressources humaines Canada. Programme de travail. Canada. <<http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/pdf/caowc-dftaccc-fr.pdf>>. Page consultée le 3 décembre 2008.
- Fusulier, Bernard, Diane-Gabrielle Tremblay et Martine di Loreto. 2008. « La conciliation emploi-famille dans le secteur du travail social au Québec : une différence de genre ? Quelques éléments de réponse », *Les politiques sociales*, vol. 3-4 : 63-81.
- Gauthier, Hervé. (dir. 2007). *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain. Volume 2*. Québec, Institut de la statistique du Québec, 403 p. <<http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2007/VieGenerationVo2.pdf>>. Page consultée le 4 décembre 2008.
- Gauthier, Hervé, Pierre-Olivier Ménard, Corinne Desfossés et Anne-Marie Fadel. 2007. « Participation au marché du travail, travailleurs âgés et retraite », dans Hervé Gauthier (dir.). *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*. Québec, Institut de la statistique du Québec : 173-216. <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2007/generation_vol2_chap10.pdf>. Page consultée le 4 décembre 2008.

- Gouvernement du Québec. 2009. *Le pacte pour l'emploi plus. Ensemble vers la relance*. Québec, ministère de l'emploi et de la solidarité sociale.
- Gouvernement du Québec. 2004. *Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés : sondage auprès des personnes participantes. Rapport d'évaluation*. Québec, Direction générale adjointe de la recherche de l'évaluation et de la statistique et Direction générale des politiques. <http://www.emploi-quebec.net/publications/Liens-indirects/00_etude_tages_sondagepart.pdf>. Page consultée le 3 décembre 2008.
- Gouvernement du Québec. 2003. *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi*. En collaboration avec le Comité aviseur pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus, la Commission des partenaires du marché du travail et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. <http://emploi-quebec.net/publications/pdf/00_int_45ansplus.pdf>. Page consultée le 3 décembre 2008.
- Guillemard, Anne-Marie. 2003. *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris, Armand Colin, Collection U Sociologie.
- Institut de la statistique du Québec – ISQ. 2006. « Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1997 – 2005. Faits saillant ». *Travail et rémunération*. Québec. Institut de la statistique du Québec, 2/1.
- Kieran, Patrick. 2001. « Retraite anticipée : tendances », *L'Emploi et le revenu en perspective*, vol. 2, n°9 : 5-13. <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00901/5984-fra.html>>. Page consultée le 3 décembre 2008.
- Laflamme, Mélanie. 2003. *Les politiques relatives aux salariés âgés et les programmes d'aide aux employés dans les conventions collectives*. Gouvernement du Québec, ministère du Travail, direction générale des politiques et de la recherche, direction des données sur le travail.
- Lagacé, Chantale. 2007. *Maintien en emploi, retraite et santé*. Direction systèmes de soins et services. Sous la direction de Frédéric Lesemann. Ministère de la santé et des services sociaux, Québec.
- Lesemann, Frédéric et Martine D'Amours. 2006. *Vieillesse au travail, emplois et retraites*. Montréal, Éditions Saint-Martin, 216 p.
- Lizée, Michel. 2007. « Incitation à l'allongement de la vie active et retrait progressive, deux outils pour faire face au vieillissement de la main-d'œuvre », *Chronique internationale de l'IRES*, n°109, novembre : 127-137.
- Morrison, Malcolm H. 1985. *The Transition to Retirement*. Washington, Bureau of Social Science Research.
- Marshall, Katherine et Vincent Ferrao. (2007). « Participation des travailleurs âgés à la vie active », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n°8, été, n°75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada : 5-12. <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2007108/article/4265244-fra.pdf>>. Page consultée le 2 décembre 2008.
- MERCER. 2008. *Communiqué : Québec – Modifications relatives à la retraite progressive, mise à jour le 28 avril 2008*. <<http://www.mercer.ca/referencecontent.htm?idContent=1305350>>. Page consultée le 3 décembre 2008.
- OCDE. 2006. *Vieillesse et politiques de l'emploi. Vivre et travailler plus longtemps*. Paris, Éditions de l'OCDE.
- OCDE. 2005. *Vieillesse et politiques de l'emploi*. Paris, Éditions de l'OCDE.
- Régie des rentes du Québec. 2008. *La Lettre express. Régimes complémentaires de retraite. Aperçu des modifications apportées par le projet de loi no 68*. Québec, Régie des rentes du Québec.
- Régie des rentes du Québec. (2007). *Régime des Rentes du Québec. Statistiques de l'année 2006*. Québec, Régie des rentes du Québec.
- RHDSC. 2008. *Indicateurs de mieux-être au Canada. Sécurité financière – revenu de retraite*. Calculs fondés selon les données de Statistique Canada. Caractéristiques des aînés, selon le groupe d'âge et la source de revenu, annuel (tableau CANSIM 111-0035), Ottawa, Statistique Canada. <<http://www4.rhdsc.gc.ca/3ndic.1t.4r@-fra.jsp?preview=1&iid=27&bw=1>>. Page consultée le 21 mai 2009.
- Roy, Normand. 2003. « Les grandes tendances du marché du travail. Transformations en cours et à plus long terme ». *Journée annuelle de réflexion du Conseil régional des partenaires du marché du travail Chaudière-Appalaches*, 16 décembre.
- Schellenberg, Grant et Yuri Ostrovsky. 2008. « Rapport de l'Enquête sociale générale de 2007. Planification de retraite et attentes des travailleurs plus âgés », *Tendances sociales canadiennes, Statistique Canada*, 11-008 : 11-35.
- Statistique Canada. 2006. *Revue chronologique de la population active, 2006 Estimations de la population active selon l'industrie détaillée, le sexe, le groupe d'âge, Canada, province, moyenne annuelle*. 71F0004XCB. <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/publications_ressources/pmt/eta/2008/page12.shtml>. Page consultée le 3 décembre 2008.

- Statistique Canada. 2005. *Enquête sur la population active. Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)*. Données sociales du Québec, édition 2005.
- Statistique Canada. (2003). *L'éducation au Canada ; viser plus haut. Recensement de 2001*. Série "analyse", n° 96F0030XIF2001012.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2008a. « The ages of life, work-family balance and aspirations in working time; challenges for firms and countries », *Journal of Applied Business and Economics* (ISSN# 1499-691X), vol. 8 (2) : 72-84. <<http://www.na-businesspress.com/jabeopen.html>>. Page consultée le 10 mars 2009.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. dir. 2008b. *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité : les enjeux et défis*. Québec, Presses de l'université du Québec, 358 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Elmustapha Najem et Renaud Paquet. (2008). « Les aspirations des travailleurs vieillissants en matière de fin de carrière : vers de nouvelles temporalités sociales? », *Les Politiques sociales*, vol. 3-4 : 76-94.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. dir. 2007. *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*. Québec, Presses de l'université du Québec, Collection Économie politique, 281 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2005. *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*. Montréal, Presse de l'Université du Québec, 291 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2003. *L'expérience québécoise et canadienne en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail*. Note de recherche 2003-23 de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Diane Bellemare. 1999. *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante; quelques réflexions invitant à un changement de perspective*. Mémoire présenté aux audiences organisées par le Bureau québécois de l'année internationale des personnes âgées, 3 juin.
- Wannell, Ted. 2007. « Pensions publiques et travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n°8, été, n°75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada : 13-22. <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2007108/article/4265244-fra.pdf>>. Page consultée le 2 décembre 2008.

ANNEXES

Annexe 1 : Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans au Canada, 1996-2006



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Annexe 2 : Rente d'invalidité, nombre de bénéficiaires au 31 décembre, selon la région et le groupe d'âge - 2006

	Âge							
Région	Moins de 35 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	Total
Hommes								
Bas-Saint-Laurent	30	33	66	113	175	338	725	1 480
Saguenay-Lac-Saint-Jean	35	29	69	123	213	340	954	1 763
Québec	71	74	158	268	468	729	1 555	3 323
Mauricie	26	36	70	120	195	299	904	1 650
Estrie	37	36	65	144	267	390	1 085	2 024
Montréal	152	190	399	668	991	1 406	2 575	6 381
Outaouais	26	49	92	163	242	432	771	1 775
Abitibi-Témiscamingue	16	10	40	79	135	218	581	1 079
Côte-Nord	8	8	19	32	63	91	213	434
Nord-du-Québec	4	1	4	10	15	24	59	117
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	13	12	34	57	107	142	358	723
Chaudière-Appalaches	66	59	117	171	287	527	1 552	2 779
Laval	30	30	65	97	162	266	555	1 205
Lanaudière	44	57	104	235	274	472	1 038	2 224
Laurentides	50	57	103	188	256	459	1 042	2 155
Montréal	175	156	252	524	788	1 229	2 712	5 836
Centre-du-Québec	29	34	64	119	166	284	726	1 422
Autres provinces	5	9	19	26	50	67	94	270
Hors du Canada	2	0	7	13	29	73	155	279
TOTAL	819	880	1 747	3 150	4 883	7 786	17 654	36 919
Femmes								
Bas-Saint-Laurent	7	15	54	96	144	209	348	873
Saguenay-Lac-Saint-Jean	14	15	49	102	180	213	392	965
Québec	40	45	153	284	494	682	1 142	2 840
Mauricie	10	25	69	127	203	285	508	1 227
Estrie	23	36	74	134	207	322	712	1 508
Montréal	86	154	331	756	1 050	1 536	2 723	6 636
Outaouais	18	48	117	223	355	401	552	1 714
Abitibi-Témiscamingue	7	15	39	66	122	126	282	657
Côte-Nord	2	4	11	26	52	62	106	263
Nord-du-Québec	0	3	3	10	11	13	24	64
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	5	10	26	50	78	127	193	489
Chaudière-Appalaches	32	35	92	175	278	348	733	1 693
Laval	15	27	82	150	221	303	524	1 322
Lanaudière	29	47	104	237	301	405	674	1 797
Laurentides	35	53	107	232	333	464	733	1 957
Montréal	71	146	321	626	936	1 232	1 935	5 267
Centre-du-Québec	15	18	59	103	153	205	419	972
Autres provinces	4	7	20	44	61	78	112	326
Hors du Canada	2	2	1	4	25	47	83	164
TOTAL	415	705	1 712	3 445	5 204	7 058	12 195	30 734

Source : Régie des rentes du Québec (2007). Régime de rentes du Québec. Statistiques de l'année 2006.

Annexe 3 : Répartition des emplois selon le sexe et le groupe d'âge, moyennes annuelles, Québec, 2000 à 2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	%							
Les deux sexes								
45-49 ans	12,9	13,1	13,5	13,6	13,7	14,0	14,0	13,6
50-54 ans	10,7	11,1	11,0	11,1	11,3	11,5	11,6	12,2
55-59 ans	6,2	6,4	6,6	7,3	7,6	7,8	8,1	8,5
60-64 ans	2,6	2,5	2,9	3,1	3,5	3,7	3,8	4,0
65-69 ans	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	1,1
70 ans et plus	0,3	0,4	0,3	0,4	0,5	0,5	0,4	0,5
Hommes								
45-49 ans	12,4	12,8	13,1	13,0	13,5	13,7	13,5	13,4
50-54 ans	11,0	11,2	10,9	11,2	11,2	11,4	11,6	11,9
55-59 ans	6,9	7,0	7,3	7,9	8,1	8,4	8,4	8,7
60-64 ans	3,1	3,2	3,5	3,7	4,1	4,3	4,3	4,3
65-69 ans	0,6	0,8	0,9	1,1	1,1	1,1	1,3	1,3
70 ans et plus	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	0,7	0,6	0,7
Femmes								
45-49 ans	13,5	13,6	13,9	14,3	13,8	14,3	14,6	13,7
50-54 ans	10,3	10,9	11,1	10,9	11,4	11,7	11,6	12,5
55-59 ans	5,4	5,6	5,8	6,7	7,0	7,1	7,8	8,2
60-64 ans	1,9	1,7	2,3	2,4	2,9	3,1	3,2	3,6
65-69 ans	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	1,0	0,9
70 ans et plus	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hommes	54,7	54,5	54,1	53,4	53,3	53,1	53,1	52,4
Femmes	45,3	45,5	45,9	46,6	46,7	46,9	46,9	47,6

Note : La somme des composantes n'est pas toujours égale au total en raison des arrondissements.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction du travail et de la rémunération,
28 février 2008

<http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/tab8_2000-2007.htm>

CHAPITRE 3. CONVERGENCES ET DIVERGENCES SOCIÉTALES

Ce dernier chapitre met en avant certaines similarités et des différences entre les deux contextes sociétaux étudiés. Il se découpe en trois sections : la première présente les systèmes de pension comme un premier niveau d'analyse des situations belges et québécoises (canadiennes). Dans les deux cas les niveaux de retraite publique semblent faibles et la redistribution tend à mieux fonctionner au Canada ; la construction du système de retraite canadien et québécois permet alors de comprendre que l'implication des individus dans leur système de retraite est différente par rapport à la Belgique et qu'il les responsabilise davantage. En l'occurrence, ceci pourrait alors expliquer une partie de la part plus importante des travailleurs âgés en emploi, à condition de rendre compte, dans le même temps, du système belge qui a encouragé, de facto, des voies de sorties anticipées soutenues par l'État de manière plus importante qu'au Québec.

La deuxième section explore les réalités divergentes du marché de l'emploi des travailleurs vieillissants de Belgique, du Québec (et du Canada). En décomposant le taux d'emploi des 55-64 ans, on s'aperçoit que l'augmentation de ces taux d'emploi au Québec s'explique en bonne partie par une proportion plus importante de femmes en emploi. Il faut alors faire l'hypothèse que le système québécois serait plus égalitaire que le système belge et que, ce faisant, il soutiendrait davantage de personnes à l'emploi... Mettant les hommes et les femmes face aux mêmes réalités de travail et de chômage.

La troisième section explore une dernière composante des trajectoires des individus en fin de carrière qui croise les réalités du marché de l'emploi et les systèmes de retraite et d'emploi, à savoir les systèmes d'aménagements des fins de carrière en Belgique et au Québec.

I. L'INFLUENCE DES SYSTÈMES DE PENSION

Dans les comparaisons internationales, on insiste fréquemment sur les différences de régimes de retraite entre pays. Dans ce cadre, on distingue généralement trois piliers. Le premier correspond aux systèmes publics obligatoires de base ; le deuxième rassemble les régimes complémentaires ou régimes professionnels en ce qu'ils sont reliés à l'employeur ; le troisième est constitué par l'épargne personnelle, qu'elle soit encouragée ou non par l'État. Dans certains cas, on peut penser à un quatrième pilier à travers la poursuite (à temps partiel) de l'activité rémunérée une fois la retraite obtenue. Bien qu'il faille faire preuve de prudence à l'égard de ce type de classement¹⁹, il permet une comparaison terme à terme de la Belgique et du Québec.

¹⁹ Selon Ap Roberts, la « métaphore des piliers » cherche à « encourager le développement de la capitalisation et à contenir la répartition comme mode de financement de la retraite. Il s'agit bien d'une entreprise idéologique dont l'objectif est de convaincre que la répartition, mécanisme principal de financement des pensions dans la plupart des pays, occupe une place trop importante » (Ap Roberts, 2007 : 24). De son côté, Prats (2004) propose une classification plus complexe des régimes de retraite au niveau international qui souligne par exemple que

Tenant compte d'une partie de ces remarques, l'OCDE propose d'étudier les régimes de retraite de différents pays à partir des revenus de remplacement qu'ils offrent. La question des taux de remplacement est un enjeu important pour les réformes des retraites.

L'OCDE compare ainsi les régimes de retraite de différents pays. La Belgique dispose d'un régime public assis sur les salaires et d'un filet de sécurité (une pension minimum). Au Canada, le système de retraite est décrit comme « universel à taux uniforme » (couplé à un « supplément de revenu garanti ») et assorti à des régimes publics assis sur les salaires (RRQ). Le terme « universel » signifie qu'il s'adresse à toutes les personnes, qu'elles aient ou non travaillé. Ces montants sont très limités : 14,4 % du salaire moyen pour la « prestation Sécurité de la vieillesse » (ce montant s'élève à 34,4 % s'il est cumulé avec le « supplément de revenu garanti ») (OCDE, 2007). Pour le Québec, ce sont les retraites provenant de l'employeur qui sont la source de revenus la plus importantes à la retraite, celles-ci pouvant permettre d'obtenir jusqu'à 70 % de la moyenne de ses 5 meilleures années de rémunération, comme on le voit souvent dans les grandes entreprises ou le secteur public.

Tableau 1 : Comparaison des niveaux relatifs de pension en Belgique et au Canada

			Salaire individuel en multiple du salaire moyen dans l'ensemble de l'économie				
		Salaire médian	0,5	0,75	1	1,5	2
Belgique							
	Taux brut de remplacement (% du salaire individuel brut)	40,7	57,3	40,9	40,4	31,3	23,5
	Taux net de remplacement (% du salaire individuel net)	64,4	77,3	65,5	63	51,1	40,7
Canada							
	Taux brut de remplacement (% du salaire individuel brut)	49,5	75,4	54,4	43,9	29,6	22,2
	Taux net de remplacement (% du salaire individuel net)	62,8	89,2	68,3	57,4	40	30,8

Source : OCDE, 2007, *Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques*, pp. 115-120.

D'après ce tableau, la Belgique – comme le Canada – se situe parmi les pays avec les plus bas niveaux de pension publique en comparaison internationale. Si le taux brut de remplacement des pensions belges par rapport au salaire médian est inférieur au taux canadien, le taux net est légèrement supérieur. Si l'on compare ensuite les montants nets et bruts par rapport au salaire moyen, on observe que la redistribution fonctionne mieux au Canada puisque les revenus nets des plus pauvres sont plus importants une fois la redistribution (des revenus les plus élevés) effectuée.

À côté des systèmes de retraite publique, s'ajoutent les systèmes de retraite privée financés par l'entreprise ou par l'individu, systèmes très importants pour les revenus de retraite au Canada et au Québec. Si, comme nous allons le voir, le Canada possède une longue tradition dans ce domaine, la Belgique n'en est qu'à ses premiers pas. Cette évolution soulève un certain nombre de questions dans le champ institutionnel belge, notamment autour de la pertinence de la solidarité. « Actuellement, la solidarité globale augmente dans le premier pilier, tandis que la liaison à la carrière est de plus en plus renforcée par le biais des pensions privées. Dans la mesure où la deuxième tendance est plus forte que la première, cette

contrairement à une idée classique, les États-Unis ne représenteraient pas le régime de retraite libéral par excellence, mais que celui-ci serait mieux représenté par les régimes du Chili ou de Singapour.

combinaison mène à un cercle vicieux qui à long terme entraînera une diminution de la solidarité. » (Larmuseau *et al.*, 2007 : 814) Les faibles niveaux des pensions publiques font dire à des professeurs de la Katholiek Universiteit van Leuven et à Béa Cantillon que le système de pension belge se rapproche d'un modèle anglo-saxon (Cantillon, 2005). Le risque est grand de voir la pauvreté des personnes âgées augmenter, un phénomène qui serait déjà engagé (Larmuseau *et al.*, 2007).

Toutefois, ces données doivent être relativisées notamment parce qu'elles ne considèrent que des salaires moyens. En cela, elles masquent une partie de la réalité. Cette réalité serait différente selon les pays et renvoie, dans chacun d'eux, à des conceptions différentes de la retraite et de ses modes de financement. Les questions soulevées sont également différentes. En Belgique, la question principale serait celle de l'attrait (notamment financier) jugé problématique des dispositifs de sortie anticipée. Au Canada et au Québec, la question serait celle de la composition des revenus à la retraite et du poids respectif des différentes composantes des régimes de retraite. Si la question des inégalités peut être abordée dans les deux pays (notamment en défaveur des femmes), elle a surtout émergé dans le débat public au Québec ; bien que les femmes québécoises plus âgées aient une plus grande participation à l'emploi, et donc possiblement de meilleurs revenus de retraite, il y a eu un débat important sur les écarts avec les hommes, imputables au fait qu'elles ont des salaires plus faibles et travaillent parfois moins d'heures, surtout lorsqu'elles ont des enfants. Des mesures ont toutefois été adoptées pour que les hommes partagent leur pension de retraite avec leur conjointe en cas de séparation par exemple, notamment pour soutenir celles qui n'auraient pas été sur le marché du travail.

1. EN BELGIQUE

La Belgique serait caractérisée, comme d'autres pays européens, par un système social qui limiterait l'intérêt des individus à poursuivre leur carrière. L'approche par les incitants financiers au retrait se retrouve dans les travaux d'économistes tant au niveau belge (Dellis *et al.*, 2002) qu'au plan international (Gruber, Wise, 1999). Dellis *et al.* ont calculé un indice (l'incitant financier au retrait) à partir d'un échantillon représentatif de travailleurs âgés (sur base de données de 1995). En tenant compte de l'ensemble des voies de sortie anticipée du travail (chômage, invalidité, prépension et pension), les chercheurs mobilisent deux facteurs pour évaluer leur impact : l'existence de conditions d'accès aux dispositifs (dont l'âge est un facteur central) et l'aspect financier, c'est-à-dire « la générosité du dispositif choisi, qui est mesurée en termes d'accumulation des droits acquis sur la pension future » (CSE, 2004 : 161). Il ressort de leurs travaux qu'il existe un incitant financier au retrait, la Belgique se situant en comparaison internationale parmi les pays où cet incitant serait l'un des plus élevés.

Les travaux menés à l'OCDE se sont fortement axés sur cette thématique. Depuis ceux fondateurs de Blöndal et Scarpetta (1998) jusqu'à ceux de Duval (2003), ils mettent tous en avant l'impact de ce facteur financier via la notion de taxe implicite sur le travail (*implicit tax rate*). Il s'agirait d'un des principaux « facteurs d'attraction » (OCDE, 2006 : 53) ou *pull factors*. En l'occurrence, les dispositifs permettant le retrait de la vie active (en ce compris les systèmes de pension dans certains cas) sont considérés comme trop généreux. Bonsang et Perelman parlent « d'effets pervers, ou du moins inattendus » des régimes de Sécurité sociale et considèrent que les allocations de pension et autres revenus de remplacement « encourageraient financièrement le départ prématuré de la vie active » (Bonsang, Perelman, 2005 : 83).

Cependant, ces estimations arrivent à des résultats contrastés (Bommier *et al.*, 2001) ou n'expliquent qu'une part des départs. L'étude menée à l'OCDE par Duval admet que les incitants financiers n'expliqueraient qu'un tiers des départs anticipés ; rappelons aussi qu'il s'agit ici d'une moyenne sur l'ensemble des pays de l'OCDE dont les régimes varient fortement, certains pays ayant des incitatifs offerts par l'État, d'autres plutôt par les entreprises. « On the basis of the coefficients estimated, past changes in implicit tax rates and standard retirements ages are found to explain a third (31 %) of the trend decline in older's male labour participation in OECD countries over the last three decades (...). This suggests that other determinants, such as preferences for leisure or « demand side » factors, may have played an important role in driving down participation rates » (Duval, 2003 : 21).

Facilement transférable sur la scène publique, ce type d'approche identifie l'attrait financier des dispositifs publics de retraite comme le facteur explicatif (Dellis *et al.*, 2002 ; Duval, 2003). Dans la lignée de ce raisonnement, les auteurs estiment qu'il faut en diminuer la générosité voir, plus explicitement, supprimer les formes de retrait anticipé comme la figure emblématique de la prépension en Belgique (Bonsang, Perelman, 2005).

Parce qu'ils postulent l'existence d'un individu théoriquement rationnel et capable de maximiser ses gains, ces économistes, à tendance « néoclassique », étudient en priorité les incitants financiers au retrait du côté des individus. Ils postulent que l'individu « choisit » de sortir. Ils visent un marché dégagé de toute contrainte en proposant de supprimer les « incitants au retrait ». C'est là leur principale faiblesse. « On a insisté sur le calcul financier fait par les individus, lié au fait de continuer ou d'arrêter de travailler : il est central, même si souvent il reste imprécis pour les individus tant il est difficile de prendre en compte tous les éléments qui entrent en ligne de compte dans un calcul financier complet. Bien d'autres éléments entrent dans les arbitrages individuels : santé, famille, couple, valorisation ou dévalorisation de la vie professionnelle et de la retraite... Jouent également le sexe, la catégorie socioprofessionnelle et le statut social préféré (...). » (Gaullier, 1998 : 87) Voulant dépasser ce type de limite, Volkoff et Bardot (2004) ont exploré l'impact des caractéristiques du travail et de l'état de santé sur l'intention d'un départ anticipé ou plus tardif des travailleurs. Ils mettent en avant l'importance, dans l'appréciation du travail, de réponses renvoyant au « sens du travail » (notion qu'ils empruntent au psychologue du travail Clot) à partir d'items tels que : « *ne pas pouvoir choisir la façon de procéder dans son travail* », « *ne pas avoir les moyens d'un travail de qualité* », « *ne pas avoir la fierté du travail bien fait* », « *éprouver de l'ennui* ». (*Ibid.* : 78). En l'occurrence, ils touchent là à la subjectivité de l'acteur, à la perception personnelle de sa situation, à la face intime de son expérience du travail. « S'y ajoutent aussi des impressions plus intimes, directement reliées à l'âge : les réponses affirmatives aux questions « *avez-vous le sentiment que votre travail vous vieillit prématurément ?* » et « *dans votre travail, vous fait-on parfois sentir que vous êtes 'vieux' ?* » (*Ibid.*)

2. AU CANADA/QUÉBEC

Au Canada et au Québec, la problématique des fins de carrière ne s'articule pas tant autour des dispositifs de sortie anticipée, car les programmes publics en la matière ont été assez limités, bien que les entreprises privées aient souvent eu recours à ce type de dispositifs, en offrant des incitatifs à leurs salariés. Si les personnes souhaitent également partir avant l'âge

de la retraite, comme dans plusieurs pays européens²⁰, il n'existe pas tant de voies de sortie relevant de l'État comme en Belgique. Si des retraites anticipées ont également été organisées au Québec au cours des années 1980 et 1990, elles ont principalement été financées par des régimes d'entreprise ; elles ont eu lieu en priorité dans les grandes entreprises privées et dans le secteur public (Bellemare, Poulin, Tremblay, 1998 ; D'Amours, Lesemann, 2008).

La régulation des fins de carrière ne passe pas tant par une gestion relativement centralisée comme en Belgique²¹ mais elle fonctionne davantage à l'échelle de l'entreprise (et parfois du secteur, comme récemment dans le cas du secteur forestier) en fonction de règles plus souples. Dans le domaine des retraites, les acteurs ont ainsi développé des régimes privés d'entreprise et des systèmes d'épargne individuelle.

Au Canada et au Québec, le système a vu se développer un ensemble de régimes privés de retraite.

Apparus dès la fin du XIX^{ème} siècle, les régimes de retraite d'entreprise (régime enregistré de pension d'entreprise ou RPA), couvrent 39 %²² de la population (OCDE, 2007) avec des taux de cotisation estimés à 8,5 %. Selon Lizée, cette couverture est insuffisante et en déclin depuis 30 ans et « la qualité des régimes varie d'un employeur à l'autre » (Lizée, 2007 : 129), les meilleurs étant évidemment ceux du secteur public, qui sont plus généreux et où les risques de défaillance du régime sont pratiquement nuls. Parmi ceux qui cotisent à ces systèmes, 40 % viennent du secteur public, 55 % des grandes entreprises et 5 % des PME (D'Amours, Lesemann, 2008). Ces régimes seraient surtout l'apanage d'environnements syndiqués sans que toutefois il existe une relation réciproque : ainsi, si la plupart des milieux syndiqués ont mis en place des régimes de retraite d'entreprise, les travailleurs peuvent bénéficier de tels régimes privés sans pour autant être syndiqués, comme c'est le cas dans de nombreuses grandes entreprises des secteurs financiers, assurances, télécommunications (Bellemare, Poulin, Tremblay, 1998). De la même manière, la part des femmes dans les régimes privés a augmenté en raison d'une présence accrue dans l'emploi mais elle est restée inférieure à celle des hommes de 1975 à 1992 selon cette dernière étude (*Ibid.* : 66), et les femmes ayant souvent des salaires inférieurs et des durées de travail moindres, leurs pensions de retraite restent plus faibles.

Au niveau des régimes individuels, le Québec a développé le Régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR), notamment en encourageant fiscalement l'épargne personnelle. « Ce régime, créé en 1957 à l'intention des travailleurs indépendants (qui par définition n'ont pas accès à un régime d'entreprise, un RPA) a été étendu à l'ensemble des travailleurs au cours des années 1970. » (D'Amours, Lesemann, 2008) Toutefois, il faut savoir que les Canadiens ne contribuent pas tous à ces REÉR et qu'ils n'arrivent souvent pas à contribuer autant qu'ils le pourraient pour une année donnée. Plusieurs ne commencent à contribuer que dans la quarantaine lorsqu'ils ont atteint un niveau de revenu suffisant.

Dans les « indicateurs de mieux-être du Canada » (RHDSC, 2008), on trouve le calcul des revenus des personnes de 65 ans et plus. En 2006, la répartition de leurs revenus provenait à 24 % de la Sécurité vieillesse (pension universelle), 19 % des régimes assis sur les salaires (RRQ), 34 % de pensions privées d'entreprise et de REÉR, 10 % d'épargne et de placement et de 13 % d'autres sources (ceci inclut notamment les revenus d'emploi « post-carrière »). Si

²⁰ « L'enquête européenne SHARE montre ainsi que la proportion de seniors souhaitant partir à la retraite « le plus tôt possible » est plus élevée en Espagne, en France, en Italie et en Grèce, et plus faible en Suède et surtout aux Pays-Bas. » (Math, 2007 : 14)

²¹ Action via des politiques de pension fédérale et des régimes de prépension au niveau interprofessionnel. Des relais sectoriels peuvent apporter une série de modifications aux règles générales.

²² Ce taux est de 40-50 % en Belgique et le taux de cotisation n'y est que de 1-5 % (OCDE, 2007).

l'on étudie cette répartition en fonction du sexe, on observe surtout une différence au niveau des revenus d'emploi (27 % des hommes en possèdent contre seulement 12 % des femmes²³), des revenus privés issus de pensions d'entreprise ou de REÉR (71 % des hommes en ont contre 55 % des femmes) et, dans une moindre mesure, au niveau de la pension publique assise sur les salaires (RRQ) (96 % des hommes en bénéficient contre 84 % des femmes).

De manière tout à fait significative, le montant des pensions privées (d'entreprise et de REÉR) a considérablement augmenté dans le revenu moyen des personnes âgées depuis 1980, passant de 9.800 \$ à 15.700 \$. Le montant de la pension universelle est resté stable, autour de 7.000 \$ et celui des pensions des régimes assis sur les salaires a presque doublé, passant de 3.900 \$ à 6.100 \$. Par contre, les revenus issus des placements privés et de l'épargne ont diminué (de 8.700 \$ à 5.100 \$) de même que les revenus tirés d'un emploi (22.100 \$ à 11.200 \$).

Toujours selon ces données, si 57 % des Canadiens de plus de 65 ans possèdent une source privée de revenu issue de placements et 62 % issue de régimes privés de pension et de REÉR, ces montants ne s'établissent qu'à 52 et 56 % pour le Québec.

Si l'on compare avec les données de 1971 et 1985 (Canada) recueillies dans Bellemare *et al.* (1998), on constate que les régimes publics basés sur les salaires (RRQ) ont occupé une part de plus en plus importante dans la répartition des revenus des plus de 65 ans. Par rapport aux pensions privées, ces auteurs soulignaient qu'elles n'avaient pas pris la place que certains espéraient. En 2006, il faut néanmoins constater que leur importance a continué à croître. Cependant les données ne sont pas exactement comparables. Enfin, si ces auteurs montraient que la part des revenus issus d'un travail avait baissé entre 1971 et 1985 et rendait compte d'une diminution des taux d'activité des plus de 65 ans, aujourd'hui, il semble que la situation se complexifie par rapport au travail.

Ainsi, si en 1980, 16 % des personnes de plus de 65 ans tiraient des ressources d'un travail, elles n'étaient plus que 9 % en 1993 et sont à nouveau plus de 19 % en 2007. Cependant, les gains obtenus n'ont pas suivi la même tendance : de 22.600 \$ en 1980, ils étaient de 18.300 en 1993 et de 12.500 \$ en 2007. En d'autres termes, si davantage de personnes retournent sur le marché du travail (et même plus encore qu'en début de période), le rendement pécuniaire est décroissant ; il faudrait alors s'intéresser aux autres raisons que le seul intérêt financier qui poussent les personnes à rester ou retourner en emploi après 65 ans. La poursuite du travail renverrait à différentes motivations : pour son épanouissement, pour des raisons financières, voire en raison d'une demande de leur service par certaines entreprises (Marshall, Ferrao, 2007).

Au-delà de cette diversité de sources de revenu et des problèmes d'inégalités qu'ils soulèvent notamment en fonction du genre, cette régulation par le marché fait apparaître ou réapparaître une croissance du « travail post-carrière » qui relativise la notion même de retraite (Lesemann, Beausoleil, 2004) et fait exploser les demandes d'aménagement du temps de travail en fin de carrière de la part des individus (Tremblay *et al.*, 2008). En particulier – et nous y reviendrons dans la section consacrée aux aménagements du temps de travail – l'incitation à l'emploi des salariés plus âgés passerait principalement par la retraite graduelle (avec incitation financières et réduction du temps de travail sur 3 ou 5 ans en fin de carrière (Bellemare *et al.* 1998 ; Tremblay, 2007).

²³ Cependant, en comparaison à d'autres pays comme par exemple la Belgique, ce sont des taux assez élevés étant donné que l'âge normal de la retraite est de 65 ans, quoiqu'il n'y ait plus d'âge *obligatoire* au Canada, puisque ce serait contraire à la Charte des droits de la personne.

Le Canada et le Québec ont donc une part plus importante de personnes plus âgées à l'emploi (notamment après l'âge pivot de 65 ans) qu'en Belgique mais celles-ci, comme nous l'avons signalé dans le chapitre 2, ne représentent pas un groupe homogène. Il semble même qu'un des enjeux futurs soit la question des inégalités en fin de carrière, entre des individus disposant de ressources suffisantes, d'un emploi sécurisé, de revenus de retraite complémentaire (d'entreprise et personnel) et aspirant à poursuivre leur travail d'un côté et, de l'autre, des personnes obligées financièrement de poursuivre une activité qu'elles prennent plutôt par contrainte (D'Amours, Lesemann, 2008 ; Tremblay, Najem, Paquet, 2007).

Bref, si le système de retraite du Québec et du Canada est plus « léger » pour l'État qu'en Belgique en ce qu'il passe par une implication financière et une responsabilisation plus grande des entreprises et des individus, cette situation confirme (voire amplifie) les inégalités sociales construites au cours de la carrière. En d'autres termes, si la Belgique est d'abord confrontée au problème du financement de ses retraites publiques et à l'importance du coût de ses régimes de retraite anticipée²⁴, le Québec réfléchit de son côté aux dispositifs de sortie du marché du travail en souplesse capables de soutenir une prolongation des carrières et de satisfaire des demandes individuelles croissantes d'aménagement du temps de travail (Tremblay *et al.*, 2008).

II. LES ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS

Au-delà du cadre que constituent les régimes de retraite d'un pays, il est essentiel de tenir compte de la place réservée aux travailleurs plus âgés sur le marché de l'emploi. Certes, les régimes de pension peuvent expliquer une partie des comportements en emploi des individus et des attitudes des entreprises. Cependant, un examen attentif de l'emploi des plus âgés devrait nous permettre de dépasser ce premier niveau d'analyse pour proposer une hypothèse explicative plus générale se rapportant à la société dans son ensemble. Pour cela, nous utiliserons le taux d'emploi des « travailleurs vieillissants²⁵ » entendus au sens statistique des personnes de « 55 à 64 ans ».

²⁴ A ce sujet, les études soulignent l'importance du coût des régimes de retraite anticipée en Belgique face aux autres pays. Cependant, les données varient fortement d'une étude à l'autre : Herbertsson et Orszag (2001) calculent pour 1998 un coût pour les régimes de retraite anticipée de 13,5 % de PIB pour la Belgique, 6,7 % pour le Canada et 7,7 % pour le Danemark. De son côté, l'OCDE (2003 : 176 cité par Moulaert, 2005 : 33) faisait mention pour l'année 2000 des chiffres de seulement 0,4 % pour la Belgique et de 1,6 % pour le Danemark ! Les interprétations ne doivent pas se limiter à des comparaisons simplistes voyant dans les pays avec de hautes dépenses de mauvais exemples et, à l'inverse, ceux qui ont de faibles dépenses des exemples à suivre. Pour reprendre le cas du Danemark, il aurait des hauts niveaux de dépenses de sortie anticipée tout en développant des dispositifs plus favorables à l'emploi.

²⁵ La notion de « travailleur vieillissant » n'est pas stabilisée et coexiste avec d'autres notions comme travailleurs âgés, seniors ou encore travailleurs expérimentés. Dans le cadre de cette approche comparative, nous n'entrons pas dans le débat épistémologique en faveur de l'une ou l'autre de ces définitions. Pour un avis critique sur ce point, voir l'ouvrage pionnier de Patrice Bourdelais (1993) ou la synthèse de Vincent Caradec (2001).

1. LE TAUX D'EMPLOI DES 55-64 ANS

En premier lieu, nous traitons du taux d'emploi. Celui-ci se concentre sur les personnes en emploi ; il ne tient pas compte des personnes à la recherche d'un emploi (chômeurs) qui sont elles comptabilisées dans le taux d'activité. Nous y reviendrons ultérieurement. Soulignons que si cet indicateur permet des comparaisons internationales précises et longitudinales, il n'est pas exempt de limites. Par exemple, il ne tient pas compte de la qualité de l'emploi. En effet, les définitions internationales considèrent comme ayant un emploi toute personne qui a effectué au moins une heure de travail rémunéré dans la semaine de référence de l'enquête²⁶.

Dans les tableaux qui suivent, nous avons calculé les différences de taux d'emploi entre pays et plusieurs moyennes de ces taux.

²⁶ Pour des développements sur les indicateurs de qualité de l'emploi, on se réfère au travail de Luc Cloutier paru en 2008. *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*. Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.

Tableau 2 : Évolution des taux d'emploi des 55-64 ans Bel. Qc. Can. (1983-2008), en %

	Belgique %	Québec %	Canada %	Différence Belgique Québec (1) En points de %	Différence Québec Canada (2) En points de %
1983	29	41,7	46,8	12,7	5,1
1984	27,1	39,9	46,4	12,8	6,5
1985	25,9	38,6	46,2	12,7	7,6
1986	24,1	38,2	45,7	14,1	7,5
1987	21,6	39,1	45,8	17,5	6,7
1988	21,4	38,3	46,3	16,9	8
1989	22,5	37,9	46	15,4	8,1
1990	21,4	38,7	46,2	17,3	7,5
1991	21,6	37,6	44,5	16	6,9
1992	22,4	36,4	43,7	14	7,3
1993	21,9	36,2	43	14,3	6,8
1994	22,4	37,2	43,7	14,8	6,5
1995	23,3	36,4	43,2	13,1	6,8
1996	21,8	36,7	43,5	14,9	6,8
1997	22	38	44,4	16	6,4
1998	22,5	38,4	45,2	15,9	6,8
1999	24,7	38,8	46,8	14,1	8
2000	25	41	48,1	16	7,1
2001	25,2	40,3	48,2	15,1	7,9
2002	25,8	42,7	50,1	16,9	7,4
2003	28,1	45,5	53	17,4	7,5
2004	30,1	47,1	53,9	17	6,8
2005	31,8	47,6	54,8	15,8	7,2
2006	32	48,3	55,6	16,3	7,3
2007	34,4	50	57,1	15,6	7,1
2008	34,5	50,2	57,5	15,7	7,3
		moyenne sur 25 ans		15,3	7,1
		moyenne 1983-1996		14,8	7,0
		moyenne 1997-2008		16,0	7,2

Sources : Données belges : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail. Compilation personnelle.

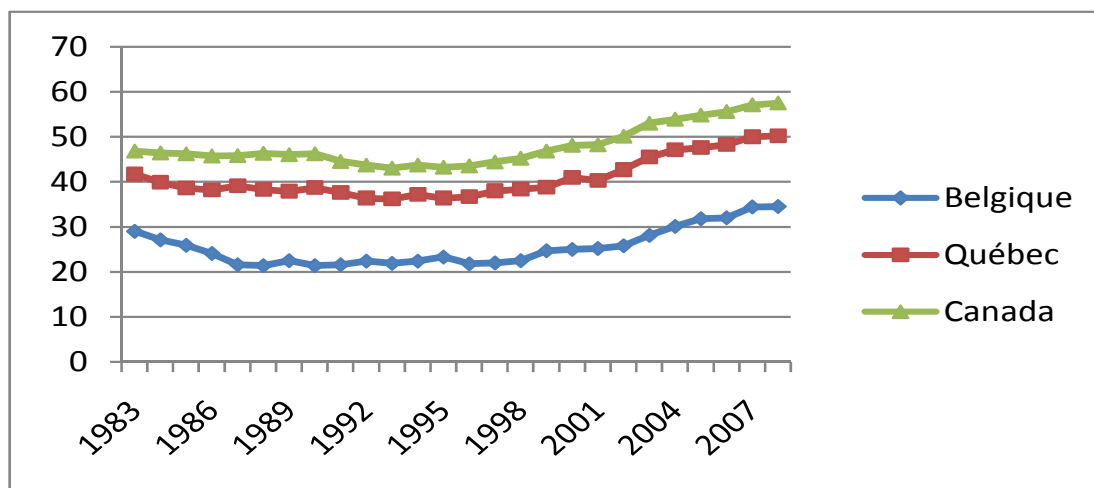
Données québécoises : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

1. L'écart est calculé en soustrayant le taux de la Belgique au Québec. Un écart positif signifie donc que le taux du Québec est supérieur à celui de la Belgique.

2. L'écart est calculé en soustrayant le taux du Québec du Canada. Un écart positif signifie donc que le taux du Canada est supérieur à celui du Québec.

Partant de ce premier tableau, on constate que la Belgique connaît une situation très différente de celle du Québec et du Canada. Depuis 25 années, le taux d'emploi des 55-64 ans y est inférieur de 15,3 points de % en moyenne ; cette différence ne s'élève qu'à 7,1 points de % entre le Québec et le Canada. Ces différences s'observent plus explicitement à partir du graphique suivant qui montre que le Canada présente le taux le plus élevé, le Québec venant au deuxième rang et la Belgique ayant le taux le plus bas.

Graphique 1 : Évolution des taux d'emploi des 55-64 ans Bel. Qc. Can. (1983-2008), en %



Dans les trois entités géographiques, la croissance du taux d'emploi se développe depuis 1997 et ne cesse pas jusqu'en 2008 (dernières données disponibles). Bien que cette croissance démarre à des niveaux différents, elle se situe, dans les trois entités, entre 12 et 13 points de %. Nous pouvons l'interpréter de deux manières : soit l'augmentation est similaire dans les trois entités ; soit, en tenant compte du niveau de départ, l'augmentation est plus intensive en Belgique.

Nous pouvons aussi étudier l'évolution de la moyenne des taux d'emploi. Cette différence reste quasiment identique entre le Canada et le Québec. Par contre, entre la Belgique et le Québec, quelques nuances apparaissent. Sur 25 ans, elle est de 15,3 points de %. De 1983 à 1996, elle est légèrement inférieure à 14,8 points de % puis elle augmente de 1997 à 2008 en passant à 16 points de %. Cela signifierait que les Québécois âgés restent ou retournent au travail de manière plus intensive que leurs homologues belges depuis 1997.

Cependant, il est difficile d'interpréter ces données générales. Voyons comment ces taux évoluent en fonction du genre afin de savoir si cette différence pourrait s'expliquer par des comportements masculins et féminins différents.

2. VARIATIONS EN FONCTION DU SEXE

Lorsqu'on observe les taux d'emploi des 55-64 ans en fonction du sexe dans les tableaux suivants, on constate que les femmes sont moins souvent en emploi que les hommes, tant en Belgique qu'au Québec, constat également valable pour la plupart des pays dans les comparaisons internationales.

Tableau 3 : Évolution des taux d'emploi des hommes de 55-64 ans Bel. Qc. Can. (1983-2008), en %

	Belgique %	Québec %	Canada %	Différence Belgique Québec (1) En points de %	Différence Québec Canada (2) En points de %
1983	47,7	61,5	65,2	13,8	3,7
1984	44,6	59,3	64,4	14,7	5,1
1985	43	56,4	62,8	13,4	6,4
1986	38,8	56,6	62,3	17,8	5,7
1987	35,5	56,7	61,1	21,2	4,4
1988	34,4	54,7	61,1	20,3	6,4
1989	36,3	52,8	60,9	16,5	8,1
1990	34,3	54,3	60	20	5,7
1991	33,9	51,6	56,9	17,7	5,3
1992	34,6	49,8	55,2	15,2	5,4
1993	32,9	48,4	54	15,5	5,6
1994	33	47,8	53,7	14,8	5,9
1995	34,5	48,2	53,3	13,7	5,1
1996	32,2	48	53,7	15,8	5,7
1997	32,2	50,5	55,1	18,3	4,6
1998	32,1	49,5	54,7	17,4	5,2
1999	35,1	51,3	56,6	16,2	5,3
2000	35,1	52,3	57,4	17,2	5,1
2001	35,1	51,5	57,3	16,4	5,8
2002	35,1	53,3	59	18,2	5,7
2003	38,7	55,2	60,9	16,5	5,7
2004	39,3	56,3	62	17	5,7
2005	41,7	57	63,1	15,3	6,1
2006	40,9	55,9	62,8	15	6,9
2007	42,9	56	63,6	13,1	7,6
2008	42,8	54,9	63,3	12,1	8,4
		moyenne sur 25 ans		16,3	5,8
		moyenne 1983-1996		16,5	5,6
		moyenne 1997-2008		16,1	6

Sources : Données belges : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail. Compilation personnelle.

Données québécoises : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

1. L'écart est calculé en soustrayant le taux de la Belgique au Québec. Un écart positif signifie donc que le taux du Québec est supérieur à celui de la Belgique.

2. L'écart est calculé en soustrayant le taux du Québec du Canada. Un écart positif signifie donc que le taux du Canada est supérieur à celui du Québec.

Tableau 4 : Évolution des taux d'emploi des femmes de 55-64 ans Bel. Qc. Can. (1983-2008), en %

	Belgique	Québec	Canada	Différence Belgique Québec (1)	Différence Québec Canada (2)
	%	%	%	En points de %	En points de %
1983	11,8	24,1	30	12,3	5,9
1984	11	22,5	29,9	11,5	7,4
1985	10,3	22,6	30,8	12,3	8,2
1986	10,5	21,7	30,3	11,2	8,6
1987	8,7	23,3	31,5	14,6	8,2
1988	9,3	23,5	32,3	14,2	8,8
1989	9,7	24,2	31,8	14,5	7,6
1990	9,4	24,4	32,9	15	8,5
1991	10,2	24,6	32,4	14,4	7,8
1992	11	24	32,6	13	8,6
1993	11,6	24,8	32,4	13,2	7,6
1994	12,4	27,4	33,8	15	6,4
1995	12,7	25,3	33,3	12,6	8
1996	12	26	33,5	14	7,5
1997	12,4	26,1	34,1	13,7	8
1998	13,4	27,9	36,1	14,5	8,2
1999	14,8	27,1	37,3	12,3	10,2
2000	15,4	30,1	39,1	14,7	9
2001	15,6	29,5	39,4	13,9	9,9
2002	16,7	32,5	41,4	15,8	8,9
2003	17,7	36,2	45,3	18,5	9,1
2004	21,2	38,3	46	17,1	7,7
2005	22,1	38,6	46,8	16,5	8,2
2006	23,2	41	48,7	17,8	7,7
2007	26	44,2	50,7	18,2	6,5
2008	26,3	45,8	51,9	19,5	6,1
	moyenne sur 25 ans			14,6	8
	moyenne 1983-1996			13,4	7,8
	moyenne 1997-2008			16	8,3

Sources : Données belges : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail. Compilation personnelle.

Données québécoises : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

1. L'écart est calculé en soustrayant le taux de la Belgique au Québec. Un écart positif signifie donc que le taux du Québec est supérieur à celui de la Belgique.

2. L'écart est calculé en soustrayant le taux du Québec du Canada. Un écart positif signifie donc que le taux du Canada est supérieur à celui du Québec.

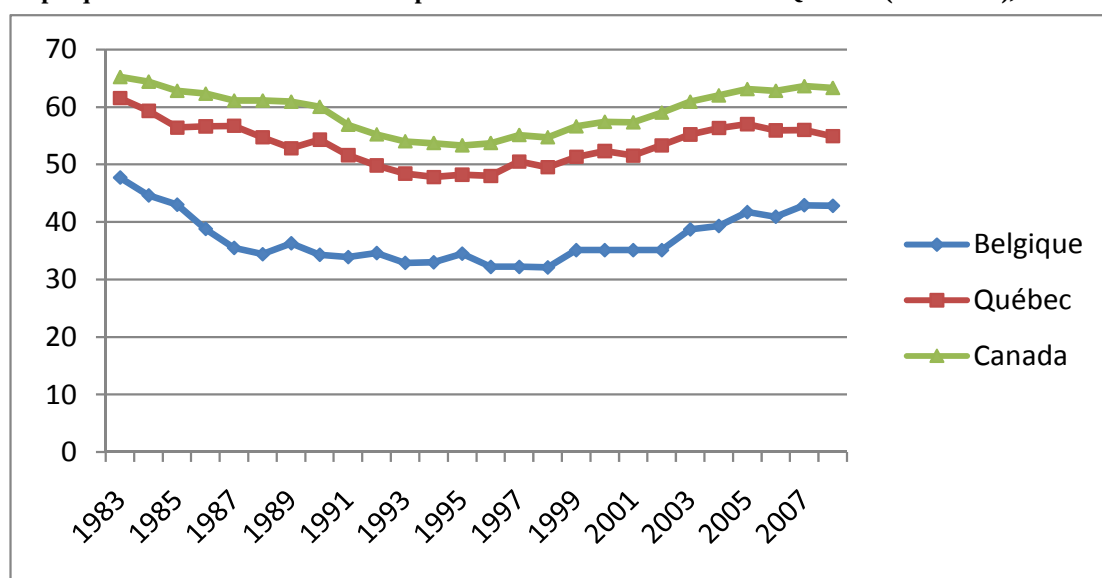
Lorsqu'on compare de manière longitudinale les taux d'emploi entre le Québec et la Belgique selon le sexe, on observe des écarts tant pour les hommes que pour les femmes de l'ordre de 15 à 20 points de %. Sur 25 ans, l'écart reste stable pour les hommes (autour de 16 %) tandis que l'écart des taux d'emploi féminin reste stable de 1993 à 1996 avant de connaître une rupture qui se marque plus nettement à partir de 2002. Cette tendance, dans le sens d'une croissance accrue du taux d'emploi des femmes québécoises de 55-64 ans, est visible dans les graphiques ci-dessous.

Si on compare le Québec avec le Canada, les écarts de taux d'emploi, tant pour les hommes que pour les femmes, se réduisent plus fortement.

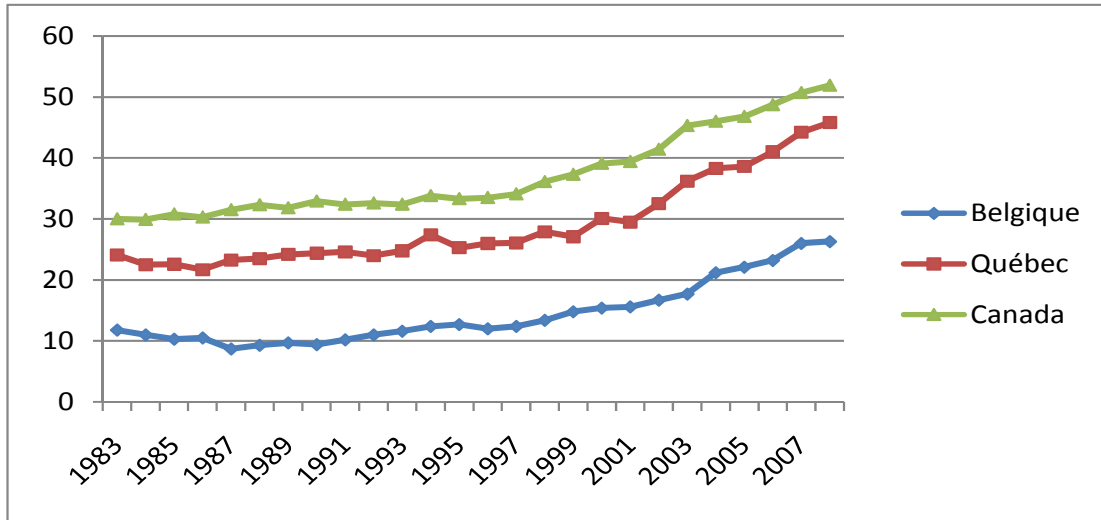
En d'autres termes, il semble que les femmes canadiennes et québécoises « rattrapent » les hommes en étant de plus en plus présentes sur le marché de l'emploi, tandis qu'en Belgique elles restent à la traîne, et ce d'autant plus qu'elles étaient très peu présentes en emploi en début de période (1983). Du côté masculin, les niveaux de taux d'emploi semblent atteindre des seuils qui ont tendance à ne plus guère augmenter, ou de manière relative comme au Québec.

Les deux graphiques suivant donnent une illustration visuelle de ces évolutions depuis 25 ans : baisse puis relative stabilisation et/ou croissance lente des taux d'emploi masculins des 55-64 ans dans les trois espaces géographiques ; croissance continue des taux d'emploi féminins des 55-64 ans depuis 1983 avec un effet d'accélérateur depuis le milieu des années 1990, en particulier pour les Québécoises.

Graphique 2 : Évolution des taux d'emploi des hommes de 55-64 ans Bel. Qc. Can. (1983-2008), en %



Graphique 3 : Évolution des taux d'emploi des femmes de 55-64 ans Bel. Qc. Can. (1983-2008), en %



3. VARIATIONS EN FONCTION DU SEXE ET DU NIVEAU D'ÉTUDES

On peut encore obtenir une description plus fine du marché de l'emploi en distinguant les taux d'emploi selon les niveaux d'études et en maintenant la distinction selon le genre. Ces données permettent de préciser davantage où se situent les différences dans le taux d'emploi et donnent une idée plus précise de l'accès au marché du travail selon les pays. Nous avons construit trois nouveaux tableaux pour rendre compte de ces différences à partir des classifications internationales :

- Faiblement qualifiés : dénomination ISCED0_2 (Pre-primary, primary and lower secondary education, levels 0-2, ISCED 1997) pour la Belgique selon Eurostat et regroupement des 0-8 ans, études secondaires partielles et complètes pour le Québec et le Canada selon l'Institut de la statistique du Québec.
- Moyennement qualifiés : dénomination ISCED3_4 (Upper secondary and post-secondary non-tertiary education - levels 3-4, ISCED 1997) pour la Belgique selon Eurostat et regroupement d'études postsecondaires partielles et certificats ou diplômes d'études postsecondaires pour le Québec et le Canada selon l'Institut de la statistique du Québec.
- Hautement qualifiés : dénomination ISCED5_6 (Tertiary education - levels 5-6 (ISCED 1997) pour la Belgique selon Eurostat et grade universitaire pour le Québec et le Canada selon l'Institut de la statistique du Québec.

Certes, ces niveaux ne décrivent pas nécessairement la position réelle des individus sur le marché du travail et des phénomènes de déqualification par rapport au diplôme peuvent exister²⁷. Toutefois, malgré cette limite, il reste un indicateur pertinent pour distinguer les positions en emploi en comparaison internationale.

²⁷ Soit le fait d'occuper un emploi ne nécessitant pas le niveau de diplôme détenu par l'individu.

Tableau 5 : Évolution des taux d'emploi des hommes et femmes de 55-64 ans faiblement qualifié(s) Bel. Qc. Can. (1992-2008), en %

Hommes	Femmes			Belgique %	Québec %	Canada %
	Belgique %	Québec %	Canada %			
1992	26,6	45,9	51,3	8,4	20,7	28,1
1993	24,1	42,2	48,5	8,2	20,9	27,1
1994	24,3	42,3	49,2	9,2	22,3	28,7
1995	26,6	42,1	47,8	9,3	19,6	27,2
1996	23,3	43,0	48,5	8,2	21,6	27,3
1997	22,5	46,1	50,2	8,8	20,9	27,6
1998	23,9	44,4	49,3	9,9	22,0	29,3
1999	24,4	46,6	52,0	10,3	23,0	30,7
2000	25,4	49,7	52,1	11,7	24,4	32,1
2001	22,1	46,8	52,3	10,8	25,3	32,3
2002	25,6	49,1	53,1	11,3	28,4	34,5
2003	28,6	50,8	55,3	12,3	31,1	37,7
2004	28,4	52,4	57,5	16,3	32,9	38,7
2005	29,7	52,6	57,8	14,4	31,0	38,2
2006	30,3	52,2	57,3	16,4	33,9	41,2
2007	31,6	52,9	58,2	17,8	36,6	42,5
2008	30,3	49,7	58,5	17,8	38,0	43,8

Sources : Données belges : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail. Compilation personnelle. Données québécoises²⁸ : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

²⁸ Nous remercions Luc Cloutier de l'Institut de statistique du Québec pour nous avoir transmis les données du Québec et du Canada.

Tableau 6 : Évolution des taux d'emploi des hommes et femmes de 55-64 ans moyennement qualifié(s) Bel. Qc. Can. (1992-2008), en %

Hommes	Femmes			Belgique %	Québec %	Canada %
	Belgique %	Québec %	Canada %			
1992	44,4	55,4	58,2	17,2	37,4	43,4
1993	43,1	55,2	57,5	19	37,3	43,0
1994	41,6	54,3	57,2	18	40,5	42,6
1995	43,2	54,4	57,6	19,5	36,5	43,3
1996	40	52,0	57,0	19,4	34,5	42,9
1997	41,1	53,1	58,1	18,5	33,3	42,9
1998	40,4	53,7	57,9	17,8	37,0	45,6
1999	45,8	55,6	59,8	19,4	32,6	45,3
2000	39,9	53,1	61,0	17,2	38,5	47,4
2001	45,7	55,1	60,1	20,3	33,6	46,5
2002	44,9	55,9	61,7	23	36,8	48,2
2003	46,3	57,9	63,8	24,4	42,6	52,0
2004	44,9	56,1	63,7	24,3	42,4	51,1
2005	45,9	60,0	65,5	29,2	47,0	53,6
2006	43,7	56,9	64,5	27,2	49,3	54,6
2007	44,9	56,3	64,8	30,7	48,8	56,3
2008	45,2	57,5	64,3	31,9	51,1	56,7

Sources : Données belges : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail. Compilation personnelle.
Données québécoises : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

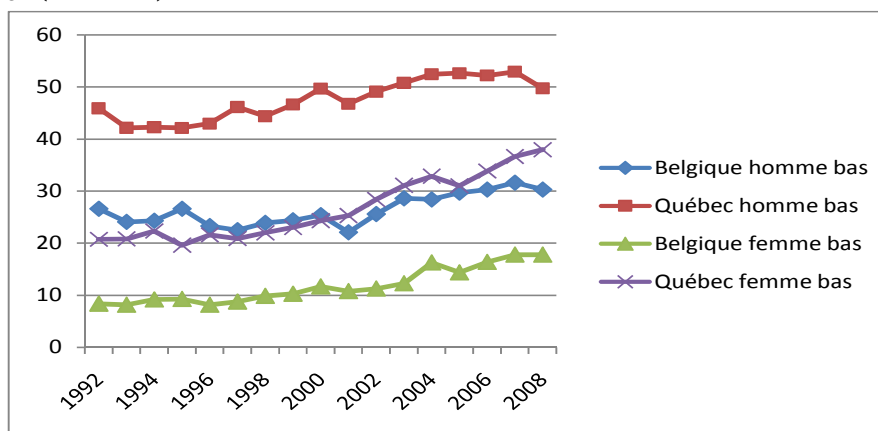
Tableau 7 : Évolution des taux d'emploi des hommes et femmes de 55-64 ans hautement qualifié(s) Bel. Qc. Can. (1992-2008), en %

Hommes	Femmes			Belgique %	Québec %	Canada %
	Belgique %	Québec %	Canada %			
1992	60,4	71,1	70,6	24,4	40,9	52
1993	57,1	75,9	75	26,9	43	52,6
1994	55,6	69	66,8	28	49,7	54,8
1995	54,9	68	69	26,1	50,7	54,4
1996	54,1	64,5	67,5	23,9	45,2	52,6
1997	54	62,9	65,9	23,6	51,3	52,8
1998	53,6	61,4	65,8	26,9	46,2	49,6
1999	59	59	63,8	30,3	41,9	51,2
2000	59,8	60,2	65,9	29,9	47,1	52,2
2001	58	60,5	65,1	30,7	41,5	52,6
2002	49,3	60,9	67,5	30	43,3	51,7
2003	56,3	61,7	67,3	29,1	44,2	56,8
2004	57,7	66,2	68,1	33,4	52,9	59
2005	60,9	61,7	69,1	34,9	48	57,9
2006	57,6	62,5	69,8	36,1	47,4	57,7
2007	61,2	62	70,8	41,9	58,1	60,1
2008	62,4	60	69,6	40,4	57,6	61,5

Sources : Données belges : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail. Compilation personnelle.
Données québécoises : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

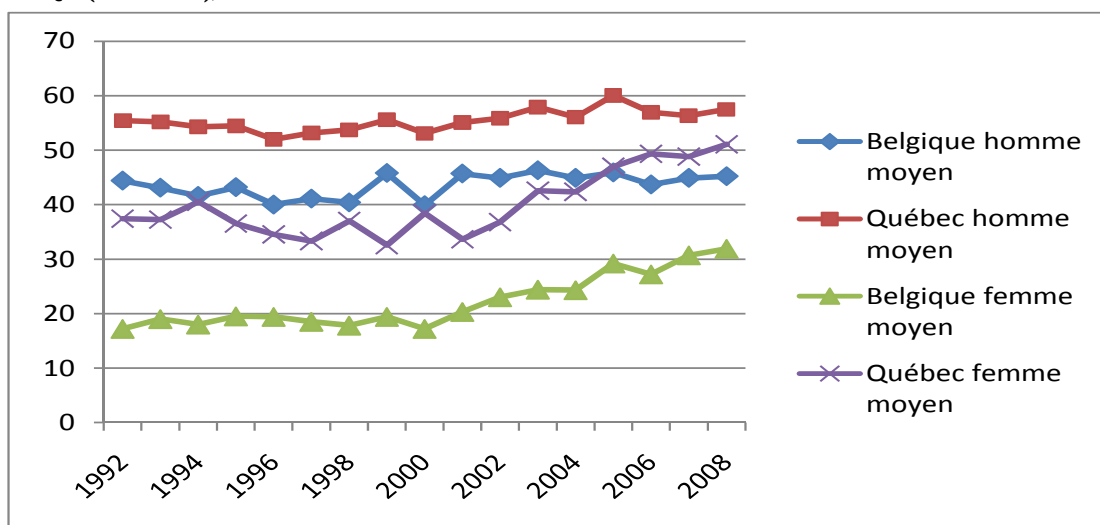
Partant des trois tableaux précédents, nous construisons trois graphiques pour comparer visuellement les situations belges et québécoises. Leur mise en parallèle permet d'identifier où se situent les différences sur le marché du travail au Québec et en Belgique.

Graphique 4 : Évolution des taux d'emploi des hommes et femmes de 55-64 ans faiblement qualifié(s) Bel. Qc. (1992-2008), en %

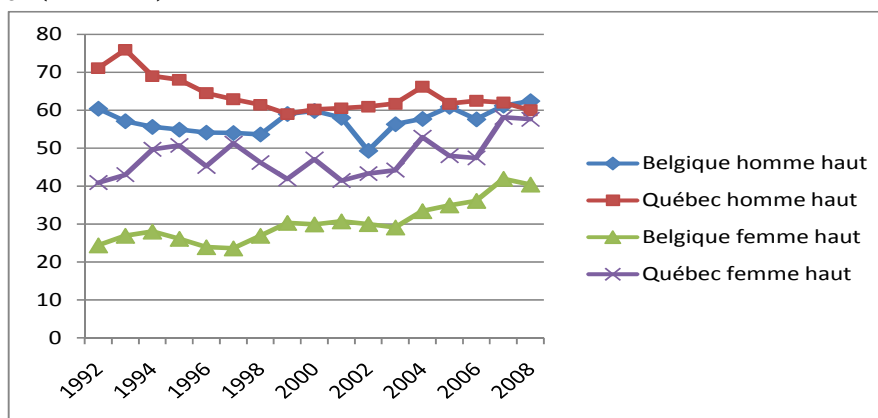


Regardant le graphique 4, on observe que les femmes belges faiblement qualifiées sont très peu en emploi ; en comparaison de leurs homologues québécoises, elles sont moins souvent sur le marché du travail. On peut considérer que ces Québécoises sont mieux acceptées sur le marché du travail et s'y maintiennent davantage. Si bien, qu'en termes comparatifs, elles dépassent les hommes belges de même niveau d'études.

Graphique 5 : Évolution des taux d'emploi des hommes et femmes de 55-64 ans moyennement qualifié(s) Bel. Qc. (1992-2008), en %



Graphique 6 : Évolution des taux d'emploi des hommes et femmes de 55-64 ans hautement qualifié(s) Bel. Qc. (1992-2008), en %



En suivant le graphique 5, les femmes belges moyennement qualifiées continuent d'occuper le bas de l'échelle ; ici encore, les Québécoises sont plus fréquemment sur le marché de l'emploi et dépassent les hommes belges de même niveau. D'une manière générale, la situation des personnes avec un niveau d'études moyen tend à devenir indifférente du sexe, sauf pour les femmes belges qui sont très peu en emploi. Cependant, cette tendance se trouve surtout dans le graphique suivant.

En effet, pour les personnes hautement qualifiées (niveau universitaire) du graphique 6, peu importe l'origine géographique, elles se situent majoritairement dans une même proportion d'emploi, de l'ordre de 60 %... Même si, à nouveau, les femmes belges font exception, étant encore peu en emploi.

Enfin, de manière transversale aux trois graphiques ci-dessus, on observe que si la situation des femmes se rapproche de celle des hommes au Québec (tout particulièrement dans le cas des hautement qualifiés) ; en Belgique les taux d'emploi des hommes et des femmes reflètent des fluctuations relativement parallèles. En d'autres termes, plus le diplôme est élevé, plus les personnes de 55-64 ans ont des chances de se retrouver en emploi ; cependant, l'importance du diplôme varie selon le genre et selon le contexte sociétal.

Sur la base de ces observations, on constate que l'évolution des taux d'emploi des travailleurs âgés doit être distinguée en fonction du genre et, plus encore, en fonction du genre et du niveau de qualification. On identifie alors des publics s'intégrant plus fortement au marché du travail (les femmes québécoises, et ce d'autant plus qu'elles sont diplômées) que d'autres (les femmes belges, et ce d'autant moins qu'elles sont peu diplômées).

Avant d'explorer quelques pistes d'explication de ces différences en emploi, il reste à se demander si ces évolutions se repèrent également dans des situations différentes face au chômage et à la possibilité d'accéder au marché du travail. Les données s'arrêtent en 2008, mais plusieurs analystes pensent qu'avec la crise financière que le monde a connue les années 2010 et suivantes risquent de se traduire par des taux de chômage élevés, notamment dans les groupes plus âgés, d'où l'intérêt d'étudier les taux d'activité qui tiennent compte de ces personnes à la recherche d'un emploi, mais n'en trouvant pas. Pour ce faire, il faut donc comparer les taux d'emploi et les taux d'activité.

4. VARIATIONS DES TAUX D'EMPLOI ET DES TAUX D'ACTIVITÉ

Les constats de taux d'emploi plus élevés au Québec qu'en Belgique après 55 ans (qu'importe le sexe) ainsi que la part plus importante de femmes âgées québécoises en emploi sont deux faits dont on vient de rendre compte. Il faut se demander si cette différence se confirme ou se nuance avec les taux d'activité (les femmes belges pourraient être en activité, mais davantage en chômage et recherche d'emploi qu'en emploi par exemple, ce qui serait différent d'une absence totale du marché du travail). Pour ce faire, nous comparerons brièvement une sélection de quelques taux d'activité (indicateur comprenant la part des personnes à l'emploi + la part des personnes en recherche d'emploi) et de quelques taux d'emploi (comprenant la part des personnes à l'emploi) de personnes de 55-64 ans dans le tableau suivant.

Tableau 8 : Évolution des différences entre les taux d'activité et les taux d'emploi pour les hommes et les femmes de 55-64 ans belges et québécois

	femmes belges	femmes québécoises	hommes belges	hommes québécois
	En points de %	En points de %	En points de %	En points de %
1983	0,5	2,9	2,9	6,9
1993	0,4	4	1,2	6,7
2003	0,3	3,4	0,7	5,5
2008	1,6	3	1,6	4,7

Sources : Données belges : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail. Compilation personnelle.

Données québécoises : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Les différences de ce tableau indiquent la part des personnes de 55-64 ans qui sont en chômage et recherchent un emploi²⁹. Un premier constat est que les personnes (hommes et femmes confondues) en recherche d'emploi sont plus nombreuses au Québec qu'en Belgique. Un deuxième constat est que la part des femmes en recherche d'emploi est inférieure à celle des hommes tant au Québec qu'en Belgique. Par contre, les femmes québécoises (et les hommes québécois) sont plus fréquemment en recherche d'emploi que les hommes belges (et que les femmes belges).

D'après ce tableau, on peut penser que ces différences tiennent à plusieurs facteurs, ou plus exactement, à des facteurs potentiellement différents en fonction du genre. Pour les hommes belges, leur faible part en recherche d'emploi s'expliquerait en partie par l'existence de systèmes institutionnalisés qui autorisent les personnes en fin de carrière à ne pas rechercher de travail (statut de chômeur âgé et système de prépension conventionnelle), système que nous avons présenté dans le chapitre 1. De tels systèmes sont plus rares ou inexistants au Québec. S'ils sont habituellement présentés par leurs défenseurs (en premier lieu, les syndicats) comme un moyen d'éviter le risque du chômage (et, plus encore, du chômage de longue durée), on peut aussi défendre l'idée comme d'autres (Guillemard, 2003), que de tels systèmes « excluent » de facto les personnes du marché de l'emploi en les incitant à ne plus s'y aventurer, fut-ce pour rechercher un emploi.

²⁹ Lorsqu'elles cessent de chercher un emploi, elles ne sont plus comptabilisées, ce qui peut toucher les personnes vieillissantes ; on parle alors de travailleurs « découragés », qui sont exclus du calcul d'activité après un certain temps.

Concernant les femmes belges, elles seraient moins à la recherche d'emploi non pas parce qu'elles se trouveraient dans de tels dispositifs institutionnels (elles y ont moins accès que les hommes, notamment en raison de critères de carrière qu'elles ne rencontrent pas) mais parce qu'elles sont davantage hors du marché de l'emploi, c'est-à-dire qu'elles sont davantage dans la catégorie administrative des inactifs. En comparant les données de 2003 à celles de 2008, il semblerait que cette situation se transforme : les femmes belges sont plus nombreuses à rechercher un travail après 55 ans parce qu'elles souhaitent plus fréquemment rester actives sur le marché du travail qu'auparavant.

5. PISTES : DES LIENS PARADOXAUX ENTRE EMPLOI ET TRAVAIL

À ce stade, on peut faire l'hypothèse que l'augmentation des taux d'emploi serait surtout le signe de l'arrivée et du maintien en emploi des femmes, et ce d'autant plus qu'elles sont qualifiées (Cloutier, 2008), les nouvelles cohortes étant de plus en plus attachées au travail. On assiste à ce que l'on peut qualifier d'« effet de génération » : les femmes, dont le niveau de qualification est en augmentation, sont plus souvent que par le passé sur le marché du travail et y restent jusqu'à des âges plus avancés. Nous sommes les témoins, comme l'observe Verly (2004 : 29), « de l'accroissement de l'intensité du travail sur une période d'activité professionnelle qui a tendance à s'allonger ces dernières années et qui s'est renforcée principalement chez les femmes ».³⁰

Comment alors expliquer les différences entre le Québec et la Belgique ? Nous ferons l'hypothèse d'une société québécoise plus égalitaire face à l'emploi, c'est-à-dire d'une société qui généralise l'accès à l'emploi pour tous les individus, quitte à les exposer aux risques afférents à l'emploi. À l'inverse, la Belgique serait moins égalitaire et générerait des dispositifs de « protection » des risques qui, en pratique, bénéficient surtout à certains salariés (plutôt des hommes) et peuvent alors se lire comme de possibles systèmes d'« exclusion » d'autres individus (plutôt des femmes).

Commençons par prendre en compte l'importance du travail pour les individus. Si l'on se base sur les données de l'Enquête Mondiale sur les Valeurs³¹, on observe que le travail³² n'a pas la même importance en Belgique (pays à faible taux d'emploi des âgés) qu'au Canada (pays à haut taux d'emploi des âgés) : pourtant, la relation n'est pas celle à laquelle on pourrait s'attendre. L'importance accordée³³ au travail en Belgique était de 57,6 % en 1990 et de 63 % en 1999 tandis qu'au Canada ce chiffre s'élevait à 58,9 % en 1990 (similarité avec la Belgique) pour « tomber » à seulement 52,3 % en 2000³⁴. Si on regarde l'importance de la valeur « travail » en fonction des classes d'âge (dans ce cas, les années ne sont pas distinguées) on observe que si en moyenne en Belgique le travail est « très important » pour

³⁰ Voir le chapitre sur l'activité féminine de Tremblay (2004) pour la situation du Québec, où les femmes sont effectivement plus actives sur le marché du travail depuis quelques décennies.

³¹ Ces enquêtes sont réalisées tous les 5 à 6 ans, pas nécessairement la même année dans tous les pays. Les dernières données récoltées (2008) ne seront disponibles qu'au printemps 2010. C'est pour cette raison que nous nous bornons à celles de 1999 ou 2000 pour les plus récentes.

³² La valeur « famille » est également étudiée ; généralement, elle est plus importante que le travail (80 à 90 % des personnes la jugent comme « très importante ») ; mais l'importance qui lui est accordée varie également d'un pays à l'autre et en fonction des classes d'âge. Ainsi, les belges de plus de 50 ans ne sont « que » 86,1 % à juger la famille comme très importante contre 94,6 % des Canadiens de la même classe d'âge !

³³ Nous ne reprenons que les réponses « très important » à la question de la « valeur » du travail dans la vie.

³⁴ L'importance accordée au travail diminue encore en 2006 puisqu'ils ne sont que 48,6 % à trouver le travail « très important ».

59,8 % de la population de plus de 15 ans, ce chiffre grimpe progressivement : 56,3 % pour les 15-29 ans, 60,2 % pour les 30-49 ans et 61,3 % pour les plus de 50 ans. Au Canada, la moyenne est de 55,4 %. Ce sont surtout les personnes d'âge intermédiaire qui le trouvent « très important » (58,5 %) tandis que les plus de 50 ans, à l'inverse des belges, ne sont « que » 52,1 % à trouver le « travail » « très important ».

Si on se limite aux personnes de plus de 50 ans, on constate que les Belges sont presque 10 % de plus à trouver que le travail est « très important ». En d'autres termes, il semble y avoir une relation inverse entre taux d'emploi élevé et estimation de la valeur travail.

Cette idée, apparemment contre intuitive, se retrouve dans plusieurs pays. Dans certains cas, la tendance est continue sur longue période comme aux Pays-Bas (51,4 % en 1990, 48,2 % en 1999 et 32,7 % en 2006), en Suède (67 % en 1990, 65,4 % en 1996 et 54,4 % en 1999) ou au Danemark (50,8 % en 1990 à 39,5 % en 1999). Dans d'autres pays, la relation est également présente mais varie sur la période comme au Japon (49 % le trouve « très important » en 2000, ce chiffre ayant fluctué entre 40,5 % en 1990 et 53,4 % en 1995) ou en Finlande (54,1 % en 1990, 49,4 % en 1996 et 51,8 % en 2000).

Bref, si les personnes plus âgées sont plus nombreuses en emploi au Québec qu'en Belgique, cela pourrait se comprendre par une forme de relativisation du travail visible dans la société ; si le travail ne semble pas « si important » qu'en Belgique dans l'enquête internationale, c'est peut-être parce qu'il a moins posé question dans ces groupes d'âge à ce jour, mais aussi parce que les différentes formes d'emploi à temps réduit (travail à temps partiel, travail à titre d'indépendant, etc.) sont plus courantes en Amérique. On observe d'ailleurs que les travailleurs vieillissants recherchent souvent ces temps réduits en fin de carrière, pour être en emploi, tout en pouvant disposer de davantage de temps libre (Tremblay, Najem, Paquet, 2007 ; Tremblay et Genin, 2009).

Sachant en outre que la « famille » est une valeur plus importante que le travail tant en Belgique qu'au Québec (et plus encore pour les plus de 50 ans du Canada que pour leurs homologues belges), on peut estimer que la société québécoise est une société plus inclusive au niveau de l'emploi (notamment en termes d'égalité hommes-femmes). En ce sens, l'acceptabilité d'un travail qui serait qualifié d'atypique en Belgique (et donc décrié par les travailleurs et les syndicats) pourrait être plus forte au Québec (au Canada, le « choix » de temps partiel dans les emplois après 45 ans est beaucoup plus élevé que dans les classes d'âge inférieures selon Bellemare *et al.*, 1998 : 35) et les formes de flexibilité n'y seraient pas tant vue comme un facteur de dérégulation (vision belge) que comme un espace révélateur d'une politique des temps sociaux plus opérationnelle³⁵ et permettant de satisfaire les demandes en fin de carrière (Tremblay, 2005). En ce sens, l'augmentation du taux d'emploi des femmes québécoises serait un élément confirmant cette hypothèse (meilleure articulation/conciliation des temps sociaux), même s'il s'accompagne de risques accrus comme un stress plus important dans la gestion du temps pour les femmes comparativement aux hommes (Pronovost, 2007; Tremblay, 2008).

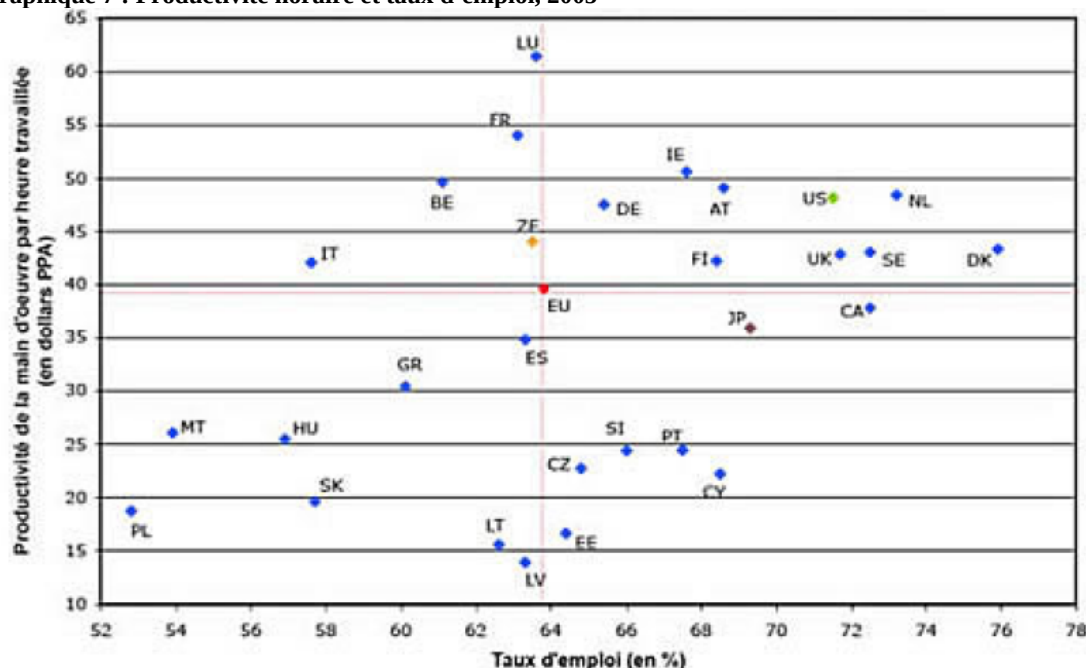
Ensuite, l'intensification du travail pourrait expliquer une plus grande exclusion des travailleurs/travailleuses plus faiblement qualifiés. En comparaison internationale, la Belgique connaîtrait des niveaux de productivité parmi les plus élevés au monde, notamment devant le Canada et le Québec, possiblement en partie parce qu'elle exclurait les jeunes et les plus âgés,

³⁵ Nous écrivons plus « opérationnelle » et non pas plus « aboutie ». En Belgique on peut considérer la généralisation du crédit-temps (droit au mi-temps pour tous les plus de 50 ans) comme un « aboutissement » d'une politique puisqu'elle généralise une mesure à toute une population ; à l'inverse, les mesures de retraite progressive au Québec n'ont été adoptées que pour une partie des travailleurs et non pour l'ensemble de la population active.

parfois jugés moins productifs (Aubert, Crépon, 2003) bien que la productivité dépende aussi en bonne partie des entreprises, leur mode de gestion et leurs équipements, etc. La contrepartie de cette donnée serait que le marché belge est peu ouvert à l'égard des travailleurs vieillissants, surtout les peu qualifiés ; les systèmes de « chômeur âgé » et de la prépension conventionnelle peuvent alors être accusés d'encourager un retrait ou, au contraire, être défendus pour éviter un enlèvement dans le chômage.

Le rapport entre productivité³⁶ horaire et taux d'emploi est un indicateur intéressant afin de rendre compte de la capacité du marché du travail à accueillir les travailleurs, bien que le concept de productivité (en fait productivité apparente du travail) puisse être critiqué (Tremblay et Van Schendel, 2004). « Un pays qui atteint un fort taux d'emploi et une productivité moyenne élevée est un pays qui réussit à faire participer à l'effort productif un très grand nombre de personnes, y compris les moins productives, sans pour autant que sa productivité moyenne ne soit trop affectée. Cela suppose que le niveau de productivité soit relativement homogène parmi les personnes en âge de travailler, c'est-à-dire que les personnes les moins productives aient aussi un niveau de productivité relativement élevé, ou bien qu'elles soient malgré tout employables (ce qui implique l'existence d'emplois peu qualifiés). » (Jamet, 2006 : 3) Le graphique suivant positionne la Belgique et le Canada en fonction du rapport entre productivité horaire et taux d'emploi.

Graphique 7 : Productivité horaire et taux d'emploi, 2005



Sources : Eurostat, Groningne Growth and Development Center et calculs de Jamet.

Tiré de : Jamet, 2006.

D'après ce graphique, la Belgique connaît une plus haute productivité horaire que le Canada, le revers de la médaille étant que le taux d'emploi (ici, de la population totale, soit les 15-

³⁶ On parle d'ailleurs plus correctement de productivité *apparente* du travail, car les technologies, les investissements, les modes de gestion des entreprises sont au moins aussi responsables que les salariés des niveaux de productivité résultants. Voir le chapitre sur la productivité de Tremblay et Van Schendel (2004).

64 ans) est inférieur en Belgique. Selon Jamet, la Belgique appartient à ces pays où la population est divisée en « insider » et « outsider ». Parmi ces derniers, on situe les travailleurs vieillissants. En d'autres termes, une forte productivité ne s'appuie pas nécessairement sur des motifs recevables pour les politiques d'emploi. « Autrement dit, la bonne performance relative, vis-à-vis des États-Unis, de nombreux pays européens en ce qui concerne les niveaux de productivité horaire n'a pas que des bonnes raisons : elle est aidée par le fait que la durée moyenne du travail y est sensiblement plus courte et que l'emploi y est fortement concentré sur les plus productifs, les moins productifs (ici parmi les populations de jeunes, d'âgés ou de femmes adultes) étant, de façon contrainte ou par choix, exclus de l'emploi. » (Bourlès, Cette, 2005 : 90)

Enfin, il faut ajouter que la part plus importante des seniors en emploi au Québec pourrait aussi s'expliquer comme une illustration d'une moindre prégnance des différents stéréotypes que rencontrent les travailleurs âgés (Burnay, 2004). Si ces stéréotypes sont connus de la littérature scientifique internationale, cependant il n'existe pas à notre connaissance d'étude qui mesurerait la « force » relative de ceux-ci en fonction de contextes sociétaux différents.

Bref, on voit émerger l'hypothèse d'une société québécoise plus égalitaire entre hommes et femmes, mais au prix et en fonction d'une responsabilisation plus grande des individus face à leur retraite et face à l'emploi (et donc aussi face au chômage en fin de carrière). Il reste alors à explorer un troisième pôle situé à l'articulation entre retraite et emploi : les systèmes d'aménagement du temps de travail en fin de carrière.

III. LES AMÉNAGEMENTS DE FINS DE CARRIÈRE : UNE VOIE NOUVELLE DE GESTION DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES... ET PERSONNELLES ?

Par aménagement de fins de carrière, nous entendons les formes de réduction du temps de travail à l'approche de l'âge officiel de la retraite (65 ans), peu importe leur origine, leur justification, leur appellation et leur formes concrètes. En Belgique, nous avons étudié le crédit-temps après 50 ans³⁷. Au Québec, nous avons étudié la retraite progressive d'une part et les dispositifs de réduction du temps de travail.

1. BELGIQUE : UN DROIT AU CRÉDIT-TEMPS DÉVIÉ DE SES ENJEUX INITIAUX

Comme nous l'avons développé dans le chapitre 1, les aménagements de fins de carrière prennent la forme du crédit-temps après 50 ans. Appliqué dans le secteur privé depuis 2002, le crédit-temps prolonge et simplifie le régime de « l'interruption de carrière » qui, de son côté, continue d'exister dans le secteur public.

Les principaux changements que le crédit-temps a introduit par rapport à ce régime sont : la simplification du dispositif (à la fin des années 1990, il y aurait eu jusqu'à plus de 80 cas

³⁷ La prépension conventionnelle à mi-temps répond également à notre définition d'aménagement du temps de travail. Cependant, ses effectifs très réduits (1.000 unités au maximum) témoignent d'un intérêt et d'une légitimité très relatifs de la part des travailleurs et des partenaires sociaux.

possibles de réduction du temps de travail !), l'abandon du principe de remplacement³⁸ et une extension du droit au crédit-temps. Ces choix ont été critiqués par certains³⁹ (Cantillon, 2005).

Rappelons que le crédit-temps est un droit pour l'ensemble du personnel dans les entreprises privées de plus de 10 travailleurs et qu'il comprend trois dispositifs : le crédit-temps au sens strict (temps plein ou mi-temps), la réduction des prestations d'1/5, et la réduction des prestations de travail pour les 50 ans ou plus (mi-temps et 1/5^{ème} temps). Associés aux congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour l'aide et l'assistance à un proche gravement malade), les crédit-temps ont aussi été introduits dans un souci d'amélioration de l'articulation des temps sociaux. Cependant, le crédit-temps après 50 ans a progressivement évolué vers un outil pour tenter de prolonger les carrières ; les différentes modifications qui y ont été introduites, essentiellement lors du Pacte de solidarité entre les générations de 2005, ont visé cet objectif.

Il faut constater que ce dispositif a connu un succès grandissant, tant et si bien qu'il pose des problèmes financiers aux partenaires sociaux responsables de la gestion de la Sécurité sociale. Pour y faire face, les montants octroyés ont été légèrement réduits et les niveaux de précomptes professionnels ont été relevés.

Lors de nos entretiens de recherche, il est apparu que les partenaires sociaux admettaient ce constat (patronat comme syndicats) d'une montée en puissance de la mesure et d'un coût à assumer. Ils admettaient également tous que le système pouvait poser des problèmes d'organisation dans le travail. Cependant, ces constats s'accompagnent de positions divergentes à propos non seulement de la « fin » de la carrière mais aussi de la gestion des carrières dans leur globalité.

D'un côté, le patronat reste rétif au crédit-temps ; non seulement, l'organisation du travail connaîtrait de graves difficultés, et plus encore pour les représentants des PME. Mais, il y a aussi derrière cette position une position de principe. S'ils ne refusent pas les encouragements à l'articulation du travail et de la vie privée, y compris en fin de carrière, ils nous ont répété qu'elle devait plutôt s'envisager sur une base personnelle et responsabilisée. Le projet d'un « compte épargne temps » a été mentionné. L'idée générale est qu'un individu peut réduire son temps de travail à la condition d'avoir économisé du temps précédemment dans sa carrière, via des heures supplémentaires. Cependant, les représentants du patronat ne nous ont pas répondu à l'hypothèse que les réductions de temps de travail, si elles causaient sans doute des problèmes d'organisation, pouvaient aussi générer une croissance des profits puisque le travail des personnes en crédit-temps était néanmoins réalisé (sur 4 jours au lieu de 5 ou via un report de la charge de travail sur les autres collaborateurs).

De l'autre côté, les syndicats se félicitent de l'extension du crédit-temps, particulièrement dans le cadre des fins de carrière. Plusieurs raisons l'expliquent. Historiquement, il faut rattacher ce dispositif à des enjeux de valeurs à la base des identités des deux principaux syndicats belges. Ainsi, les représentants du syndicat socialiste ont rappelé que le crédit-temps s'inscrivait dans la lutte pour la semaine de 4 jours ; du côté du syndicat chrétien, une personne nous a signalé que le crédit-temps avait un lien avec le soutien aux principes

³⁸ Instauré en 1985, l'interruption de carrière avait mis en place l'obligation de remplacement dans l'optique d'une politique de partage du temps de travail à l'échelle de la société.

³⁹ « De même, certaines réformes visant à couvrir de nouveaux risques sociaux sont exagérées. Tel a certainement été le cas du crédit-temps, un système pour lequel on n'a plus eu le courage de définir le 'risque' : contrairement à l'ancien système d'interruption de carrière, des allocations sont à présent octroyées quelle que soit la raison de l'interruption. » (Cantillon, 2005 : 717) L'auteure fustige par ailleurs le crédit-temps pour son coût et la tendance qu'il aurait à ne pas soutenir l'augmentation des taux d'activité.

familialistes de son mouvement. Ensuite, il faut se rappeler que les syndicats ont vécu le Pacte de solidarité entre les générations de 2005 comme un échec, notamment avec les limitations mises à la prépension conventionnelle. Dès lors, ils estiment avoir regagné, notamment sur le crédit-temps après 50 ans, ce qu'ils avaient perdu. Il reste qu'ils sont conscients des contraintes financières que fait peser sur la Sécurité sociale le succès de cette mesure, notamment au détriment des bénéficiaires du chômage.

2. QUÉBEC : DES POSSIBILITÉS VARIABLES DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SELON LES SECTEURS

Au Québec, l'aménagement des fins de carrière ne concerne pas tous les travailleurs, du moins pas en lien avec une mesure publique universelle. Cela s'explique par le fait que le système de négociation est plutôt centré sur l'entreprise, voire le secteur et que peu de mesures publiques ont été mises en place pour favoriser cet aménagement, du moins jusqu'à tout récemment, avec la mesure permettant de continuer à contribuer à son régime de retraite (pour bonifier sa pension par la suite) tout en reprenant un emploi après avoir pris sa retraite d'un emploi donné. Historiquement, l'État n'a mis en place que quelques régimes d'aménagement des fins de carrière avec retraites hâtives, le programme d'aménagement concerté du temps de travail, puis le programme d'aménagement-réduction du temps de travail, mais ces deux programmes n'ont pas fait l'objet d'une grande diffusion et ne jouissaient pas de budgets importants, de sorte qu'ils n'ont pas eu une grande incidence sur les pratiques. Ce sont bien davantage les mesures offertes par des entreprises et par le secteur public, dans les conventions collectives, qui ont influé sur les pratiques et conduit à une différenciation des fins de carrière, avec certaines réductions de temps de travail par le recours à la retraite graduelle (passage à 4, puis 3 et 2 jours semaine avant la retraite).

D'inspiration américaine, ce système implique des différences dans l'accès aux régimes d'aménagement du temps de travail en fin de carrière qui distingue moins les hommes des femmes (comme en Belgique) que les secteurs et les types d'entreprises. En particulier, il y aurait une distinction entre les entreprises du secteur public et les grandes entreprises d'une part, et les PME et le secteur privé d'autre part. Cette distinction doit être maniée avec prudence mais se retrouve dans les données disponibles sur le sujet.

En effet, pour capter l'étendue des mesures prises en faveur des réductions du temps de travail, nous nous sommes essentiellement basés sur le « Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec » qui, depuis 2003, analyse un échantillon d'environ 1.000 conventions de travail au Québec. Réalisé par le Ministère du travail, l'échantillonnage de ces documents renvoie à notre remarque liminaire puisque « l'examen des conventions ne porte que sur les ententes écrites reçues et répondant aux critères qui suivent : la totalité des conventions du secteur public⁴⁰ et celles qui visent, dans le secteur privé, des unités de négociation de 50 salariés et plus » (Travail Québec, 2008 : 3).

⁴⁰ « Entrent dans cet univers l'administration publique québécoise et municipale, y compris les organismes gouvernementaux et supra-municipaux, ainsi que le secteur parapublic, c'est-à-dire les établissements scolaires publics des niveaux primaire, secondaire et collégial de même que les établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux. »

Comme nous l'avons développé dans le chapitre 2, l'aménagement des fins de carrière prend deux formes principales⁴¹ au Québec : la retraite progressive d'une part et les dispositifs de réduction du temps de travail.

Au Québec, il est maintenant possible pour les salariés de prendre une retraite progressive sans subir des pénalités dans leurs prestations de retraite par la suite (loi 68 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009). La stratégie gouvernementale vise à maintenir en emploi les travailleurs de 55 ans et plus et à encourager le travail des retraités qui le souhaitent et qui concluent une entente avec leur employeur à cet égard. Cependant, il est trop tôt pour évaluer les retombées de cette mesure. Il semble bien que les salariés sont intéressés par des mesures de fins de carrières flexibles, et notamment par une réduction du temps de travail et des départs progressifs (Tremblay et Genin, 2009 ; Tremblay, Najem et Paquet, 2008), mais il n'existe pas de données statistiques représentatives de la population québécoise sur les formes de départs effectifs au cours des dernières années.

Par contre, la Régie des Rentes avait adopté dès 1997 deux mesures pour encourager la retraite progressive (voir chapitre 2). Pourtant, ces mesures n'ont guère attiré les foules : sur la période du 1^{er} janvier 1998 au 8 décembre 2006, la première n'aurait recueilli que 40 adhésions (RRQ, 2007) tandis que la seconde (réduction du salaire de 20 % entre 60 et 65 ans) n'a été prise sur la même période que par 31.310 personnes. Il faut reconnaître toutefois que les niveaux de pensions de la RRQ sont assez faibles et qu'en l'absence d'un régime complémentaire de retraite auprès de son employeur, il est sans doute difficile d'envisager une retraite progressive, qui signifie une réduction de revenus.

Des régimes de retraites progressives se sont en revanche développés dans le cadre des régimes d'employeurs, le gouvernement du Québec ou l'université du Québec étant au nombre des organisations qui permettent à leurs salariés de partir progressivement à la retraite ; plutôt que de verser un incitatif financier au départ hâtif à la retraite pleine, les conventions collectives prévoient la possibilité d'étaler ce montant sur une retraite graduelle. Ainsi, au lieu de retirer un montant et de partir à la retraite, les individus peuvent s'engager à quitter dans cinq ans et le montant leur est versé graduellement pour compenser les journées de réduction du temps de travail (passage à 4,3 puis 2 jours par semaine avant de quitter par exemple).

Concernant les réductions du temps de travail, nous reprenons les données du « Portrait statistique » faisant état de « politiques particulières s'appliquant aux salariés âgés ». S'y trouve isolé un item⁴² « réduction du temps de travail ». Il faut signaler que ces chiffres ne signifient pas que les travailleurs potentiellement visés prennent effectivement les mesures proposées. Lors de nos entretiens, il nous a été précisé que certaines entreprises ne reconduisaient pas des clauses prévues dans les conventions à cet égard puisque personne n'avait demandé à bénéficier de ces régimes. De plus, si ces données concernent de 100.000 à 500.000 salariés visés selon les années de collecte, cela ne signifie pas que tous ces individus soient des « salariés âgés » ; les chiffres renvoient donc à des « salariés potentiels ». En d'autres termes, le tableau suivant n'est qu'une approche très partielle du phénomène de

⁴¹ Nous présentons uniquement ces deux formes parce qu'elles passent par une institutionnalisation plus ou moins forte. En termes d'aménagement de la carrière, on pourrait également mentionner le travail « post-carrière ». Phénomène significatif au Québec, le travail après 65 ans n'est cependant pas explicitement encadré pour des règles institutionnelles. C'est pour cette raison que nous ne l'analysons pas ici. Pour des réflexions sur cette thématique voir Lesemann et Beausoleil (2004). Récemment, l'emploi autonome des plus de 50 ans se serait également particulièrement développé (D'Amours, 2009).

⁴² Nous aurions également pu ajouter l'item « autre disposition » car celui-ci renvoie entre autres à « des conditions de travail et horaires différents ». Nous ne l'avons pas repris car il ne spécifie pas les cas où il s'agit clairement d'un aménagement de l'horaire.

l'aménagement des fins de carrière. Mais dans la mesure où l'émergence de ces conventions est le signe d'un intérêt partagé des syndicats et des employeurs pour des mesures particulières, et qu'il n'existe apparemment pas de données complètes et fiables sur le sujet (en raison même du fait que les programmes sont gérés par les employeurs et non par l'État pour toutes les entreprises), on peut penser qu'elles donnent une image acceptable de la réalité.

Tableau 8 : Évaluation du nombre de salariés visés par les réductions du temps de travail (RTT) dans le cadre de politiques particulières s'appliquant aux salariés âgés, 2003-2007

		% des salariés visés	% des conventions collectives analysées
2003	Aucune disposition	75,48	80,83
	RTT	7,70	9,43
2004	Aucune disposition	68,12	79,71
	RTT	19,82	13,49
2005	Aucune disposition	73,27	77,48
	RTT	11,34	10,57
2006	Aucune disposition	13,85	32,68
	RTT	41,33	34,82
2007	Aucune disposition	30,86	70,58
	RTT	63,74	22,71

source : Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec, 2003-2007, extraits des tableaux C-08.

Plusieurs observations peuvent être réalisées à partir de ce tableau. Tout d'abord, depuis 2003, le nombre de conventions intégrant un point sur la réduction du temps de travail pour les travailleurs âgés a concerné de plus en plus de « salariés potentiels » (voir remarque plus haut sur ce terme). Ensuite, on observe que les points de pourcentage pour les RTT sont toujours inférieurs à ceux des travailleurs concernés ; cela pourrait signifier que les conventions proviennent de grandes entreprises. Inversement, et c'est le troisième constat qu'on peut poser, lorsqu'il n'y a aucune disposition à l'égard des salariés âgés, cela concerne moins de travailleurs mais davantage de conventions. Il pourrait s'agir d'entreprises de plus petite taille⁴³.

Sur base d'une étude plus complète des conventions collectives de 2002, on a pu identifier des différences significatives. Selon Laflamme (2003), les entreprises du secteur privé offrent davantage de clauses de conventions à l'intention de leurs salariés âgés : sur 283 conventions destinées aux salariés âgés en 1996 221 (soit 78,1 %) viennent du secteur privé et concernent 84,4 % de l'échantillon étudié. Dans le secteur privé, la majorité de ces conventions privilégie les réductions du temps de travail (69,2 %) et concernent la moitié des salariés (*Ibid.* : 5). Dans le secteur public, les politiques de réductions du temps de travail sont plus rares (elles concernent un peu moins de 10 % des conventions) et c'est l'item « autre disposition » qui est le plus fréquent. En termes de taille d'entreprises du secteur privé, la majorité des conventions viennent, comme on s'y attendait, de petites entités (50 à 99 salariés).

S'il est difficile d'obtenir des données précises sur les pratiques de retrait progressif (notamment en raison de la nouveauté de la Loi 68 et du fait que ce sont des pratiques

⁴³ Rappelons que l'échantillon concerne des entreprises d'au moins 50 salariés dans le secteur privé. Nous n'avons pas d'information sur la taille des entreprises du secteur public.

d'entreprises et non un régime étatique central), les recherches font état d'un grand intérêt des salariés pour des mesures plus souples de temps de travail en fin de carrière et notamment pour les retraites progressives avec réduction de temps de travail sur 3 ou 5 ans (Tremblay, 2007 ; Tremblay *et al.*, 2008). Les informations récoltées lors de nos entretiens auprès des partenaires sociaux, et notamment auprès du Réseau FADOQ, semblent confirmer cette hypothèse.

Bref, comme on le voit avec ces mesures de retraite progressive et l'existence de conventions collectives soutenant les réductions du temps de travail pour les salariés plus âgés, la gestion en faveur d'un aménagement des fins de carrières est essentiellement fonction du niveau local de l'entreprise. De la même manière, dans la récente loi 68 sur la retraite progressive dans le secteur privé (date d'effet : 1^{er} janvier 2009), il est stipulé que la possibilité d'une telle retraite pour les plus de 55 ans sera accordée sous réserve de l'approbation de l'employeur.

CONCLUSION

En Belgique les aménagements de fin de carrière ont connu une montée en puissance avec le crédit-temps des plus de 50 ans. Ils restent situés dans le modèle de négociation à la belge puisqu'ils institutionnalisent au niveau fédéral⁴⁴ un droit à la réduction du temps de travail pour tous les travailleurs après 50 ans (moyennant certaines conditions comme nous l'avons écrit). Nous serions possiblement en train de passer d'une gestion de la fin de carrière via le retrait anticipé vers une gestion plus complexe où le retrait anticipé continue d'exister et d'être soutenu (en particulier lors de restructurations ou faillites de grandes entreprises) mais où, en même temps, émerge une autre logique qui soutient des départs plus progressifs. Il faut enfin se rappeler que si le crédit-temps visait à encourager l'articulation des temps sociaux tout au long de la carrière, après 50 ans, il sert en priorité un objectif de politique d'emploi. Cependant, il faut être attentif au fait que les femmes et les hommes ne prennent pas le même type de crédit-temps : ce constat pourrait signifier que le sens de la mesure – et donc possiblement le poids attribué au travail où à ce qui lui est externe comme la famille – varie en fonction du genre. Mieux comprendre cette distinction dans le type de crédit-temps (s'agit-il de choix ? de contraintes ?) éclairerait le sens que donnent cette fois non plus l'acteur politique mais les bénéficiaires à la mesure.

Le Québec s'engage lui aussi dans un encouragement à la prolongation des carrières via des aménagements du temps de travail. L'action publique agit via les entreprises et les conventions collectives dans les secteurs public et privé, mais surtout dans les grandes entreprises dans ce dernier cas. Cependant, il se pourrait tout aussi bien que cette action publique n'ait qu'un rôle relatif, surtout dans le contexte économique actuel, et que la faible couverture de retraite d'une partie de la population soit le facteur explicatif principal d'une incitation à la poursuite du travail. « Malgré ces dispositions plus avantageuses, les conditions financières moins favorables des régimes complémentaires de retraite (régimes d'employeurs) peuvent inciter à prolonger la vie active. Parmi ces conditions, mentionnons la solvabilité précaire des régimes de retraite à prestations déterminées, la non-indexation des rentes de retraite ou l'indexation insuffisante. » (Asselin, 2007 : 218)

⁴⁴ Cela étant, les Régions peuvent améliorer le système à l'exemple de la Flandre qui octroie une prime supplémentaire.

ELÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

- Adams, Roy J. 1995. *Industrial relations under liberal democracy. North America in comparative perspective*. Columbia – South Carolina, University of South California Press.
- Aubert, Patrick et Bruno Crépon. 2003. « La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation ». *Économie et Statistique*, 368 : 95-119.
- Ap Roberts, Lucy. 2007. « Les logiques des systèmes de retraite en Europe », *Retraite et société*, 2007/1 n°50 : 9-33.
- Bellemare, Diane, Poulin-Simon Lise et Diane-Gabrielle Tremblay. 1998. *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante*. Sainte-Foy, Télé-Université et Presses de l'université du Québec.
- Blöndal, Sveinbjörn et Stefano Scarpetta. 1998. « The Retirement Decision in OECD Countries », *OECD Economics Department Working Papers*, 98, OCDE, Paris.
- Bommier, Antoine, Thierry Magnac et Muriel Roger. 2001. « Quels sont les effets de modifications des systèmes de retraite sur les taux d'activité des travailleurs âgés ? », *Revue française d'économie*, vol. 16 : 79-124.
- Bonsang, Eric et Sergio Perelman. 2005. « Taux d'emploi et vieillissement démographique ». *Revue Wallonie*, 82 : 77-84.
- Bourdelais, Patrice. 1993. *L'âge de la vieillesse. Histoire du vieillissement de la population*. Paris, Odile Jacob.
- Bourlès, Renaud et Gilbert Cette. 2005. « Une comparaison des niveaux de productivité structurels des grands pays industrialisés », *Revue économique de l'OCDE*, 41, 2005/2 : 83-117.
- Burnay, Nathalie. 2004. « Les stéréotypes sociaux à l'égard des travailleurs âgés : panorama de 50 ans de recherche », *Gérontologie et société*, 111 : 157-170.
- Cantillon, Béa. 2005. « Est-elle encore sociale et sécurisante ? Réflexions sur l'avenir de la sécurité sociale en Belgique », *Revue belge de Sécurité sociale*, 47/4 : 707-724.
- Caradec, Vincent. 2001. *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Paris, Nathan, coll. 128.
- Cloutier, Luc. 2008. *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*. Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p. <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/qualite_emploi.htm>. Page consultée le 5 décembre 2008.
- CCE. 1999. « Vers une Europe pour tous les âges. Promouvoir la prospérité et la solidarité entre les générations », *Journal officiel*, 221, 21 mai.
- CCE. 2004. « Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market », *Communication from the commission*, COM 2004/146, Brussels, 3 mars. [Version française : *Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail*.]
- CEV. 2004. *Rapport annuel*. Bruxelles, Conseil Supérieur des Finances.
- CSD, 2006. *Vieillesse de la main-d'œuvre et perspective intergénérationnelle*. Guide syndical d'intervention, Montréal.
- CSE. 2004. *Rapport annuel*. Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
- D'Amours, Martine. 2009. « Non-Standard Employment after Age 50 : How Precarious Is It? », *Relations industrielles/Industrial relations*, 64-2 : 209-229.
- D'Amours, Martine et Frédéric Lesemann. 2008. « La fabrique du travail « post-retraite » : interdépendances entre vieillissement, emploi et retraite au Canada », *Revue de l'Institut de sociologie*, 2008/1-4 : 19 p.
- Dellis, Arnaud, Raphaël Desmet, Alain Joustien et Sergio Perelman. 2003. « Analyse de la cessation d'activité en Belgique », *Revue française d'économie*, vol. 18-1 : 99-132.
- Duval, Romain. 2003. « The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries », *OECD Economic Department working paper*, 370.
- FEB, 2004. *Masterplan FEB fin de carrière*. 7 juillet, Bruxelles.
- Gaullier, Xavier. 1998. « Âges et emploi : les fins de carrière revisitées », *Gérontologie et société*, 85 : 79-89.
- Guillemard, Anne-Marie. 2003. *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris, Armand Colin.
- Gouvernement du Québec. 2003. *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi*. En collaboration avec le Comité « aviseur » pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus, la Commission des partenaires du marché du travail et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. <http://emploiquebec.net/publications/pdf/00_imt_45ansplus.pdf>. Page consultée le 14 mars 2009.
- Gruber, John et David Wise (eds.). 1999. *Social Security and Retirement around the World*. Chicago and London, University of Chicago Press.
- Hege, Adelheid. 2007 « Éditorial. Réformes des retraites et emploi des seniors », *Chronique internationale de l'IRES*, n°109, novembre : 3-4.
- Herbertsson, Trygvi Thor et J. Michael Orszag. 2001. « The cost of early retirement in the OECD », *Working paper series*, 01 : 02, Reykjavik, Institute of economic studies.

- Jamet, Jean-François. 2006. « Productivité, temps de travail et taux d'emploi dans l'Union européenne », *Question d'Europe*, 45, Fondation Robert Schuman. <<http://www.robert-schuman.eu/pdf.qe.php?num=qe-45>>. Page consultée le 3 septembre 2009.
- Laflamme, Mélanie. 2003. *Les politiques relatives aux salariés âgés et les programmes d'aide aux employés dans les conventions collectives*. Direction des données sur le travail, DG des politiques et de la recherche, Ministère du travail, juillet.
- Larmuseau, Hendrik, Stijn Lefebure et Béa Cantillon. 2007. « Pauvreté et prospérité des personnes âgées belges : perspectives en matière de politique des pensions », *Revue belge de Sécurité sociale*, 2007/4 : 799-817.
- Lesemann, Frédéric et Martine D'Amours. 2006. *Vieillesse au travail, emplois et retraites*. Montréal, Éditions Saint-Martin.
- Lesemann, Frédéric et Julie Beausoleil. 2004. « Les emplois « post-carrière » aux États-Unis : un bilan des connaissances », *Retraite et société*, 42 : 10-45.
- Lizée, Michel. 2007. « Incitation à l'allongement de la vie active et retrait progressive, deux outils pour faire face au vieillissement de la main-d'œuvre », *Chronique internationale de l'IRES*, n°109, novembre : 127-137.
- Marshall, Katherine et Vincent Ferrao. 2007. « Participation des travailleurs âgés à la vie active », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n°8, été, n°75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada : 5-12. <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2007108/article/4265244-fra.pdf>>. Page consultée le 2 décembre 2008.
- Math, Antoine. 2007. « De l'emploi à la retraite : quelle (in)sécurisation des parcours pour les seniors ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n°109, novembre : 5-21.
- Merla, Laura. 2004. « Belgium: From early to progressive retirement? », dans Tony Maltby, Bert de Vroom, Maria Luisa Mirabile et Einer Overbye (eds.). *Ageing and the transition to retirement*. England, Ashgate Publishing.
- Moulaert, Thibault. 2006. « Le pacte de solidarité entre les générations », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1906-1907.
- Moulaert, Thibault. 2005. « La fin de carrière. Des politiques en débat », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1882.
- OCDE, 2003. *Ageing and employment policies. Vieillesse et politiques d'emploi – Belgique*. Paris, Les éditions de l'OCDE.
- OCDE, 2006. *Ageing and employment policies. Live longer, work longer*. Paris, Les éditions de l'OCDE.
- OCDE, 2007. *Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques*. Paris.
- Peemans-Poullet, Hedwige. 1999. « Pensions des travailleurs salariés. Les leçons d'une réforme », *Revue belge de Sécurité sociale*, 1999/1 : 71-87.
- Prats, Élise. 2004. *Outil pour une comparaison statistique des systèmes de retraite : un essai de classification sur onze pays*. Recherche effectuée dans le cadre d'une convention conclue entre l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) et la CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement). <http://mmee.free.fr/Retraite/Retraite_comparatif.pdf>. Page consultée le 5 mai 2009.
- Pronovost, Gilles. 2007. « Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisir et temps pour la famille à l'aube du XXI^e siècle », *Enjeux publics IRPP*, vol.8, n°1.
- RHDCC, 2008, *Indicateurs de mieux-être au Canada. Sécurité financière – revenu de retraite*, Calculs fondés selon les données de Statistique Canada. Caractéristiques des aînés, selon le groupe d'âge et la source de revenu, annuel (tableau CANSIM 111-0035), Ottawa, Statistique Canada. <<http://www4.rhdsc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-fra.jsp?preview=1&iid=27&bw=1>>. Page consultée le 21 mai 2009.
- Schellenberg, Grant et Yuri Ostrovsky. 2008. « Rapport de l'Enquête sociale générale de 2007. Planification de retraite et attentes des travailleurs plus âgés », *Tendances sociales canadiennes, Statistique Canada*, 11-008 : 11-35.
- Travail Québec. 2003 à 2008. *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec*. Direction de l'information sur le travail.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2005. *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*. Montréal, Presse de l'Université du Québec, 291 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (dir.). 2007. *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*. Québec, Presses de l'université du Québec.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2008. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux. (2^e édition)* Québec, Presses de l'Université du Québec. 367 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et van Schendel, Vincent. 2004. *Économie du Québec; régions, acteurs, enjeux*. Montréal, Éditions Saint-Martin. 930 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Elmustapha Najem et Renaud Paquet. 2007. Le travail et le vieillissement; vers une nouvelle articulation des temps sociaux tout au long du parcours de vie. Dans Tremblay, Diane-Gabrielle

- (dir.). *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*. Québec : Presses de l'université du Québec. Collection Économie politique : 65-82.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Elmustapha Najem et Renaud Paquet. 2008. « Les aspirations des travailleurs vieillissants en matière de fin de carrière : vers de nouvelles temporalités sociales? », *Les Politiques sociales*, vol. 3-4 : 76-94.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Émilie Genin 2009. Aging, economic insecurity and employment: Which measures would encourage older workers to stay longer in the labour market? À paraître dans *Studies in Social Justice*, special Issue on Employment and Economic Inequalities.
- Vandenbroucke, Frank. 1999. *L'État social actif : une ambition européenne*. Exposé Den Uyl, Amsterdam, 13 décembre.
- Verly, Jean. 2004. *L'improbable emploi*. Bruxelles, Labor, Quartier libre.
- Volkoff, Serge et Fabienne Bardot. 2004. « Départs en retraite, précoces ou tardifs : À quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires ? », *Gérontologie et société*, 111 : 71-94.

EN GUISE DE CONCLUSION :

DES PROBLÉMATISATIONS SOCIÉTALES DIFFÉRENCIÉES

À suivre l'analyse de Guillemard (2003), il faut être attentif aux « institutions » et aux « acteurs ». Par institution, il faut entendre deux éléments : des modèles et des instruments pour l'action publique d'une part, et des édifices normatifs qui formatent les objets qu'elles traitent. De leur côté, les « acteurs » sont les acteurs essentiellement collectifs qui agissent au niveau institutionnel. À côté de l'État, Guillemard évoque principalement les entreprises et, très peu, les représentants de travailleurs. Grâce à la comparaison Belgique/Québec, on voit que le rôle des partenaires sociaux est loin d'être négligeable, les syndicats étant parmi les principaux acteurs sur ce terrain au Québec comme en Belgique. Toutefois, l'analyse du Québec montre aussi combien il est nécessaire, dans certaines configurations sociétales, de prendre en compte d'autres acteurs de la société civile organisée. La présente conclusion se veut dès lors un élargissement de l'analyse en posant un premier regard sur les institutions et les acteurs.

Tant en Belgique qu'au Québec (et plus largement au Canada), on constate une mobilisation des instances gouvernementales à partir du début des années 2000 en faveur d'une mise à l'agenda politique de la problématique du vieillissement. On retrouve des similitudes de l'argumentaire dans chaque entité : affronter le « choc démographique » dû au baby-boom et à la faiblesse des naissances qui l'a suivi, crainte de voir surgir des « pénuries » de main-d'œuvre, encourager la prolongation des carrières, développer des dispositifs plus flexibles vers la retraite, etc., ainsi que des outils similaires : comparaison des taux d'emploi ou d'activité des « travailleurs âgés » au-delà de 50 ou 55 ans du pays avec ceux de pays « exemplaires » comme la Finlande, la Suède, voire des voisins comme les Pays-Bas pour la Belgique ou les autres provinces du Canada et les États-Unis pour le Québec. On constate par ailleurs que la question de la pauvreté des retraités (et des travailleurs vieillissants) n'est plus à l'ordre du jour alors qu'elle le fut quelques décennies plus tôt (Bellemare, Poulin, Tremblay, 1998).

Cependant, la problématisation sociale des fins de carrière ne semble pas mobiliser les mêmes enjeux ni les mêmes acteurs en Belgique et au Québec. En effet, dans le premier cas, les rapports du CSE (2004) et du CEV (2004) marquent les bases à partir desquelles le gouvernement fédéral organisera une concertation avec les partenaires sociaux afin d'encourager une transformation des pratiques en vue du maintien en emploi des plus âgés et de la prolongation des carrières. En effet, si la problématisation du vieillissement en emploi s'organisait en Belgique en bonne partie autour de dispositifs divers de sortie anticipée, inscrivant la Belgique dans ce que Guillemard nomme une « culture du retrait précoce », depuis 2004 (et plus encore depuis 2006 avec la mise en œuvre concrète du Pacte de solidarité entre les générations comme nous le rappelons plus bas), il semble qu'un tournant ait été engagé en faveur d'un changement dans l'institution même des fins de carrière.

Cette institution est marquée par des transformations non seulement dans les dispositifs concrets mais aussi dans le discours politique, deux aspects renvoyant aux deux faces de l'institution. Cette évolution se retrouve d'abord dans le discours de l'action publique qui

décline dorénavant les thématiques de l'État social actif (Vandenbroucke, 1999) et de l'activation aux « travailleurs âgés ». En effet, depuis le Pacte de solidarité entre les générations de 2005 et sa mise en œuvre opérant à partir de 2006, l'État belge s'est engagé dans la voie de l'activation non seulement des individus en fin de carrière mais aussi des dispositifs chargés de les encadrer. L'idée est d'encourager les personnes à prolonger leur carrière tantôt en les incitant (notamment financièrement), tantôt en les contraignant (en les obligeant après 45 ans à suivre un outplacement sous peine de suspension de l'allocation de chômage).

Cette évolution se retrouve ensuite dans les pratiques à travers des dispositifs comme la « gestion active des restructurations », la généralisation de l'outplacement après 45 ans (ces deux dispositifs se présentant comme des droits nouveaux pour les travailleurs tout en étant assorti d'une contrainte en termes de suspension des allocations de chômage en cas de refus du droit) mais aussi comme l'encouragement accru du crédit-temps après 50 ans, le maintien du droit au complément de prépension cumulable avec les revenus d'un nouvel emploi. Ces différentes mesures cherchent à agir sur les individus en les rendant « plus actifs ». D'autres mesures concernent les entreprises⁴⁵ : réductions de cotisations sociales supplémentaires pour les plus de 50 ans, incitation à recourir aux services du « Fonds de l'expérience professionnelle » pour adapter les conditions de travail des plus de 45 ans ainsi que différentes mesures techniques (fiscalité) pour diminuer l'attrait financier que pouvaient représenter des dispositifs de « prépension Canada Dry » (Voir Chapitre 1).

Enfin, notons que les rapports du CEV mais surtout du CSE, empruntent un argumentaire et du vocabulaire aux documents de l'OCDE (OCDE, 2003, Duval, 2003 et Blöndal, Scarpetta, 1998) et de la Commission Européenne (CCE, 1999 et 2004) : ils insistent notamment sur l'importance de *l'implicit tax rate*, à savoir le fait que le retrait anticipé serait plus attractif que le maintien en emploi. Ils intègrent également l'usage du taux d'emploi des 55-64 ans.

Au Québec, les débats font suite à une prise de conscience au niveau du Canada et des États-Unis au début des années 2000. Un rapport du gouvernement du Québec (2003) focalise l'attention sur le phénomène des fins de carrière. Il est intéressant de souligner qu'à l'inverse du cas belge, ce document n'est pas à l'initiative du seul gouvernement. Il est corédigé par différents groupements d'acteurs consultatifs : le Comité « aviseur » pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus, la Commission des partenaires du marché du travail et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM). Dans ce rapport, l'argument de la pénurie de main-d'œuvre est mobilisé, par exemple dès la présentation du document par la Ministre. « La Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus, que nous présentons dans ce document, vise à sensibiliser tous les acteurs du marché du travail, de manière à prévenir les pénuries de main-d'œuvre et à combattre l'exclusion de la main-d'œuvre plus âgée. » (Gouvernement du Québec, 2003 : 4) Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre a mis la question du vieillissement à l'ordre du jour de ses réunions (regroupant les représentants des employeurs et les syndicats québécois) pendant environ un an et a ensuite produit un avis sur la question. Bien que ce document n'impose aucune avenue ou politique, il contribue à alimenter le débat sur la question dans les milieux de travail et dans bon nombre de milieux de travail syndiqués se composant de populations vieillissantes, le thème a effectivement été à l'ordre du jour de nombreuses négociations « locales » (d'entreprises). Les choses ont toutefois évolué au fil des ans. Si les syndicats cherchaient souvent à obtenir des préretraites avec incitatifs financiers dans les

⁴⁵ On peut difficilement parler d'activation des entreprises puisque les mesures sont avant tout de l'ordre de l'incitation ; la sanction n'est que très peu présente (elle existe dans l'outplacement) même s'il faut insister pour dire qu'elle fut pourtant introduite par le gouvernement dans les documents de travail ayant finalement abouti au Contrat de solidarité entre les générations et au Pacte éponyme (Moulaert, 2006).

années 90 (Bellemare *et al.*, 1998, 1995), bon nombre de syndicats cherchent plutôt aujourd'hui à négocier des retraites progressives avec compensations financières pour les journées non travaillées (lors du passage à 4,3,2 jours par semaine).

Pour comprendre la différence dans la manière de problématiser le vieillissement en emploi et les fins de carrière, il faut se rappeler l'organisation différenciée des retraites en Belgique et au Québec et la manière dont leur financement est assuré. Comme nous l'avons vu, la Belgique continue d'accorder une place importante au premier pilier de pension (l'État), même si des réformes ont été engagées en vue de favoriser les deuxième et troisième piliers (assurés respectivement par l'entreprise et l'individu) et que cela pose des problèmes de solidarité (Larmuseau *et al.*, 2007).

De son côté, le Québec organise les pensions à partir d'un premier pilier public autour duquel s'agencent une série de dispositifs qui associent l'entreprise et l'individu. Il semble que la comparaison des niveaux de prestations des régimes publics belge et canadien ne permette pas d'expliquer les différences dans l'emploi des salariés vieillissants. En effet, les revenus de remplacement sont, dans les deux cas, très faibles. C'est pour cette raison que nous avons exploré le marché de l'emploi des plus âgés et fait l'hypothèse d'un marché du travail plus égalitariste au Québec, c'est-à-dire d'un marché qui encourage davantage l'égalité entre les sexes et entraîne une présence plus massive des femmes en emploi ; en contrepartie, les femmes sont soumises aux mêmes risques liés à l'emploi que les hommes. Au Québec, les demandes d'aménagement du temps de travail en fin de carrière sont importantes de la part des travailleurs, de telle manière qu'on peut penser que les nouvelles mesures visent à satisfaire cette demande.

Notons que si le travail après la retraite n'est guère présent en Belgique (OCDE, 2003) et n'est pas fréquemment étudié, le Québec en revanche connaît une part importante de travailleurs « post-retraite » de longue date (les données sur les revenus des personnes de plus de 65 ans en font état depuis au moins 1980). Par ailleurs, le développement du travail autonome a pris une ampleur assez significative dans la population plus âgée.

L'un des intérêts de la comparaison internationale est justement de dénaturiser les contextes sociétaux dans lesquels on baigne et qui sont perçus comme des horizons logiques, allant de soi. Nous le voyons, malgré des convergences, des divergences sont manifestes. Ces divergences s'expriment aussi dans la configuration des acteurs engagés dans le débat socio-politique autour des fins de carrière définies en tant que problématique sociale.

Ainsi, en Belgique, on identifie trois acteurs : l'État fédéral, le patronat (FEB) et les organisations syndicales. Au nombre de trois (CSC, FGTB, CGSLB), elles ont généralement agi de concert dans le domaine des fins de carrière. Ces trois acteurs interviennent sur la scène fédérale. C'est l'espace principal de négociation dans le domaine des fins de carrière parce ce domaine reste sous le sceau de la législation fédérale (pension, prépension, sécurité sociale), même si, comme nous l'avons souligné dans le Chapitre 1, il existe des différences démographiques relativement importantes entre Régions et même si les Régions peuvent soutenir financièrement des mesures fédérales (comme le crédit-temps en Flandre par exemple).

Le gouvernement fédéral a joué un rôle majeur dans l'encouragement des réformes en faveur de la prolongation des carrières en Belgique en s'appuyant sur les recommandations européennes en faveur d'un « vieillissement actif ».

De son côté, le patronat (FEB, 2004) n'a pas attendu le gouvernement pour faire des propositions dans le domaine des fins de carrière. Ses positions montrèrent aux syndicats qu'il voulait officiellement en finir avec le retrait anticipé, même si cette position ne se retrouvait

pas validée dans les faits au niveau local des membres (les entreprises) de l'association patronale représentant surtout les grandes entreprises.

Quant au banc syndical, il s'est engagé dans les débats sur la défensive. En effet, ses positions officielles restaient en retrait de celles portées par le patronat, et en partie relayées par le gouvernement fédéral. La crispation des acteurs sur la question des prépensions a symbolisé ces positions opposées : si le gouvernement souhaitait les diminuer drastiquement et si le patronat soutenait officiellement la même position, de leur côté les syndicats les ont défendues. Au terme des discussions, les prépensions n'ont pas disparu mais leur accès a été rendu plus difficile et retardé légalement, dans leur formule de base, de 58 à 60 ans.

Au niveau syndical belge, les acteurs que nous avons rencontrés gardent un goût amer de la tournure qu'ont pris les débats de 2005. Pour eux, l'extension du crédit-temps après 50 ans est cependant un exemple de dispositifs où ils estiment avoir pu récupérer ce qu'ils avaient perdu. De manière tout à fait significative, ils nous ont parlé du « droit au crédit-temps à 50 ans » alors que du côté patronal, ils nous ont parlé du « crédit-temps à 55 ans ». La différence d'âge renvoie à des conditions d'application différentes. Dans le discours des syndicats, on perçoit néanmoins que l'approche par les prépensions pourrait laisser la place à un autre type d'argumentaire qui, nous semble-t-il, est déjà plus présent au Québec : il concerne la « qualité de vie », soit la possibilité de justifier les mesures d'emploi non pas tant au nom de politiques d'emploi mais en fonction d'une attention plus soutenue à la vie des travailleurs dans ses multiples dimensions.

Du côté du patronat, la focale reste braquée sur l'incitation à la prolongation des carrières en raison, notamment, du coût jugé excessif des salariés plus âgés et des problèmes annoncés pour la Sécurité sociale. L'argument des pénuries est également cité. Dans le domaine de l'aménagement des fins de carrière, on a vu plus haut que le patronat était plus que sceptique à l'égard de cette mesure. En effet, elle désorganiserait le quotidien du travail et coûterait excessivement cher à la collectivité. Par contre, ils soutiennent une approche plus responsabilisante de la gestion des fins de carrière (et des carrières tout au long de la vie) en estimant que si les salariés veulent réduire leur temps de travail, ils doivent eux-mêmes économiser du temps en prévision.

Au Québec, la scène d'action n'est pas tant le niveau provincial, ni même le niveau fédéral dans la problématique du vieillissement et surtout des fins de carrière. En effet, quoique les deux niveaux de gouvernement se préoccupent de la question, à la fois en tant qu'employeur et en tant que fiduciaire des régimes de retraite de bon nombre de salariés des secteurs publics (la Caisse de dépôt et de placement du Québec gère les fonds de retraite de tout le secteur public québécois, incluant les secteurs de la santé et de l'éducation), les transformations et aménagements des fins de carrière en termes d'horaires et de temps de travail se produisent davantage à l'échelle des entreprises, dans les conventions collectives négociées. Ainsi, la question relève davantage de l'espace sectoriel ou de l'espace local de l'entreprise. Cette donnée renverrait au modèle de relations industrielles nord-américain plus décentralisé que les modèles européens⁴⁶. « Instead of forming a national organization and attempting to reach a formal national accord as occurred in several European nations, employers decided to deal with trade unions on a case-by-case basis. There is, consequently, no national employer's confederation in either Canada or the United States, union-management negotiations are very decentralized, and a large percent of the labor force in both countries is without representation in employment decision making. » (Adams, 1995 : 61) Même si elle date, l'explication d'Adams reste pertinente ; elle pourrait en partie s'appliquer au Québec et valoir dans le

⁴⁶ Cependant, les modèles européens connaissent eux aussi des formes de décentralisation comme par exemple en Suède ; en Belgique, le niveau sectoriel joue un rôle tout à fait particulier.

domaine que nous étudions, bien que le Québec soit caractérisé par une intensité de concertation plus importante qu'au Canada et aux États-Unis. En effet, comme nous l'avons évoqué plus haut, différents groupements d'acteurs consultatifs, dont la Commission des partenaires du marché du travail et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, mais aussi le Comité « aviseur » pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus, sont des acteurs majeurs en ces matières. Les grandes centrales syndicales (CSN, CSQ, FTQ) jouent aussi un rôle majeur, non seulement par leur présence active dans les négociations qui ont cours dans les deux premiers organismes, mais aussi par leur rôle déterminant dans les conditions de travail d'une partie majeure de la population salariée, soit toute la fonction publique, le secteur de la santé et de l'éducation notamment. La Commission des partenaires et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre ont joué un rôle de concertation, alors que les syndicats du public en particulier ont concrètement mis de l'avant des propositions pour favoriser la retraite progressive, après avoir longtemps négocié des incitatifs financiers pour les retraites complètes.

À l'inverse de la Belgique, on n'identifie pas de position tranchée du patronat au Québec en faveur d'une prolongation des carrières. Si plusieurs organismes patronaux émettent des inquiétudes face à des pénuries de main-d'œuvre réelles ou appréhendées, ils n'ont pas mis en avant de positions claires sur les solutions au vieillissement de la main-d'œuvre, encore moins sur des politiques ou mesures à adopter en matière de fins de carrière. Certes, tant le Conseil du patronat du Québec, que la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) ou que l'Association des manufacturiers se préoccupent de la question et en ont discuté au CCTM ou dans d'autres comités. Cependant ils ne revendiquent pas d'intervention étatique en la matière.

Au Québec, ce sont plutôt des groupes d'intérêts comme le Réseau FADOQ ou des représentants de secteurs en pénurie comme celui du textile (avec le comité sectoriel textile) qui ont mis en avant ce dossier, les syndicats de certains secteurs étant aussi préoccupés des fins de carrière, et le devenant davantage en cette période économique difficile où de nombreux licenciements se présentent. Un exemple vient du syndicat CSD – un plus petit syndicat au Québec, mais très présent dans les secteurs manufacturiers comme le vêtement et la métallurgie – qui a mené en 2005-2006 une recherche-action très complète auprès d'une dizaine d'entreprises pour produire un « guide syndical d'intervention » sur le « vieillissement de la main-d'œuvre et [la] perspective intergénérationnelle » (CSD, 2006). De son côté, la CSN (2^{ème} syndicat au Québec en termes d'affiliés) a été très active au milieu des années 2000, notamment à travers l'action de son représentant au Comité « aviseur » pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus. Finalement, la FTQ – 1^{er} syndicat québécois, très présent dans le privé – avait elle aussi réalisé des travaux au début 2000, participé au comité aviseur et mis sur pied un colloque en 2003. Son approche soutenait notamment l'amélioration des conditions de travail dans les milieux de travail ; le titre⁴⁷ du colloque est intéressant en ce qu'il renvoie à une thématique plus large que le vieillissement, celle de la « qualité de vie ».

Enfin, signalons qu'au Québec les représentants des syndicats ne sont pas nécessairement contre une prolongation des carrières mais qu'à leurs yeux, celle-ci dépend de « la volonté » des personnes⁴⁸. Ce point n'est pas tant ressorti du côté belge et il pourrait marquer un tournant, déjà entamé au Québec, en faveur d'une attention plus soutenue à l'influence des

⁴⁷ 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, Trois-Rivières, 22-23 janvier 2003.

⁴⁸ Des travaux antérieurs (Bellemare, Poulin et Tremblay, 1998), tout comme des entrevues menées, dans le cadre de ce projet Québec-Wallonie/Bruxelles, en témoignent.

politiques publiques (ici les politiques de réductions du temps de travail) sur l'aménagement des temps sociaux à travers la thématique de la qualité de vie.

L'analyse n'est évidemment pas close ne fut-ce que parce que le phénomène des fins de carrière est toujours en cours de problématisation. Une approche en termes de transaction sociale⁴⁹ devrait nous permettre de mieux cerner les dimensions structurelles et symboliques ainsi que le jeu des acteurs qui, à travers l'échange social opérant à l'échelle de chacune des sociétés, définissent des solutions provisoires ou relativement stables au problème qu'ils identifient, soit un mode de régulation des fins des carrières. C'est dans ce chantier de recherche que nous nous engageons actuellement.

ELÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

- Adams, Roy J. 1995. *Industrial relations under liberal democracy. North America in comparative perspective*. Columbia – South Carolina, University of South California Press.
- Bellemare, Diane, Poulin-Simon Lise et Diane-Gabrielle Tremblay. 1998. *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante*. Sainte-Foy, Télé-Université.
- Blöndal, Sveinbjörn et Stefano Scarpetta. 1998. « The Retirement Decision in OECD Countries », *OECD Economics Department Working Papers*, 98, OCDE, Paris.
- CCE. 1999. « Vers une Europe pour tous les âges. Promouvoir la prospérité et la solidarité entre les générations », *Journal officiel*, 221, 21 mai.
- CCE. 2004. « Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market », *Communication from the commission*, COM 2004/146, Brussels, 3 mars. [Version française : *Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail*.]
- CEV. 2004. *Rapport annuel*. Bruxelles, Conseil Supérieur des Finances.
- CSD. 2006. *Viellissement de la main-d'œuvre et perspective intergénérationnelle*. Guide syndical d'intervention, Montréal.
- CSE. 2004. *Rapport annuel*. Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Duval, Romain. 2003. « The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries », *OECD Economic Department working paper*, 370.
- FEB, 2004. *Masterplan FEB fin de carrière*. 7 juillet, Bruxelles.
- Fusulier, Bernard et Nicolas Marquis. 2008. « La notion de transaction sociale à l'épreuve du temps ». *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 2008/2 : 3-21.
- Guillemard, Anne-Marie. 2003. *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris, Armand Colin.
- Gouvernement du Québec. 2003. *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi*. En collaboration avec le Comité « aviseur » pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus, la Commission des partenaires du marché du travail et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. <http://emploi.quebec.net/publications/pdf/00_imt_45ansplus.pdf>. Page consultée le 14 mars 2009.
- Larmuseau, Hendrik, Stijn Lefebure et Béa Cantillon. 2007. « Pauvreté et prospérité des personnes âgées belges : perspectives en matière de politique des pensions », *Revue belge de Sécurité sociale*, 2007/4 : 799-817.
- Moulaert, Thibault. 2006. « Le pacte de solidarité entre les générations », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1906-1907.
- OCDE. 2003. *Ageing and employment policies. Vieillissement et politiques d'emploi – Belgique*. Paris, Les éditions de l'OCDE.
- Rémy, Jean, Liliane Voyé et Émile Servais. 1978. *Produire ou reproduire ? Une sociologie de la vie quotidienne*. Bruxelles, Les éditions ouvrières.
- Vandenbroucke, Frank. 1999. *L'État social actif : une ambition européenne*. Exposé Den Uyl, Amsterdam, 13 décembre.

⁴⁹ Enracinée dans la sociologie néo-louvaniste (Rémy, Voyé, Servais, 1978), la transaction sociale a récemment reçu un nouvel éclairage (Fusulier, Marquis, 2008)

I. LISTE DES ENTRETIENS DE RECHERCHE

Belgique. Entretiens réalisés auprès de :

- Jean-Paul Delcroix, Secrétaire du Conseil National du Travail (3 octobre 2008)
- Jacques Boulet, Adm-Gérant VIAXIS – AXA Belgium (7 octobre 2008, AM)
- Claire Lammerant, permanente interprofessionnelle CSC (10 octobre 2008)
- Andrée Debrulle, conseillère au service d'études de la CSC (30 octobre 2008)
- Patricia De Marchi, juriste et Olivier Valentin, conseiller général, de la CGSLB (8 octobre 2008)
- Jef Maes, chef du service études sociales et Valérie Jadoul, conseillère, de la FGTB (7 octobre 2008, PM)
- Monica De Jonghe et Klaas Soens, conseillers juridique et social de la FEB (23 octobre 2008)
- Jean-François Krenc, conseiller, Charles Istasse, secrétaire de l'UCM et Marc Heusschen Administrateur Directeur de la Caisse d'Assurances Sociales de l'UCM (9 octobre 2008)

Québec. Entretiens réalisés en binôme (chercheur TELUQ/chercheur UCL):

- Monsieur Frédéric Lalande et Madame Karine Genest, de la FADOQ (9 février 2009)
- Madame Linda Cyrenne, de la fédération québécoise du textile (11 février 2009)
- Jacqueline de Bruycker, du syndicat CSD (13 février 2009)
- Monsieur Jean Grenier, fondateur de 50job+ (17 février 2009)
- Madame Josée Lamoureux, du syndicat CSN (5 mai 2009)
- Madame Dominique Savoie, du syndicat FTQ (15 juin 2009)
- Madame France Bernier, du syndicat CSQ (16 juin 2009)

Cet entretien a été réalisé par l'équipe de la TELUQ :

- Madame Norma Kozhays, Conseil du patronat du Québec (27 février 2009)

II. LISTE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS

ARTT : Aménagement et de réduction de travail
ARUC : Alliance de recherche université-communauté
BIT : Bureau international du travail
CCT : Convention collective de travail
CCTM : Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
CEV : Comité d'étude sur le vieillissement
CSC : Confédération des syndicats chrétiens
CSE : Conseil supérieur de l'emploi
CSST : Commission de la santé et de la sécurité du travail
CGSLB : Centrale générale des syndicaux libéraux de Belgique
CSN : Confédération des syndicats nationaux
EFT : Enquête sur les forces de travail
FADOQ : Fédération de l'âge d'or du Québec
FEB : Fédération des entreprises de Belgique
FERR : Fonds enregistré de revenu de retraite
FGTB : Fédération générale du travail de Belgique
FRV : Fonds de revenu viager
FTQ : Fédération des travailleurs du Québec
INAMI : Institut national d'assurance maladie-invalidité
OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques
ONEM : Office national de l'emploi
ONP : Office national des pensions
SAAQ : Société de l'assurance automobile du Québec
RRQ : Régie des rentes du Québec
REÉR : Régime enregistré d'épargne retraite
UE : Union Européenne
UCM : Union des classes moyennes

