



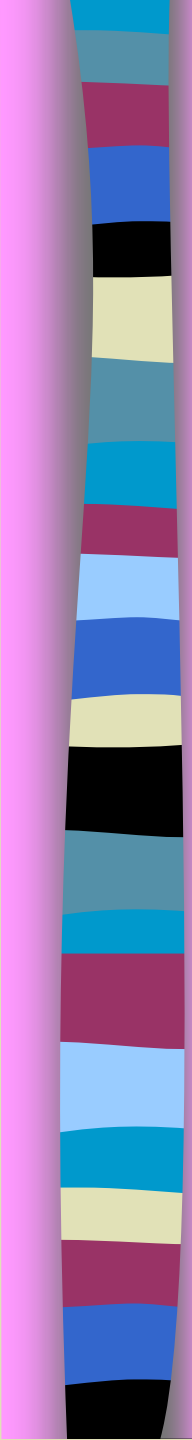
Les réalités et enjeux associés à l'âge de la retraite

- **Diane-Gabrielle Tremblay**
- Professeure, Téléuq-Université du Québec
- Directrice de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux
- Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir
- dgtrembl@teluq.ca
www.teluq.ca/aruc-gats



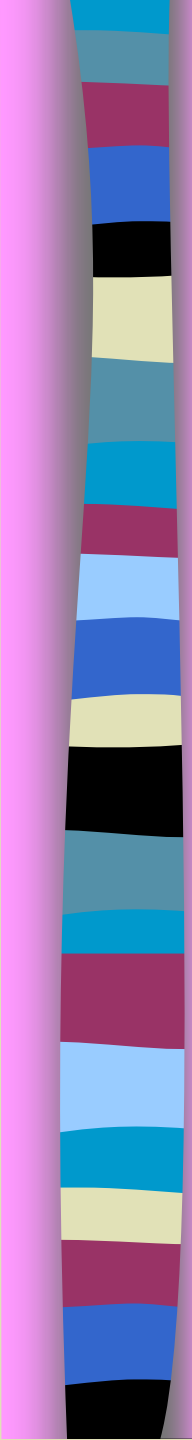
I- Les réalités

- Québec: Taux d'activité inférieurs à ceux du Canada, USA, Suède, Japon, mais supérieurs à Belgique, France, Finlande
- Mais pénuries appréhendées de main-d'œuvre et donc souhait des entreprises et de l'État de maintenir les travailleurs vieillissants en emploi plus longtemps
- **Le désir de retraite continue de dominer vers 60-65 ans, mais...**



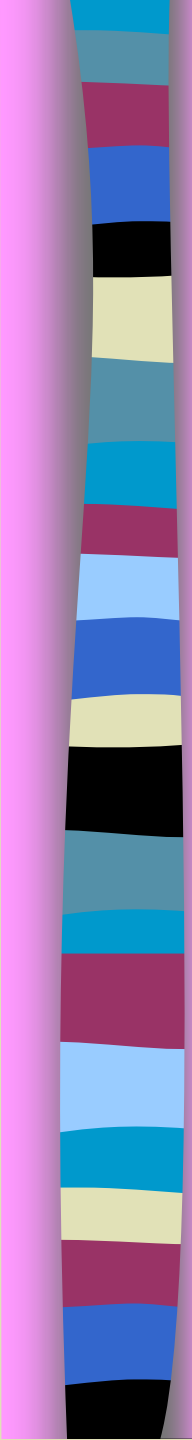
Aussi désir de rester en emploi, mesures qui inciteraient à rester plus longtemps en emploi (recherches DGT)

- **Retraite progressive**
- **Horaires flexibles**
- **Plus longues vacances annuelles**
- **Retraite et travail à temps partiel dans la même organisation**
- **Congés supplémentaires**
- **Télétravail qq jours par semaine**
- **Heures volontairement réduites**
- **Semaine de 4 jours (payée 4j)**
- **Retraite et activité dans une autre organisation**
- **Journée de travail plus courte**



Et de plus en plus de **retours en emploi** (+ maintien en emploi)...pas seulement pour des motifs financiers

- 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 à un proche...



Autre réalité: différences sur le marché du travail et âge de la retraite (recherches DG Tremblay)

- **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 (peuvent inciter à rester en emploi...)
- **Secteur:** **vieillesse 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 négociations conventions collectives: la retraite comme un droit, comme un « cadeau »



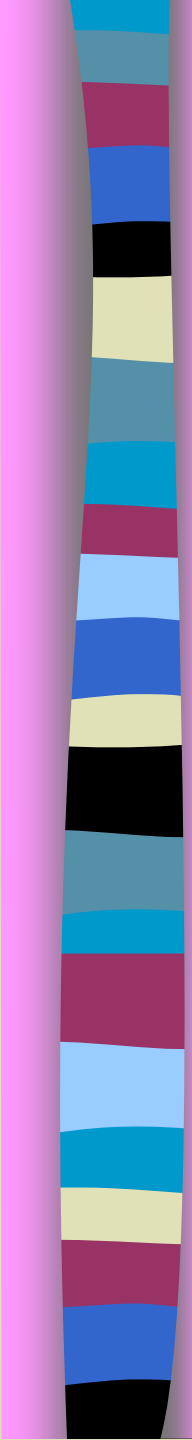
II-Enjeux (emte)

- **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 55+
- *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, alors que les gens souhaitent l'inverse:** de 6 à 7 h, augmentant avec l'âge, pour 20 % des travailleurs du privé et seulement 5 % en télétravail formel.



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 (problème articulation emploi-famille)**



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).
- 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 ?

- 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.
- Parfois, **passage au travail autonome pour aller chercher l'ATT et la flexibilité** que le milieu de travail (PME mais aussi GE) refuse souvent (DGT, 2006, 2016)

Les aspirations en matière de temps de travail selon le groupe d'âge (EMTE)

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



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).



Autres observations des recherches

- 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)*



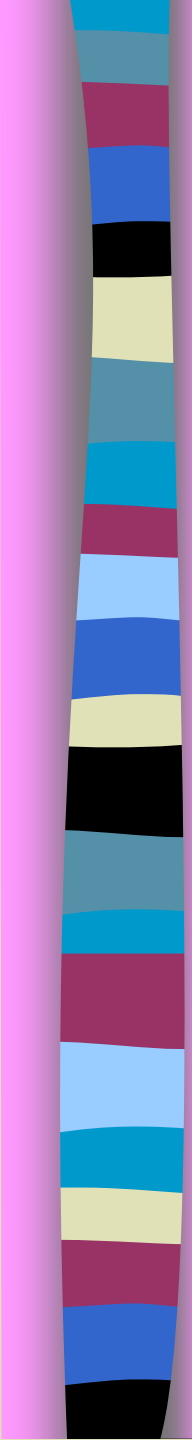
Conclusion

- **Les travailleurs vieillissants souhaitent ARTT ou télétravail, 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)
- **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)...
- **Segmentation entre hommes et femmes,**
- **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)
- Pourtant, chez les 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 taux activité
- Recherche **ARUC** sur **gestion des âges et temps sociaux tout au long de la vie** (aspirations, contraintes, etc.)



(3) Outre la levée des obstacles liés aux régimes de retraite, pour favoriser le maintien en emploi, il faudrait:

- Changer les attitudes des employeurs face aux travailleurs vieillissants (AQG)
- Éliminer les obstacles au maintien en emploi par des aménagements favorables dans les entreprises (surtout manufacturier)
- Surtout des modalités de travail flexibles, du télétravail, des réorganisations du travail....***et pas un report de l'âge de la retraite (car perte de revenu surtout...***