

Les travailleuses vieillissantes et les enjeux institutionnels en matière de gestion des ressources humaines

Par Diane-Gabrielle Tremblay, Diane Bellemare et Lise Poulin Simon

Despite growing interest in the 'aging workforce,' little attention is being paid to the ways in which the experiences of older working women are different from those of men. The aging female workers of today do not generally have the advantages of a long, stable and well-paid career, which means their retirement options will be different from those of men. In this article it is argued that the weight of aging demographics, increased participation of women in the workforce and their consistently poor remuneration, demand a rethinking of the way work is organized in our society.

On s'intéresse de plus en plus à la question du vieillissement et à son incidence sur le marché du travail, mais les études négligent la situation propre aux femmes, qui est pourtant très différente de celles des hommes. C'est pourquoi nous avons fait une recherche sur ce sujet, et ce sont quelques éléments de cette recherche que nous présentons ici¹. Notre article éclaire certains aspects de la question du vieillissement des femmes au travail et tente de dégager les principaux enjeux institutionnels qui concernent l'attitude des entreprises et des gouvernements à l'égard de cette question.

La forte participation des femmes sur le marché de travail est un phénomène relativement récent et le marché de l'emploi féminin est encore caractérisé par des conditions de travail généralement inférieures à celles des hommes. De ce fait, les travailleuses aujourd'hui vieillissantes n'ont à peu près pas connu les avantages d'une carrière longue, stable et bien rémunérée. Les jeunes femmes d'aujourd'hui auront peut-être de meilleures perspectives de revenu à la retraite, mais les cohortes actuelles ne sont certes pas en mesure d'envisager la retraite sous un angle aussi positif que les

hommes. Dans la perspective de l'équité entre hommes et femmes, l'accès à une retraite décente est donc un enjeu aussi important, sinon plus important pour les travailleuses actuellement vieillissantes, que l'accès équitable au marché du travail.

De plus, les modes de gestion des entreprises nous font craindre que les travailleuses âgées ne subissent toujours un double handicap sur le marché de travail, soit la combinaison des effets du « sexisme » et de l'« âgisme ». En effet, les pratiques de retraite anticipée s'étant développées, au cours des années 80 et 90, surtout dans les secteurs d'emploi masculin, il est possible que cette forme de « gestion des âges » se répande dans d'autres secteurs à l'avenir et que cela touche de plus en plus les femmes vieillissantes.

Mais avant de traiter des enjeux institutionnels relatifs à la gestion des ressources humaines et à la prise de retraite, voyons les principales différences entre la situation des femmes et des hommes vieillissants sur le marché du travail.

La problématique spécifique des travailleuses vieillissantes

Au cours des dernières décennies, le taux d'activité des femmes âgées de 45 à 64 ans a augmenté et la proportion de femmes vieillissantes n'a cessé de s'accroître dans la population active. Cette réalité est pourtant toujours occultée, les chercheurs soulignant plutôt la baisse du taux d'activité des travailleurs vieillissants ; or, cette réduction d'activité ne concerne que les hommes. En effet, les femmes de 45-64 ans sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, représentant une part plus importante de la main-d'œuvre (hausse de 8,9 % à 10,1 % de 1976 à 1990), alors que la tendance

est à la baisse chez les hommes (17,8 % à 14,6 %). Les femmes de 45 ans et plus auront une importance de plus en plus grande dans l'ensemble de la population active d'ici l'an 2011, d'après les projections des démographes, de même que les personnes âgées de 45 ans et plus en général.

En évitant la distinction entre hommes et femmes, les analystes présument en quelque sorte que le système d'emploi qui s'applique aux femmes est le même que celui des hommes. Or, il convient de s'interroger sur cette hypothèse d'une uniformité du système d'emploi entre les sexes. Deux caractéristiques de l'emploi féminin nous incitent à en douter : la ségrégation (reliée à la discrimination) observée sur le marché du travail et la discontinuité de l'emploi féminin.

Contrairement à la situation de l'emploi chez les hommes, la présence des femmes dans les « mauvais » emplois est généralisée à l'ensemble des travailleuses ; elle n'est pas simplement le lot des plus jeunes ou des plus âgées, comme c'est plutôt le cas chez les hommes. Pour les hommes, la variable âge explique en partie la répartition des emplois entre les marchés primaire et secondaire, c'est-à-dire entre les « bons » et les « mauvais » emplois. Ce lien est beaucoup moins évident pour les femmes, pour ne pas dire qu'il n'existe tout simplement pas. Les travailleuses sont, encore aujourd'hui, concentrées dans certains secteurs d'activité (principalement les services), et ces secteurs sont généralement caractérisés par de moins bonnes conditions de travail.

Le caractère discontinu de l'emploi féminin constitue une autre différence d'importance entre le profil de carrière des hommes et des femmes. Une étude canadienne sur la discontinuité de l'emploi féminin concluait que la plus forte présence en emploi des femmes, à un moment

donné, tient davantage à un rythme de roulement plus élevé des entrées et des retours des femmes sur le marché du travail qu'au maintien plus continu en emploi d'une large fraction d'entre elles². Les arrêts définitifs de travail auraient donc laissé place à des arrêts temporaires et de plus courte durée, mais la carrière professionnelle de la majorité des femmes reste caractérisée par la discontinuité.

Ainsi, la segmentation du marché du travail, jumelée à la répartition inégale des emplois entre hommes et femmes dans les marchés primaire et secondaire, soulève deux problématiques distinctes en ce qui a trait à l'étude des travailleurs vieillissants. Confrontées à une forte précarité d'emploi (c'est-à-dire des formes d'emploi précaires ou atypiques) sur l'ensemble de leur cycle de vie active, les travailleuses vieillissantes se distinguent des hommes qui, en fin de carrière, sont plutôt victimes de la rigidité du système d'emploi qui caractérise le marché primaire. Par exemple, pour certains d'entre eux qui souhaiteraient diminuer leurs heures de travail, ou prendre une retraite à temps partiel, il existe peu de choix possibles : c'est l'emploi à plein temps ou la retraite à plein temps.

Ajoutons finalement que le cycle de vie professionnelle des femmes produit des effets néfastes sur le revenu disponible à la retraite. Occupant majoritairement des postes sur le marché secondaire de l'emploi, postes caractérisés par de moins bonnes conditions de travail³, les femmes ont moins souvent accès que les hommes à des régimes de retraite privés. D'autre part, la faiblesse de leur revenu ainsi qu'une carrière plus courte et discontinuée ont pour effet de restreindre considérablement l'accumulation de l'épargne.

Les tendances démographiques et les enjeux sociaux

Le vieillissement progressif de la population canadienne est aujourd'hui inéluctable, comme il l'est d'ailleurs dans l'ensemble des pays industrialisés. Ce vieillissement démographique se traduit par l'augmentation du poids relatif des personnes âgées ou vieillissantes (45 ans et plus) parmi l'ensemble de la population, alors que le poids des jeunes diminue.

Du début des années 40 jusqu'au milieu des années 60, le Canada a connu une

période de fécondité relativement élevée, que l'on a qualifiée de « baby boom » ou d'« explosion démographique ». Celle-ci fut suivie d'une chute importante de la fécondité. Ce passage du « baby boom » au « baby bust » explique l'importance du vieillissement à venir de la population canadienne⁴. Bien que l'on soit devant un processus inéluctable, les conséquences du vieillissement de la population d'âge actif, et ses incidences particulières pour les femmes, ont fait l'objet de très peu d'études jusqu'à récemment et les interventions possibles pour atténuer les conséquences négatives de ce phénomène, encore moins⁵.

Le cycle de vie professionnelle des femmes produit des effets néfastes sur le revenu disponible à la retraite.

Par ailleurs, le retrait précoce de la vie active s'oppose à la diversité du processus réel du vieillissement individuel, de même qu'à la diversité des moyens financiers qu'ont les individus pour y faire face. L'âge est déjà devenu un critère d'exclusion dans nombre d'entreprises québécoises ; au même titre que le sexisme ou le racisme, il est maintenant convenu de parler d'« âgisme », et ce phénomène touche durement les femmes qui n'ont pas accumulé une épargne suffisante pour la retraite. De plus, cela va à l'encontre de l'évolution de l'état de santé de la population en général. Non seulement de plus en plus d'individus accèdent à la soixantaine, mais ils survivent plus longtemps que jamais. S'il y avait jadis une certaine concordance entre retraite et vieillesse, elle n'existe plus aujourd'hui. La retraite s'apparente désormais beaucoup plus à la notion de *vieillesse sociale* qu'à celle de *vieillesse biologique*.

Le vieillissement de la population active et la progression continue de l'activité des travailleuses vieillissantes nous invitent à reconsidérer la place de la main-d'œuvre vieillissante dans la société, et peut-être surtout à *repenser l'organisation*

du travail et de la fin de carrière des individus. En effet, le vieillissement de la population canadienne a des conséquences économiques et socio-institutionnelles importantes. Entre autres, les régimes sociaux sont fondés sur les prélèvements financiers auprès de la population active, en emploi, de sorte que si nous voulons maintenir nos régimes sociaux et notre niveau de vie, le vieillissement de la population appelle des interventions tant du côté des régimes de pension publics que du côté du marché du travail. C'est d'autant plus important si l'on tient compte du fait que les femmes sont moins en mesure de prendre une retraite hâtive que les hommes, n'ayant généralement pas les revenus de retraite privés pour le faire.

Une main-d'œuvre de plus en plus vieillissante et féminine

La main-d'œuvre vieillissante est appelée à se transformer au cours des prochaines décennies. D'une part, si son poids relatif par rapport à l'ensemble de la population active a diminué quelque peu depuis 1971⁶, il en sera tout autrement d'ici 2011. En effet, si les taux d'activité par âge et par sexe progressent selon les tendances observées entre 1976 et 1986, en 2011 les travailleurs vieillissants compteront pour plus de 35 % de la main-d'œuvre canadienne. Les générations du « baby boom » vieillissent et entraînent dans leur sillon le vieillissement progressif de la main-d'œuvre. Si les années soixante ont été marquées par la montée des jeunes et le développement progressif du travail féminin, la fin du siècle sera caractérisée par la montée de la main-d'œuvre « vieillissante », soit le groupe des 45 à 64 ans.

D'autre part, la main-d'œuvre vieillissante ne sera pas que plus nombreuse au tournant du siècle prochain. Plus important encore pour notre propos, elle est aussi appelée à se féminiser davantage. En effet, comme le milieu des années 60 marque le début de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, ces travailleuses, aujourd'hui vieillissantes, remplacent progressivement des générations moins actives. Il est donc probable que la tendance à la hausse du taux d'activité des femmes âgées de 45 à 64 ans se poursuivra au cours des prochaines années.

La hausse du taux d'activité des femmes

(41 % à 53 % de 1976 à 1990) contraste avec l'évolution récente de l'activité masculine. Depuis plus de vingt ans, le taux d'activité des hommes de 45 ans et plus est à la baisse. Chez les 45-64 ans par exemple, ce taux est passé de 85,7 % à 79,3 %. Jusqu'où ira la tendance à l'égalisation des taux d'activité entre hommes et femmes? Bien qu'il soit risqué d'avancer des chiffres précis, il ne fait aucun doute que la main-d'œuvre des 45-64 ans se féminisera davantage au cours des prochaines années.

De plus, les attitudes face à la retraite sont aussi bien différentes selon que celle-ci est prise par un homme ou une femme. La retraite apparaît comme une étape positive chez les hommes, alors qu'elle est souvent perçue de façon négative chez les femmes, qui la voient davantage comme une exclusion prématurée que comme un « récompense ». En fait, il semble que la conception sociale actuelle de la retraite soit sexiste. Elle ne correspond en aucune façon au vécu des femmes qui, par le passé, ont tardivement accédé au marché du travail. Il n'est de ce fait pas étonnant de constater que selon certaines études, les femmes auraient plus de difficulté que les hommes à accepter l'idée de la retraite⁷!

Les caractéristiques des emplois des travailleuses vieillissantes

Les études du marché du travail indiquent que le marché pour la main-d'œuvre masculine est caractérisé par des traits différents du marché de l'emploi de la main-d'œuvre féminine. Les femmes sont largement concentrées dans certains secteurs d'emplois et certaines professions moins bien rémunérés, alors que les hommes sont concentrés dans d'autres, mieux rémunérés. De plus la trajectoire professionnelle des femmes et leur cycle de vie sont aussi très différents de ceux des hommes, parce qu'elles assument encore plus souvent que les hommes les tâches ménagères et familiales.

De ce fait, les emplois à temps partiel sont surtout occupés par des femmes, et leur taux d'activité demeure généralement plus faible que celui des hommes, bien qu'il ait considérablement progressé au cours des dernières décennies. L'analyse statistique révèle que *la situation des travailleuses vieillissantes s'apparente*

davantage à celle des femmes plus jeunes qu'à celle des hommes vieillissants. Cela confirme l'importance d'une analyse spécifique de la situation des travailleuses vieillissantes sur le marché du travail, et c'est précisément l'objet de cette section.

A—Secteurs d'activité et catégories professionnelles

Les femmes âgées de 45 ans et plus sont concentrées majoritairement dans quatre secteurs économiques : 55,1 % d'entre elles se retrouvent dans les services de la santé et les services sociaux, le commerce de détail, les industries manufacturières et le secteur de l'enseignement. Le pourcentage étant de 51,4 % pour l'ensemble des femmes, on peut conclure que les travailleuses vieillissantes se retrouvent dans les mêmes secteurs d'activité que les autres femmes. Pour l'ensemble des secteurs d'activité, la main-d'œuvre féminine vieillissante représentait 9,9 % de la population active totale en 1986, alors que la main-d'œuvre masculine vieillissante représentait 16,4 % du total. Toutefois le vieillissement de la main-d'œuvre frappe plus particulièrement certains secteurs. Dans le cas des secteurs d'emploi féminins, le vieillissement est plus accentué dans les quatre secteurs où se concentrent majoritairement les femmes, en particulier dans les services de soins de santé et sociaux et dans les services d'enseignement où ces proportions grimpent respectivement à 19,6 % et à 16,1 %.

Les femmes de 45 ans et plus sont concentrées dans trois professions, comme c'est aussi le cas pour l'ensemble des femmes : près de 60 % d'entre elles se retrouvent dans les emplois de bureau, les services et la vente. Comme dans le cas des secteurs d'activité, certaines professions ont une main-d'œuvre vieillissante plus importante que la moyenne. Dans les trois professions où se concentrent la majorité des femmes, soit employés de bureau, travailleurs spécialisés dans les services et dans la vente, on retrouve une proportion plus forte de travailleuses de 45 ans et plus, soit respectivement 17,4 %, 16,7 % et 16,2 % comparativement à 9,9 % pour la moyenne.

B—Durée du travail

En ce qui concerne la durée du travail, il importe de rappeler que les trois quarts des femmes de 45 ans et plus travaillent à plein temps. Une femme sur quatre travaille à temps partiel (24,9 %), contre seulement un homme sur vingt (5,1 %). Chez les hommes, le temps partiel est fortement concentré chez les jeunes de 15 à 24 ans, alors qu'il est réparti plus également dans tous les groupes d'âge pour les femmes. En fait, les femmes de 25 à 44 ans sont relativement nombreuses à travailler à temps partiel.

Les motifs du temps partiel sont évidemment différents selon les catégories d'âge et le sexe. Près de 40 % de femmes travaillent à temps partiel par choix, alors que ce n'est le cas que pour 20 % des hommes. Dans le cas des femmes de 45 ans et plus, plus des deux tiers d'entre elles choisissent volontairement le temps partiel (68 %). Chez les jeunes femmes, ce sont les études qui motivent le temps partiel dans les deux tiers des cas ; chez les jeunes hommes, les études sont la raison du temps partiel dans les trois quarts des cas.

La moyenne des heures travaillées par les femmes est inférieure à celle des hommes. Lorsqu'elles travaillent à plein temps, elles ne travaillent que 39,3 heures, alors que les hommes travaillent plus de 44 heures, ce qui s'explique essentiellement par les secteurs où les uns et les autres se retrouvent. Pour ce qui est du travail à temps partiel, les heures moyennes travaillées par les hommes sont légèrement inférieures à celles des femmes. Rappelons que chez les hommes, le temps partiel se concentre surtout chez les plus jeunes, ce qui n'est pas le cas chez les femmes. Enfin, la durée moyenne des emplois occupés par les hommes est supérieure à la durée moyenne pour les femmes, soit 8,5 contre 5,9 ans, ce qui reflète une plus grande stabilité des emplois masculins.

C—Revenus

En 1986, le revenu d'emploi moyen des femmes représentait 55,5 % de celui des hommes. Pour les groupes plus jeunes (15-24 ans), les revenus des hommes et des femmes sont semblables, mais l'écart

selon le sexe augmente avec l'âge, le taux de progression du revenu des femmes étant inférieur à celui des hommes à partir de 25 ans jusqu'à 65 ans. Malgré la présence plus stable des femmes sur le marché du travail depuis vingt ans, il ne semble pas que cela leur ait encore été aussi profitable que c'est le cas pour les hommes ; le taux d'augmentation des revenus des femmes demeure plus faible que celui des hommes, de sorte que l'écart s'accroît avec l'âge.

Cependant les revenus d'emploi moyens des femmes en dollars constants (de 1986) ont progressé davantage que ceux des hommes pour la période de 1981 à 1986. L'ensemble des travailleuses a connu une progression de 10,2 % alors que les hommes n'enregistraient qu'une hausse de 3,7 %. C'est en fait la catégorie des femmes âgées de 35 à 44 qui a connu la plus forte augmentation, soit une hausse de 15 %.

Les femmes sont toutefois plus nombreuses que les hommes dans les catégories à faible revenu d'emploi. Le tiers des hommes et des femmes de 45-51 ans et de 55-64 ans gagnent entre 15 000 et 30 000 \$. Par contre, aux deux extrémités de la distribution des revenus d'emploi, la situation est très différente. Un peu plus d'une femme sur deux âgée de 45-54 ans gagne moins de 15 000 \$, alors qu'un peu moins d'un homme sur deux gagne plus de 30 000 \$. La situation des deux groupes se détériore : 59 % des femmes ont des revenus inférieurs à 15 000 \$ alors que 35,6 % des hommes ont des revenus supérieurs à 30 000 \$.

Les enjeux institutionnels en matière de gestion des ressources humaines vieillissantes

La main-d'œuvre vieillissante est confrontée à des politiques et des pratiques d'entreprises qui tendent à les marginaliser. Cette marginalisation se traduit par la baisse observée des taux d'activité et la hausse du taux de chômage pour les hommes vieillissants. Pour les femmes, cela se traduit par des conditions de travail toujours difficiles, voire carrément précaires. Pourquoi les entreprises ont-elles tendance à rejeter ou à marginaliser cette main-d'œuvre pourtant expérimentée, qui souhaiterait souvent continuer à travailler avec de bonnes conditions de travail ?

Selon diverses études, cinq formes de coûts inhérents à l'emploi des travailleurs âgés auraient pour effet de hausser les coûts relatifs de ces derniers par rapport à l'ensemble des autres travailleurs : baisse potentielle de productivité, taux élevé de leur salaire et de leurs avantages sociaux par rapport aux jeunes, coûts de protection contre le risque de maladie et d'accident, coûts d'adaptabilité au changement et problèmes de motivation des jeunes face au rétrécissement des possibilités de promotion. En fait, ces analyses font référence davantage au « marché primaire » tel que défini précédemment, donc plutôt aux « bons » emplois des hommes qu'aux « mauvais » emplois des femmes.

En effet, le secteur primaire est contraint à une certaine rigidité en raison de la progression des salaires et des promotions reliées à des critères d'ancienneté. Cette rigidité, entraînant une hausse des coûts de la main-d'œuvre âgée, serait à l'origine des politiques de retraite anticipée développées par les entreprises du marché primaire. Ces politiques, rappelons-le, concernent surtout la main-d'œuvre masculine, mais n'en ont pas moins une incidence sur la perception sociale des travailleuses vieillissantes.

Le fonctionnement du marché primaire a pour effet de réduire l'incitation, pour l'employeur, de mettre en œuvre des mesures d'adaptation des emplois aux travailleuses et travailleurs vieillissants. *La retraite anticipée fait alors office de politique de gestion de la main-d'œuvre vieillissante.* Les mesures de passage progressif de l'activité à la retraite complète sont délaissées. Effective à un âge toujours plus précoce, la retraite-couperet demeure la norme, ce qui se traduit par une baisse du taux d'activité de l'ensemble des individus âgés de 45 ans et plus ; cependant, soulignons-le encore, le taux d'activité des femmes vieillissantes continue pour sa part de progresser.

En plus d'une baisse du taux d'activité des travailleurs vieillissants, la marginalisation de ces derniers se traduit par des taux de chômage plus élevés. L'analyse des taux de chômage québécois montre que même si les personnes de 55 à 64 ans se retirent de plus en plus de la population active, ce groupe a tout de même subi la plus forte hausse de son taux de chômage au cours des dernières années.

Department of Humanities Atkinson College York University

Applications are invited for a full-time tenure stream appointment in Twentieth-Century Cultural Studies, effective July 1, 1992, at the assistant professor level, in the Department of Humanities, Atkinson College, York University. (The appointment is subject to budgetary approval by the university.)

The candidate should have a strong academic background in twentieth-century cultural studies, and will be expected to develop and teach interdisciplinary courses on twentieth-century themes, augmenting the department's curriculum in culture, religion, literature and the history of ideas, bringing to them a contemporary critical awareness, and enhancing if possible any or all of the programmes supported by the department (Canadian Studies, Classical Studies, **Women Studies**), and to teach in the introductory general education programme.

Atkinson College is a Faculty of York University whose mission is to provide a range of degree programmes for adult students studying on a part-time basis, primarily through evening courses and both evening and daytime courses in the summer. The successful candidate will be expected to share in the unique educational mission of the college, and experience in teaching adult students would be an asset.

Applicants must have a Ph.D. in a relevant field. Also required is a commitment to, and record of, scholarly and professional accomplishment. The successful candidate will be expected to participate actively in the university's Faculty of Graduate Studies.

Applicants should mail or fax a curriculum vitae, and arrange for three confidential letters of recommendation to be sent to: Professor Patrick Gray, Chair, Department of Humanities, Atkinson College, York University, 4700 Keele Street, North York, Ontario, M3J 1P3. Telephone: (416) 736-5208. Fax: (416) 736-5103. Deadline for applications May 1, 1992.

York University is implementing a policy of employment equity, including affirmative action for women faculty. In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents of Canada.

De ce point de vue, les femmes ont également souffert de la pénurie d'emploi observée au Canada. Leur taux de chômage est généralement supérieur à celui des hommes pour la période de 1976 à 1990 et cela vaut tant pour les travailleuses vieillissantes (45-64 ans) que pour les autres groupes d'âge, à l'exception des jeunes, où les hommes ont généralement un taux supérieur.

Avant les années 70, le taux de chômage des femmes était généralement inférieur à celui des hommes, parce que les femmes avaient tendance à se retirer de la population active lorsqu'il y avait pénurie d'emplois.

Par ailleurs la participation des femmes à la population active a tendance à être moins forte dans les régions où le taux de chômage est élevé, notamment dans les régions de l'Atlantique et du Québec. Certes, les jeunes connaissent aussi des taux de chômage élevés, mais il s'agit là d'un chômage d'insertion, contrairement aux personnes plus âgées qui doivent faire face à un chômage d'« exclusion ». Une fois en chômage, les travailleurs vieillissants sont ceux qui le restent le plus longtemps. Ainsi, même si la durée moyenne de chômage des femmes est généralement inférieure à celle des hommes, il reste que plus les femmes vieillissent, plus elles connaissent de longues périodes de chômage.

Ces longues périodes de chômage semblent traduire une certaine forme de discrimination envers cette main-d'œuvre vieillissante. Pour nombre de travailleurs vieillissants, les seuls emplois disponibles sont ceux offrant des conditions de travail et des salaires moins attrayants. Aux États-Unis, ce cheminement conduit certains hommes à rejoindre les travailleuses vieillissantes sur le marché secondaire de l'emploi, là où l'accès à la retraite anticipée est pratiquement inexistant.

Dans un tel contexte, les politiques publiques de retraite anticipée mises en place par les gouvernements au milieu des années 80 semblent surtout destinées aux salariés moins bien protégés par des régimes privés de retraite, ce qui touche plus particulièrement les femmes. La retraite anticipée n'est pas la seule disposition mise de l'avant par les gouvernements. Certains pays, dont le Canada, assouplissent l'admissibilité des travailleurs âgés à l'assurance-chômage, ou encore, modifient les critères

d'admissibilité aux pensions d'invalidité. Notons qu'il peut parfois y avoir divergence dans les objectifs visés par les employeurs d'un côté, et le gouvernement de l'autre. Ainsi, une augmentation progressive de l'âge normal de la retraite, tel que prévu aux États-Unis par exemple, risque d'être court-circuitée par des politiques de retraite anticipée adoptées par les employeurs sous la pression des restructurations d'entreprises⁸.

Deux scénarios pour l'avenir

En gros, deux grandes options semblent se dégager pour l'avenir : soit poursuivre la tendance observée depuis déjà quelques années, c'est-à-dire favoriser la retraite anticipée et ainsi rajeunir les effectifs (le scénario « rouge »), soit modifier l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail en fonction d'une main-d'œuvre vieillissante et ainsi encourager le maintien en activité (le scénario « vert »)⁹.

La première solution aurait pour effet d'aggraver une situation qui inquiète déjà plusieurs économistes, soit la forte montée du rapport retraités / actifs. La seconde solution semble plus appropriée à la fois pour la société et pour les individus : une véritable gestion de la fin de carrière des travailleurs vieillissants, en fonction des caractéristiques propres aux femmes et aux hommes. Or, les pratiques observées ces dernières années en Amérique du Nord (Québec, Canada et États-Unis) semblent indiquer une orientation vers le scénario rouge, soit le retrait précoce de la vie active et la précarité d'emploi généralisée¹⁰, incluant hommes et femmes.

Pour renverser la tendance actuelle, il faudrait obtenir l'appui de tous les acteurs socio-institutionnels. État, syndicats et employeurs devraient réviser des pratiques et des attitudes qui semblent recevoir un large appui, la retraite à 55 ans étant actuellement vue d'un très bon œil par plusieurs. Or, le poids du vieillissement démographique, la progression de l'activité féminine et les faibles revenus d'activité des femmes, tout comme le simple objectif d'une meilleure qualité de vie pour les personnes vieillissantes, nous semblent commander une remise en question de l'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans les entreprises¹¹.

À cet égard, l'expérience récente de

certain pays est intéressante. Ainsi, les pays scandinaves semblent vouloir favoriser la retraite progressive. Le travail à temps partagé est alors appelé à prendre une place importante dans l'emploi de la main-d'œuvre vieillissante. En Amérique du Nord, la réflexion sur les options institutionnelles possibles pour l'ensemble de la main-d'œuvre vieillissante, et pour la main-d'œuvre féminine en particulier, n'en est qu'à ses débuts¹².

¹Cet article est issu d'une recherche sur les travailleuses vieillissantes financée par le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada, qui devrait normalement la publier en 1992. Voir Bellemare, Poulin Simon et Tremblay (1991). *Les travailleuses vieillissantes : une réalité méconnue* (titre préliminaire), 150 p.

²Lebourdais et Desrosiers (1990).

³Voir Tremblay (1990, 1990a).

⁴Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la baisse de la mortalité a peu contribué, jusqu'à maintenant du moins, au vieillissement démographique. En effet, ces gains ont surtout bénéficié aux enfants, ayant pour effet d'accroître la part des jeunes plutôt que celle des personnes âgées. Toutefois, les gains éventuels sur la mortalité favoriseront désormais davantage les personnes âgées, du moins dans les pays développés, et le vieillissement démographique n'en sera que plus prononcé.

⁵Les implications du point de vue de la gestion des ressources humaines sont pourtant importantes. Dans de nombreux secteurs d'activité les promotions et les salaires progressent en fonction de l'ancienneté. Cette forme de gestion correspond parfaitement à une structure par âge pyramidale de la main-d'œuvre. Or, la base de cette pyramide s'effritera rapidement au profit des plus âgées. Mais alors même que la main-d'œuvre disponible avance en âge, la tendance à la baisse de l'âge de la prise de la retraite s'accroît.

⁶Il est passé de 28,7 % à moins de 25 % de 1971 à 1990.

⁷Szinovacz (1989).

⁸Un chapitre complet de Bellemare, Poulin Simon et Tremblay (1991) est consacré aux expériences étrangères en matière d'adaptation de l'entreprise à la main-d'œuvre vieillissante. Les expériences

mises en relief sont celles des cinq pays suivants : États-Unis, France, Suède, Danemark et Japon.

⁹Voir Gaullier (1988).

¹⁰Voir Tremblay (1990a).

¹¹Voir Bellemare et Poulin-Simon (1991), Tremblay et Poulin-Simon (1984) et Tremblay (1989a,b) sur les questions de partage du travail.

¹²Voir Bellemare, Poulin-Simon et Tremblay (1991) pour plus de détails sur les diverses stratégies de gestion de main-d'œuvre et politiques publiques.

Références

- Bellemare, D., Poulin Simon, L. et Tremblay, D.-G. (1991). *Les travailleuses vieillissantes : une réalité méconnue*. Rapport de recherche remis au Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada, 150 p.
- Bellemare, D. et L. Poulin Simon (1991). « Working Time in Canada », dans *Times are changing: working time in 25 industrialized countries*, Genève, Bureau international du travail.
- Bellemare, D. et L. Poulin Simon (1986). *Le défi du plein emploi : un nouveau regard économique*, Montréal, Éd. Saint-Martin.
- Bellemare, D. (1984). « La sécurité économique et les mutations de l'État-providence », dans Bellemare, D. et Saint-Pierre, C. (sous la dir. de), *Les stratégies de reprise*, Montréal, Éd. Saint-Martin, p. 47-60.
- David, H. et A. Pilon (1989). « Politiques d'entreprises manu-facturières à l'égard de leur main-d'œuvre vieillissante », *Actes du colloque : Le vieillissement au travail, une question de jugement*, Montréal, IRAT, p. 88-91.
- De Sève, M. (1988). « Pour une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986 », *Interventions Économiques*, no 20-21, Montréal, p. 59-102.
- Foot, D. K. et R. A. Venne (1990). « Population, Pyramids and Promotional Prospects », *Canadian Public Policy*, vol. 16, no 4, p. 387-398.
- Gaullier, X. (1988). *La deuxième carrière : âges, emplois, retraites*, Paris, Éd. du Seuil.
- Guérin, G. et M. Hébert (1988). *La situation des travailleurs âgés sur le marché du travail du Québec*. Document de recherche 88-09, École des Relations Industrielles, Université de Montréal, 36 p.
- Guillemard, A.-M. (1989). « Les transformations de la sortie définitive d'activité au niveau international : vers un réexamen du rôle de la retraite ? », *Droit Social*, Paris, no 12, déc. 1989, p. 851-860.
- Guillemard, A.-M. (1990). « Les nouvelles frontières entre travail et retraite en France », *La Revue de l'IREES*, hiv. 1990, no 2, p. 41-98.
- Labourdais, C. et H. Desrosiers (1990). « Les femmes et l'emploi, une analyse de la discontinuité des trajectoires féminines », *Recherches féministes*, vol. 3, no 1, p. 119-134.
- Légaré, L., Marcil-Gratton, N. et Y. Carrière (1991). *Vieillir en emploi : un choix déjà inscrit dans l'avenir démographique du Québec*. Présentation au 46e Congrès des Relations Industrielles de L'Université Laval, avr. 1991, à paraître.
- Mc Donald, L. et R. A. Wanner (1984). « Socioeconomic determinants of early retirement in Canada », *Canadian Journal of Aging*, vol. 3, no 3, p. 105-116.
- Poulin Simon, L. (1991). *Le droit à l'emploi des salarié(e)s vieillissant(e)s : l'ambiguïté des revendications traditionnelles syndicales*. Conférence présentée lors du 46e congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval, à paraître dans les Actes.
- Rix, S. E. (1989). « The feminization of the older workforce : implication for policymakers », Communication présentée au colloque *Aging differently at work : implications for the 1990s*, Annual Meeting of the Gerontological Society of America, Minneapolis, nov. 1989, 17 p.
- Standing, G. (1986). « La flexibilité du travail et la marginalisation des travailleurs âgés : pour une nouvelle stratégie », *Revue Internationale du Travail*, vol. 125, no 3, p. 363-383.
- Statistique Canada. *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires*, no 91-520 au catalogue.
- Szinovacz, M. (1989). « Les femmes et la retraite », *Actes du colloque : Le vieillissement au travail, une question de jugement*, Montréal, IRAT, p. 146-149.
- Tremblay, D.-G. (1990). *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Montréal, Télé-Université et Éd. Saint-Martin, 544 p.
- Tremblay, D.-G. (1990a). *L'emploi en devenir*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, collection Diagnostique, 120 p.
- Tremblay, D.-G. (1989a). « From Work-Sharing to the Flexibilization of Working Time : A Comparative Analysis of the Cases of France and Canada » dans J. B. Agassi and S. Heycodk (sous la dir. de) (1989), *The Redesign of Working Time : Promise or Threat*, Berlin-Ouest, Éd. Sigma, p. 67-83.
- Tremblay, D.-G. (1989b). « From Work-Sharing to Flexibility : the Passage from an Employment Objective to a Search for Competitiveness — A comparative analysis of France and Canada in the eighties », dans Boivin, J. (sous la dir. de) (1989), *Some aspects of International Industrial Relations*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 393-412.
- Tremblay, D.-G. et L. Poulin Simon (1984). *Le programme de travail partagé : une expérience utile mais... Une évaluation des expériences des travailleurs et travailleuses du Québec*, Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail, 80 p.

Women's Reel Vision and Atlantic Film Festival are calling for the submission of new films and videos for this year's film and video festival. Entries are due by May 15, 1992. If you are interested in applying, please contact the festival for an entry form. Write to: Atlantic Film Festival, 2015 Gottingen Street, Halifax, NS, Canada B3K 3B1. Tel. : (902) 422-3456 Fax: (902) 492-2900