

# Vieillesse et travail: vers une nouvelle articulation des espaces de travail et des temps sociaux tout au long de la vie ?

- **Diane-Gabrielle Tremblay**
- *Conférence au séminaire ARUC du 9-2-2010*
- Professeure, UQAM/Télé-université
- Directrice de l'ARUC-Gestion des âges et des temps sociaux
- Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir  
[www.teluq.uqam.ca/aruc-gats](http://www.teluq.uqam.ca/aruc-gats)  
[www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir](http://www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir)



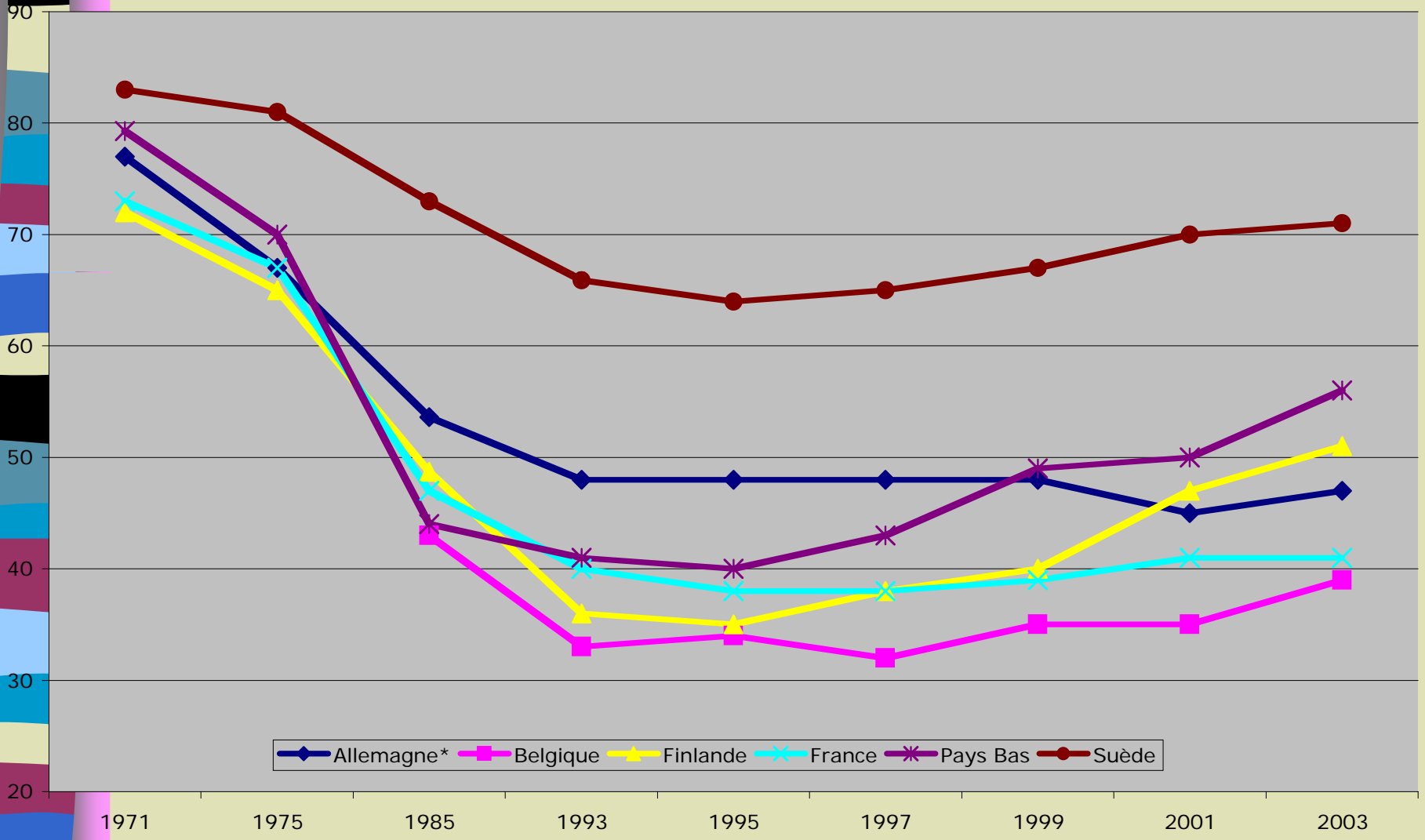
# Contexte au Québec

- Taux d'activité inférieurs au Canada, USA, Suède, Japon, mais supérieurs à Belgique, France, Finlande
- Baisse taux activité hommes 60-64 ans ds années 70-2000, mais remontées récentes; Québec= forte hausse
- Mais pénuries appréhendées de main-d'œuvre (2010 et ++ diff. 2016-30 c.t. démographie)

## Évolution du taux d'emploi des hommes de 55-64 ans dans divers pays européens

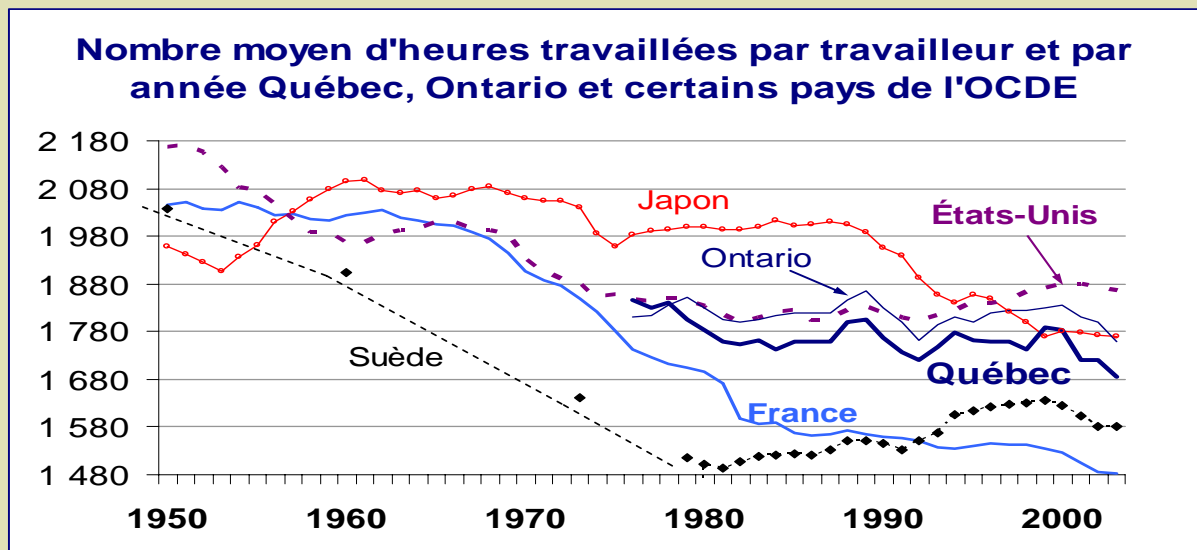
Pays	1971	1975	1985	1989	1993	1995	1997	1999	2001	2003	Var en %
Allemagne*	77,1	66,7	53,6	51,7	47,9	48,2	47,8	48,0	45,4	47,1	-38,9
Belgique	-	-	43,1	36,3	32,9	34,5	32,2	35,1	35,1	<b>38,7</b>	-10,2
Danemark	-	-	61,9	65,0	60,6	63,2	61,0	59,9	63,1	<b>68,0</b>	9,9
Espagne	82,7	76,7	59,1	56,7	51,6	48,0	50,5	52,4	57,9	59,3	-28,3
Finlande	71,8	64,6	48,7	44,2	36,1	34,9	37,8	40,1	46,7	51,4	-28,4
France	73,0	67,2	46,8	43,7	40,3	38,4	38,4	38,9	41,4	<b>41,0</b>	-43,8
Italie	-	-	37,5	49,6	47,0	42,3	41,5	40,8	38,5	<b>42,6</b>	13,6
Pays Bas	79,3	69,9	44,2	44,5	41,2	39,9	43,3	48,8	50,5	56,1	-29,3
Portugal	82,1	77,3	64,7	63,6	59,8	57,7	58,1	62,1	61,6	61,6	-25,0
Royaume Uni	82,9	-	62,3	61,8	55,9	56,1	58,6	59,4	61,6	65,0	-21,6
Suède	82,8	80,7	73,2	73,6	65,9	64,4	64,7	67,1	69,6	<b>71,2</b>	-14,0
UE-15	-	-	-	-	-	46,8	47,0	47,3	47,8	51,5	10,0
Japon	85,3	83,3	78,8	79,2	82,1	80,8	80,9	79,5	77,5	<b>77,4</b>	-9,3
Etats Unis	79,4	72,4	65,0	64,9	63,1	63,6	65,5	66,1	65,8	<b>65,6</b>	-17,4
Canada	<b>78,7</b>	<b>76,2</b>	<b>64,3</b>	<b>61,2</b>	<b>54,3</b>	<b>53,7</b>	<b>55,1</b>	<b>56,8</b>	<b>57,6</b>	-	26,8

DATA from GUILLEMARD, 2007 IN Tremblay 2007.  
 OCDE, date except for : Italie et UE-15 (Eurostat)  
 calculations AM Guillemard

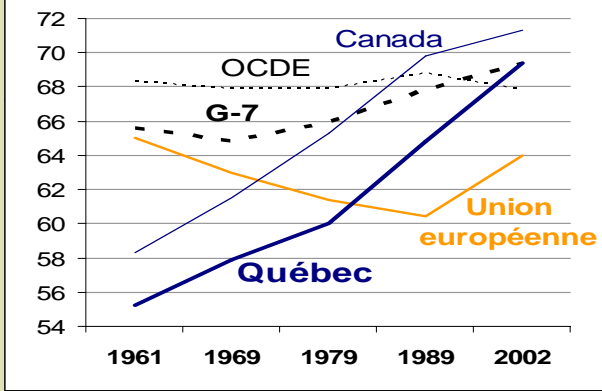


Données OCDE, statistiques de la force de travail et nos propres calculs.

Nombre moyen d'heures de travail par travailleur et par année,  
Québec, Ontario et divers autres pays, 1950-2000



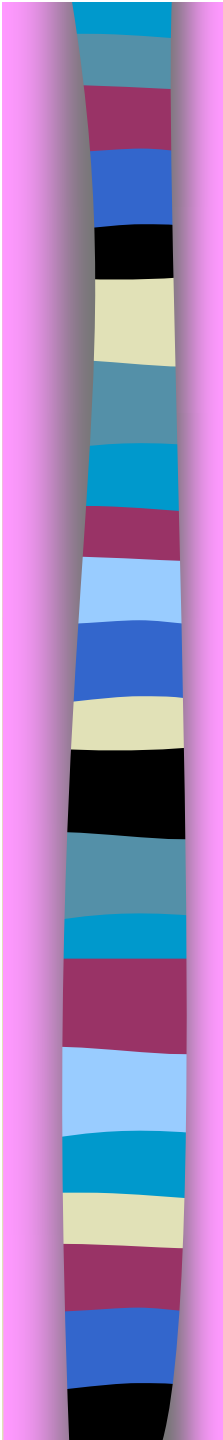
Taux d'emploi 15-64 ans (%)\*





## 2 changements législatifs importants

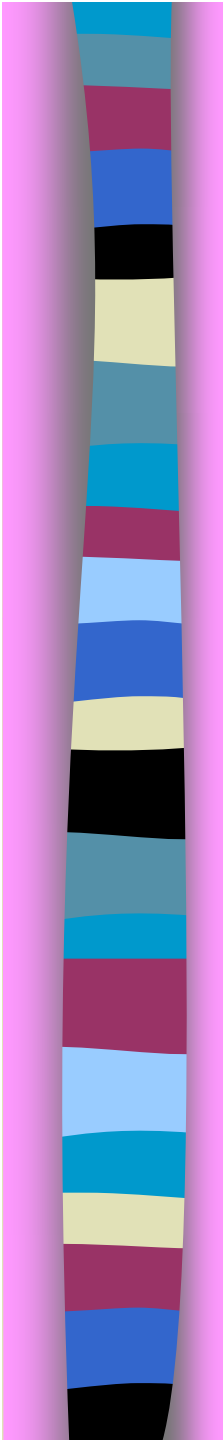
- Retraite progressive: employés peuvent toucher des prestations d'un régime de pension agréé à prestations déterminées, tout en continuant à contribuer et accumuler d'autres prestations
- L'âge fixé pour l'échéance des REER passe de 69 à 71 ans



## Outre la levée des obstacles liés aux régimes de retraite, il faudrait:

- Changer les attitudes vs travailleurs vieillissants
- Éliminer les obstacles au maintien en emploi par des aménagements favorables dans les entreprises
- Surtout des modalités de travail flexibles, du télétravail, des réorganisations du travail.





# Ce qu'on peut tenir pour acquis: segmentation du marché du travail et retraite (recherche Travail Canada)

- **Différenciation** des réalités de fin de carrière et de prise de retraite selon divers facteurs: **genre, secteur d'activité, catégorie professionnelle, taille entreprise**
- **Genre**: femmes ont moins de revenus et régimes retraite + réduits
- **Secteur**: vieillissement biologique vs social (*on est « vieux » de plus en plus tôt, surtout dans secteurs qui font vieillir, comme vêtement et manufacturier*) : enquête = vieux à 53 ans...
- **Catégorie professionnelle**: ouvrières du vêtement pour dame vs gestionnaires du même secteur
- **PME vs GE** : différence ds régimes de retraite qui permettent ou rendent difficile la prise de retraite (+ facile dans GE)



# Segmentation dans la gestion des âges

- La gestion prévisionnelle et la planification de la relève font défaut dans plusieurs organisations, grandes et petites
- La **stratégie de GRH et d'organisation du travail est déterminante** vs gestion des âges (différences *cf* gestionnaires)
- **Mise à la retraite forcée ou incitée + fréquente dans grandes entreprises**, et souvent soutenue par le syndicat et négos conventions collectives: la retraite comme un droit, comme un « cadeau »

## Les TV de 55 et + : + de travail atypique, temps partiel et travail autonome...(deux derniers souhaités)

	Perma- nent , temps plein	Total atypi- que	Perma- nent, tps partiel	Tempor- aire plein temps	Tempo- raire, tps partiel	Autono- me plein temps	Autono- me, tps partiel
25- 54 ans	<b>69</b> %	<b>31%</b>	7,2	6,4	2,3	13,1	2,0
55- 64 ans	<b>55,5</b> %	<b>44,5</b> %	<b><u>10,7</u></b>	5,1	3,1	<b><u>20,8</u></b>	<b><u>4,9</u></b>

Désir de retraite domine, mais demandes d'aménagements temporels: enquête sur **choix de fin de vie professionnelle** en % (dgt, lps, db, 1998)

	Pré-retraite	Retraite tps partiel	Banque d'emplois	Horaires flexibles	Temps partiel	Postes aménagés
Hommes	<b>55,8</b>	<b>52,3</b>	36,4	<b>33,1</b>	<b>30,1</b>	<b>14,2</b>
Femmes	<b>54,6</b>	<b>53,8</b>	34	<b>33,5</b>	<b>33,1</b>	<b>15,2</b>



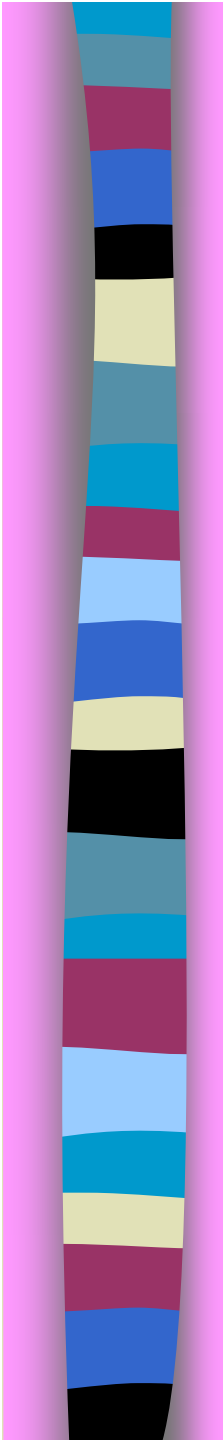
## Autres options

- + Informations : 20 %
- Recyclage: 7 %
- Retraite à l'essai: 6 %
- **Retarder la retraite: 2,4 % =peu**
- Télétravail (enquête Cefrio: les moins de 25 ans et plus de 55 = plus intéressés)= **plus aspiration à modifier fin carrière**



# La réalité du travail de 55 +

- **Taux d'activité ne cesse de croître de 92 à 2005 (ESG):**
  - De 64 à 68 % chez H 55-64
  - De 36 à 51 % chez F 55-64
  - De 10 à 23 % chez H 65-74
  - De 6 à 10 % chez F 65-74
- **Plusieurs sont obligés de revenir en emploi** pcq revenus insuffisants à la retraite (1/3 des « retraités » selon Ipsos Reid, 2005)



## L'aspect financier est la principale raison du retour au travail (can)

- 40 % des retraités revenus au travail = considérations financières
- 22 % n'ont pas aimé la retraite
- 19 % intérêt du travail
- 15 % ont été sollicités pour aider
- Autres: amélioration santé, pression de l'employeur, de la famille, plus obligé de donner des soins



# Questions de recherche (2007-9)

- Comment les salariés vivent-ils leurs dernières années de vie active?
- Comment souhaitent-ils vivre leur fin de carrière ?
- Si on veut accroître l'activité, les travailleurs vieillissants ont-ils le désir de travailler autant ? Pas toujours....mais sera peut-être nécessaire (ct du fait que seult 39 % sont couverts par un RPA et la moitié seulement ont cotisé à un REER ou RPA en 2004 – donc risque financier)
- Quels aménagements souhaitent-ils et que leur permet-on ?
- Ici: Analyse fondée sur données EMTE pour enquête représentative de population canadienne et mise à jour enquêtes qualitatives de 1990-98 sur aspirations et réalités temps de travail, retraite et fins carrière
- **Et enquête en ligne sur site FADOQ**





## Données EMTE : analyse avec Renaud Paquet et Elmustapha Najem, UQO

- Enquête pan canadienne avec appariement employeurs-employés
- Tous secteurs hors fonction publique
- 30 000 situations étudiées (6000 employeurs et 23000 salariés – appariement et pondération pour représenter 11 M Canadiens)



# Résultats EMTE

- **Peu de différences dans les heures habituellement travaillées** chez les 55 et + vs autres
- Mais **beaucoup d'heures de travail à la maison** chez les hommes comme les femmes de 1999 à 2004 (hausse de 99 à 2002, puis baisse)
- *Le nombre d'heures de travail rapportées à domicile est plus élevé chez les travailleurs âgés de 55 +*
- **Débordement du travail vers la vie familiale et personnelle**

Tableau 1

**Les horaires de travail selon le groupe d'âge en 1999, en nombre d'heures**

	<b>Moins de 24 ans</b>	<b>25-34 ans</b>	<b>35-44 ans</b>	<b>45-54 ans</b>	<b>55 et +</b>
Heures habituellement travaillées	30,91	37,41	37,65	36,97	<b>36,26</b>
Heures supp. non rémunérées	0,60	2,10	2,22	2,38	<b>2,02</b>
Heures supp. rémunérées	1,02	1,35	1,16	0,73	<b>0,78</b>
Nb jours travail dans semaine	3,93	4,35	4,32	4,37	<b>4,37</b>
Hres hebdo. de travail à la maison	3,98	4,91	<b>5,27</b>	<b>6,06</b>	<b>7,54</b>

**Tableau 3**  
**Les horaires de travail selon le groupe d'âge en 2004, en nombre d'heures**

	<b>Moins de 24 ans</b>	<b>25-34 ans</b>	<b>35-44 ans</b>	<b>45-54 ans</b>	<b>55 et +</b>
Heures habituellement travaillées	35,57	38,66	38,31	38,25	36,96
Heures supp. non rémunérées	0,34	1,92	2,29	2,25	1,47
Heures supp. rémunérées	0,64	0,78	0,99	0,91	0,26
Nb jours travail dans semaine	4,59	4,88	4,86	4,85	4,77
Hrs hebdo. de travail à la maison	3,96	<b>5,02</b>	<b>5,33</b>	<b>5,29</b>	<b>5,83</b>



On observe aussi chez les 55 et +:

- **Une stabilisation des heures et des jours de travail**
- **vs les 35-54 ans où il y a plus d'horaires rotatifs et plus d'instabilité des jours et heures de travail**

**Tableau 3****Les horaires de travail diversifiés selon le groupe d'âge en 1999, en pourcentage (%)**

	<b>Moins de 24 ans</b>	<b>25-34 ans</b>	<b>35-44 ans</b>	<b>45-54 ans</b>	<b>55 et +</b>
<b>Horaires rotatifs (non choisis)</b>	23,72	42,75	38,68	50,79	<b>34,95</b>
<b>Mêmes heures chaque jour</b>	58,34	54,24	61,19	60,37	<b>54,01</b>
<b>Mêmes jours dans la semaine</b>	60,84	58,80	60,82	57,18	<b>59,93</b>

**Tableau 4****Les horaires de travail diversifiés selon le groupe d'âge en 2002, en pourcentage (%)**

	<b>Moins de 24 ans</b>	<b>25-34 ans</b>	<b>35-44 ans</b>	<b>45-54 ans</b>	<b>55 et +</b>
<b>Horaires rotatifs</b>	30,85	59,40	52,91	48,04	<b>33,22</b>
<b>Mêmes heures chaque jour</b>	75,86	72,92	70,65	68,23	<b>74,55</b>
<b>Mêmes jours dans la semaine</b>	77,12	64,82	66,09	65,47	<b>71,48</b>



# Débat sur l'intérêt pour la RTT

- DRHC indiquait que **seulement 6% de la population canadienne serait désireuse de réduire** sa durée de travail (DRHC, 1997).
- Par ailleurs, s'il recevaient une **compensation salariale** partielle pour les pertes encourues, **66% des membres de la CSQ étaient favorables à une réduction de leur temps de travail** dans une enquête menée sur ce sujet par la CSQ dans les années 1990 (**FTQ-CEQ-CSN, 1995**).
- Finalement, **48,8% des personnes interrogées dans le cadre d'une enquête menée par la FTQ accepteraient de réduire leur temps de travail sans compensation ou avec une compensation partielle** de leur salaire (FTQ-CEQ-CSN, 1995).
- Comme ces dernières enquêtes ont été menées sur de *petits échantillons non représentatifs* de la population en général, nous avons **voulu examiner la question à partir des données de l'EMTE**, d'autant plus qu'on y trouve les *motifs justifiant* un intérêt pour une telle réduction du temps de travail.



Les aspirations en matière de temps de travail selon le groupe d'âge en 1999

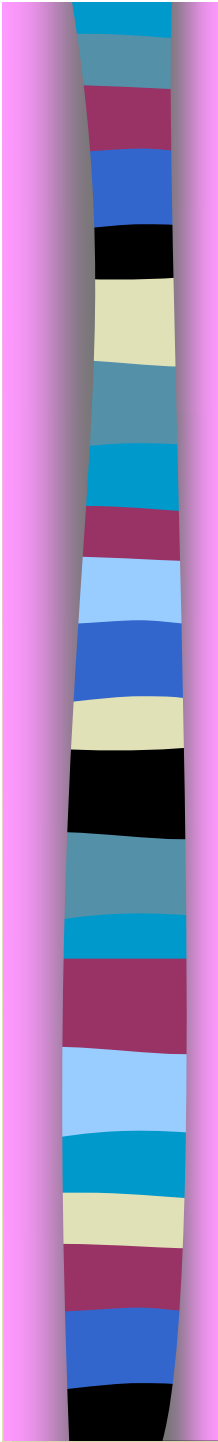
	Moins de 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 et +
<b>Veut des heures additionnelles</b>	37,72	22,76	16,73	14,68	10,15
<b>Veut réduire ses heures</b>	2,34	8,55	11,67	<b>11,17</b>	<b>10,01</b>
<b>Réduire pour obligations familiales</b>	55,38	<b>41,47</b>	<b>54,04</b>	<b>34,91</b>	10,81
<b>Réduire pour stress lié au travail</b>	22,93	<b>18,80</b>	<b>18,38</b>	<b>19,48</b>	8,56
<b>Réduire pour plus de loisirs</b>	23,70	49,80	51,30	<b>60,66</b>	<b>65,78</b>





## Les aspirations en matière de temps de travail selon le groupe d'âge en 2004

	Moins de 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 et +
<b>Veut des heures additionnelles</b>	37,17	23,65	18,86	<b>14,61</b>	<b>11,97</b>
<b>Veut réduire ses heures</b>	1,69	5,27	9,02	<b>9,90</b>	<b>6,32</b>
<b>Réduire pour obligations familiales</b>	39,79	<b>57,40</b>	<b>56,12</b>	31,68	17,73
<b>Réduire pour stress lié au travail</b>	3,29	11,23	<b>20,73</b>	<b>31,69</b>	13,69
<b>Réduire pour plus de loisirs</b>	34,68	45,47	42,13	<b>57,43</b>	<b>69,93</b>



# Lien entre l'âge et les aspirations en matière de temps de travail

- il y a un lien entre l'âge et le désir d'allonger ses heures de travail ou de les réduire.
- Les **plus jeunes souhaitent de plus longues heures, alors que les catégories les plus susceptibles d'avoir des responsabilités familiales (25-34; 35-44 et 45-54) sont celles qui sont le plus intéressées** par une réduction du temps de travail (RTT).
- Les **personnes de 55 ans et plus l'étaient aussi en 1999, mais le sont moins en 2004 (de 10 à 6 % )**
- Par contre, la **majorité des gens sont satisfaits** de leurs heures de travail, puisque ce n'est qu'une minorité qui souhaite les changer.



# Pourquoi réduire ses heures ?

- autant les données de 1999 que celles de 2004 indiquent que les **obligations familiales et le désir de se donner plus de temps de loisir** sont les motifs les plus évoqués chez ceux qui désirent réduire leurs heures chez les plus jeunes (25-44)
- chez le groupe des **25-34 ans, plus de 40%** désirent réduire leurs heures pour des **obligations familiales** alors que ce nombre dépasse les **50% pour les 35-44 ans**.
- Chez les **45 et + et 55 + ,c'est surtout le désir d'avoir plus de loisirs ou temps libre qui explique l'intérêt pour la RTT.**



# Intérêt pour l'ARTT

- **Intérêt premier des salariés** (enquête DGT sur 1042 répondants sur temps travail et CEVP et enquête FADOQ en traitement)
- **Plus important chez 50-55 et +** (2 enquêtes), qui souhaitent encore + *semaine comprimée ou réduite à 4 jours*
- **Parfois, passage au travail autonome** pour aller chercher l'ATT et la flexibilité que le milieu de travail (PME mais aussi GE) refusent souvent (DGT, 2006)

## Les mesures d'aménagement du temps de travail selon le groupe d'âge en 1999

	Moins de 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 et +
<b>Travail à la maison</b>	8,83	26,91	<b>30,48</b>	<b>28,24</b>	<b>28,37</b>
<b>Travail à la maison pour les exigences du travail</b>	63,83	66,05	<b>65,66</b>	<b>66,35</b>	<b>63,75</b>
<b>Travail à la maison pour autres raisons</b>	30,41	27,28	29,85	31,11	36,05
<b>Semaine comprimée de travail</b>	4,92	11,22	9,95	9,43	5,14
<b>Semaine de travail Réduite</b>	17,68	14,59	11,73	13,84	10,90

## Les mesures d'aménagement du temps de travail selon le groupe d'âge en 2004

	Moins de 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 et +
Travail à la maison	8,19	24,60	25,84	28,27	21,74
Travail à la maison pour les exigences du travail	<b>73,62</b>	<b>70,66</b>	<b>68,99</b>	<b>64,93</b>	<b>63,56</b>
Travail à la maison pour obligations familiales	< 1.0	< 1.0	< 1.0	< 1.0	< 1.0
Travail à la maison pour autres raisons	21,26	24,68	25,38	<b>32,36</b>	<b>35,30</b>
Semaine comprimée de travail	<b>9,44</b>	<b>7,57</b>	6,65	5,32	6,19
Semaine de travail Réduite	13,07	5,14	5,76	5,19	<b>10,78</b>



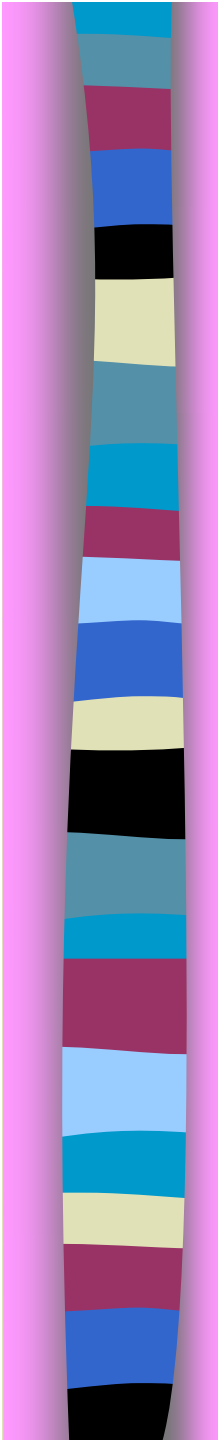
# Le télétravail en fin de carrière

- L'EMTE montre que *le travail à la maison chez les 55 et + est un peu moins pour les exigences de l'emploi et davantage pour motifs personnels*
- Le fait de travailler à la maison est parfois perçu comme une **façon de mieux concilier** ses responsabilités familiales et professionnelles, + *souhaité lorsque aspirations de carrière ralentissent* (Tremblay et Cefrio, 2001)
- mais cela peut aussi être perçu comme une **intrusion** négative du travail dans la vie privée (Baines et Gelder, 2003; Taskin et Vendramin, 2004).

## Le travail à domicile au Québec et dans le reste du Canada (2002)

Variables	Québec	Reste du Canada
<b>Travail à domicile</b>	<b>19.27</b>	<b><u>27.51</u></b>
-Payé	<b><u>43.46</u></b>	<b>32.66</b>
-Pour exigences du travail	<b>54.74</b>	<b><u>65.67</u></b>
-Pour conciliation	<b>5.02</b>	<b>5.93</b>
-Autre raison	<b>40.24</b>	<b>28.40</b>





## Recherche FADOQ (276 questionnaires utilisables)

### Tableau 1: Perceptions vs retraite retardée

**Question:** Certains pays ont décidé de retarder l'âge légal de la retraite de 65 à 67 years pour encourager les gens à rester plus longtemps en emploi. Êtes-vous d'accord avec cette mesure ?

---

Oui, tout à fait d'accord	13%
Oui, d'accord	17%
Je ne sais pas	6%
<b>Non, je suis en désaccord</b>	<b>38%</b>
<b>Non, je suis en complet désaccord</b>	<b>26%</b>

---

**Tableau 2: Mesures ou incitatifs pour rester plus longtemps en emploi**

**Question:** Si toutes ces mesures vous étaient offertes, lesquelles vous intéresseraient davantage pour rester en emploi ?

	Très intéressant	intéressant	Neutre	Pas très intéressant	Pas du tout intéressant
<b>Retraite progressive</b>	<b>50,49%</b>	<b>25,73%</b>	11,65%	4,37%	7,77%
<b>Heures flexibles en fin de carrière</b>	<b>46,58%</b>	<b>30,59%</b>	10,50%	3,65%	8,68%
<b>Horaires flexibles</b>	<b>43,96%</b>	<b>22,71%</b>	13,53%	7,25%	12,56%
<b>Vacances annuelles plus longues</b>	<b>42,58%</b>	<b>28,23%</b>	12,44%	5,74%	11,00%
<b>Retraite et temps partiel dans la même organisation</b>	<b>37,62%</b>	<b>33,33%</b>	12,38%	5,24%	11,43%
Congés supplémentaires	30,50%	32,50%	17,50%	6,50%	13,00%
Télétravail quelques jours par semaine	28,43%	21,57%	18,14%	7,84%	24,02%
Réduction volontaire du temps de travail	28,14%	26,13%	24,12%	7,04%	14,57%
Semaine réduire à 4 jours (payé 4 jrs)	24,64%	25,12%	22,22%	11,11%	16,91%
Retraite et emploi ou activité dans une autre organisation	22,92%	22,40%	27,60%	9,38%	17,71%
Journées de travail plus courtes	22,17%	25,12%	22,17%	8,37%	22,17%

### Tableau 3 : forme souhaitée de retraite

**Question:** Quel type de retraite souhaitez-vous prendre (ou avez vous pris) ?

Retraite progressive	21,07%
Pleine retraite	30,36%
Pré-retraite	10,00%
Retraite et autre emploi à plein temps	1,43%
Retraite et autre emploi à temps partiel	17,50%
Retraite et travail autonome	15,36%
Autre	4,29%



# Autres observations Rech ARTT

(dgt 2000-2004)

- Les travailleurs vieillissants (55 +) seraient davantage prêts à sacrifier du revenu (proportionnellement ou non) pour une semaine de 4 jours ou un temps réduit
- Les hommes bénéficient de mesures plus collectives de RTT que les femmes
- Ils utilisent l'ARTT pour des raisons personnelles (vieillesse, fatigue ?) et activités sociales + que familiales (+les femmes)
- Les PME disent que l'ARTT et le TT sont difficiles à envisager pour elles (enquêtes FCEI), mais les 2/3 des salariés des entreprises hors fonction publique qui apportent du travail à domicile le font en raison des exigences de l'emploi...  *dans les faits, il y a des aménagements, mais surtout vers le travail à domicile en complément des heures régulières (20 % environ)*



## Conclusion

- TV souhaitent RTT, mais on assiste à un débordement du travail sur la vie personnelle ( 6 h/sem et 7 h /sem pour les 55 + ...pour obligations emploi + flexibilité ds organisation du travail)
- Qui plus est, ce débordement était plus grand en 2002 qu'en 1999 mais recul en 2004 au niveau 99.
- Peu de mesures formelles d'ARTT ou de télétravail en fin de carrière comme en général, mais des mesures informelles (travail à domicile pour rattraper=2/3)...
- Et différences sectorielles et professionnelles dans les aspirations fin carrière



## Conclusion (2)

- Grand intérêt pour la RTT (à 4 jours)
- Mais variable selon le niveau de salaire: avec compensation partielle (+ soutien aux 4 jours comprimés pour précaires et bas salariés)
- Peu d'intérêt des employeurs: les horaires rotatifs ou variables sont fréquents, mais la demande est pour des horaires flexibles selon besoins de l'employé.
- Recherche d'autres formules pour ARTT tout au long de la vie pour accroître TX activité
- **Recherche ARUC sur gestion des âges et temps sociaux tout au long de la vie (aspirations, contraintes, etc.)**