

## Recherches sociographiques



Rodrigue BLOUIN (dir.), *Vieillir en emploi*

Verena Haldemann

---

Volume 35, numéro 1, 1994

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/056851ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/056851ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

---

Éditeur(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (imprimé)

1705-6225 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

---

Citer ce compte rendu

Haldemann, V. (1994). Compte rendu de [Rodrigue BLOUIN (dir.), *Vieillir en emploi*]. *Recherches sociographiques*, 35(1), 146–149.  
<https://doi.org/10.7202/056851ar>

appareils syndicaux, et l'immunité du syndicat à l'égard de ses membres protégée par le Code du travail (articles 47.2 ss.) ne posent-elles pas de questions plus fondamentales sur la démocratie syndicale?

Cet ouvrage, qui effectue un bilan impressionnant des dispositions et règles juridiques applicables à l'institution et à l'action syndicales, et qui a le grand mérite d'établir un rapport direct avec la situation, la structure et le fonctionnement du syndicalisme québécois, de même qu'avec ses moyens d'action économique et sociopolitique, n'a pas la prétention de dépasser le fonctionnalisme ambiant en confrontant les pratiques aux discours, en remettant en question la légalisation (ou la juridicisation) des syndicats, ou en dégageant les perspectives, les projets et les valeurs qui guideraient l'action syndicale et se refléteraient sur ses modes d'organisation.

L'invocation de la démocratie et de la liberté syndicale comme idéaux et comme principes fondamentaux du droit exige, pour être crédible, une vérification dans les faits sociaux et les faits juridiques, et un approfondissement théorique et critique de ces concepts. Cette tâche, que les juristes ne peuvent accomplir seuls, et qui nécessite la collaboration des spécialistes des sciences sociales et humaines (notamment celle des philosophes, des psychologues et des linguistes), pourra s'édifier sur la base de connaissances solides des dispositifs et décisions juridiques pertinents. C'est à cette œuvre de société que sont conviés ceux et celles qui auront eu l'avantage de prendre connaissance de l'ouvrage *Le droit et les syndicats*.

René LAPERRIÈRE

*Sciences juridiques,  
Université du Québec à Montréal.*

---

Rodrigue BLOUIN (dir.), *Vieillir en emploi*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1991, 199 p.

Cet ouvrage contient les Actes du 46<sup>e</sup> Congrès annuel des relations industrielles, tenu à Québec en avril 1991. Le thème de ce congrès « Vieillir en emploi », rappelle celui d'un colloque tenu à l'Institut de recherches appliquées sur le travail (IRAT) deux ans auparavant sur « Le vieillissement au travail ». Les objectifs des deux rencontres étaient toutefois différents. L'IRAT avait convoqué une brochette de chercheurs canadiens et européens pour approfondir la réflexion sur le lien entre travail et vieillissement, ainsi que sur les enjeux politiques qui y sont liés. Par contre, le département des relations industrielles visait plutôt à réunir, selon son approche habituelle, les principaux partenaires sociaux dans la gestion quotidienne des problèmes de vieillissement de la main-d'œuvre, soit les employeurs, les syndicats et le gouvernement. D'après les Actes, cette confrontation a eu lieu surtout entre les employeurs et les syndicats. Elle fut précédée et en quelque sorte encadrée par les exposés d'universitaires, et close par l'intervention du ministère de la Main-d'œuvre, du Revenu et de la Formation professionnelle du Québec.

Le texte se divise en huit sections. Les quatre premières, qui occupent la moitié du volume, traitent la question du vieillissement en emploi. Trois autres portent sur les pratiques des employeurs et des syndicats ainsi que sur le rôle de l'État. La dernière est constituée du discours du ministre.

En introduction, Claude RONDEAU présente de façon claire et succincte les grandes lignes de ces entretiens. Cela aide le lecteur à saisir dès le début quelle problématique est proposée et comment s'y inscrivent les contributions des divers participants. « Vieillir en emploi » procède de deux constats principaux, soit la tendance démographique lourde du vieillissement de la population et la « stratégie d'élimination » qui exclut les travailleurs âgés du marché du travail. La première est considérée comme « donnée inéluctable », la seconde comme « phénomène social » réversible. La stratégie d'élimination devra être révisée pour gérer une main-d'œuvre qui sera dans l'avenir plus âgée, certes, mais aussi plus rare, plus instruite, plus diversifiée et probablement en meilleure santé.

Les démographes Jacques LÉGARÉ, Nicole MARCIL-GRATTON et Yves CARRIÈRE présentent le vieillissement de la population comme un processus dont les effets se font sentir graduellement et qui touche d'abord les groupes d'âge actif. Les travailleurs de demain seront plus âgés et auront une meilleure formation, et les différences entre hommes et femmes à cet égard, ainsi qu'entre jeunes et vieux, s'estomperont. De plus, les femmes arrivées en grand nombre sur le marché du travail prendront de l'expérience, accéderont à des emplois mieux payés et, après une vie professionnelle de longue durée, arriveront à la retraite avec de meilleurs atouts. L'entreprise pourra tirer profit de cette nouvelle situation si elle sait la gérer adéquatement. La diminution actuelle des taux d'activité après 50 ans (« l'effet liberté 55 ») résulte d'une stratégie d'élimination qui ne saurait se prolonger sans causer des problèmes graves.

Hélène DAVID montre en effet que la contradiction entre les politiques d'exclusion de l'emploi et la marginalisation sociale des personnes vieillissantes crée déjà des tensions sociales importantes. Le statut social dans nos sociétés et le système de revenu de retraite sont fondés sur le travail rémunéré. Or, le chômage et l'usure au travail qualifient un nombre croissant de travailleurs vieillissants pour des programmes de préretraite ou pour les prestations de chômage, voire d'invalidité. Les entreprises rajeunissent leur personnel, faisant prévaloir la flexibilité sur le droit au travail. Les politiques gouvernementales favorisent ces tendances principales, sans pour autant offrir de compensation adéquate aux travailleurs. La dualisation de l'économie, l'exigence de flexibilité de la main-d'œuvre et la précarisation de l'emploi apparaissent comme déterminants du chômage des travailleurs vieillissants. En dénonçant le gaspillage de potentiel humain, Hélène David établit les conditions requises pour « vieillir en emploi » comme suit : avoir accès à un emploi, pouvoir l'occuper de façon durable et avoir la possibilité de reproduire sa personne et ses qualifications tout au long de la vie.

C'est Gilles GUÉRIN qui explique ce qu'est la « stratégie d'élimination », à savoir les politiques et pratiques visant à accélérer le départ de l'employé plus âgé ou, tout au moins, à le décourager de continuer à travailler. Les moyens pour ce faire vont des incitations financières aux pratiques de harcèlement plus direct. L'OCDE et le BIT ont établi un lien étroit entre la baisse du taux d'activité et la hausse spectaculaire des régimes de retraite anticipée. Il s'agit d'une stratégie à faible risque, puisque ce type d'exclusion n'apparaît pas comme telle, étant « volontaire » et ne nécessitant aucune évaluation de la performance au travail. Cette évaluation, si elle avait lieu, ne permettrait pas de conclure si massivement à un

déclin avec l'âge. Les connaissances sur le lien entre le travail et le vieillissement avaient été mises en veilleuse sous la pression de la restructuration économique. Maintenant, les « mythes » sur le déclin lié à l'âge doivent être déconstruits et l'accent mis sur les avantages qu'offre la main-d'œuvre plus âgée. La pénurie appréhendée de la main-d'œuvre qualifiée et les impératifs de la « guerre économique » exigeront une nouvelle stratégie qui sera celle du maintien en emploi par une gestion individualisée des carrières et l'aménagement des conditions de travail.

Jean CARETTE propose d'aborder le « vieillir en emploi » en considérant toute la durée de la vie de travail des individus ainsi que la place qu'ils occupent dans la production. C'est le travail qui détermine les ressources qu'une personne accumule jusqu'à sa retraite. La possibilité d'occuper un emploi (« l'espérance de travail » en analogie avec l'espérance de vie) varie fortement selon la catégorie occupationnelle et le sexe. L'auteur illustre de façon percutante le cas des travailleuses au foyer. Il estime que la contradiction entre le chômage des travailleurs vieillissants et le coût de leur intégration sociale ne peut être surmontée que par un compromis qui permettra de les maintenir en emploi, de ralentir leur vieillissement par des conditions de travail adéquates et d'augmenter leurs chances d'épargne multiforme en vue d'une retraite autonome.

Après l'intervention de ces universitaires, les partenaires sociaux exposent leurs pratiques et les commentent. Aussi, les cadres de trois grandes entreprises (Pierre Marc BÉDARD, Maurice FORTIN, Marcel BERNARD) présentent leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre vieillissante dans des conjonctures spécifiques. Aciers Inoxydables Atlas est confronté à des problèmes d'expansion rapide et de transmission du savoir-faire. Hydro-Québec se restructure en éliminant une bonne partie de la main-d'œuvre. L'Université Laval planifie l'avenir avec un corps professoral particulièrement âgé. On se préoccupe avant tout d'aménager la transition vers la retraite, en évitant de traumatiser les travailleurs âgés ou de perdre le savoir faire qu'ils peuvent transmettre à leurs successeurs. Deux représentants syndicaux (Claude GINGRAS, Claude RIOUX) notent que les entreprises ne s'intéressent aux travailleurs âgés qu'en temps de crise et qu'elles proposent des choix dont la plupart des travailleurs n'ont pas les moyens, leur revenu de retraite étant insuffisant. Un professeur des Hautes Études commerciales (Marcel CÔTÉ) rappelle que cette vague de préretraites n'est pas étrangère à un certain type de comportement éthique de l'entreprise qui privilégie les critères économiques (rentabilité, efficacité, efficience, nouvelles technologies) pour mesurer la performance de l'entreprise, plutôt que des critères sociopolitiques (intégration dans l'environnement, adaptation au changement), et de responsabilité sociale, etc.

Du côté des syndicats, on insiste sur la diversité de la situation de travailleurs âgés selon les secteurs économiques, les catégories d'emploi, le sexe et l'âge. D'après Lorraine PAGÉ, le vieillissement des enseignants préfigure le Québec de demain et constitue une sorte de laboratoire social du vieillissement de la main-d'œuvre. Un traitement approprié de ce vieillissement passerait par la déconstruction des préjugés, la gestion des carrières et l'aménagement de la retraite. Yves PARÉ et Lise POULIN-SIMON estiment toutefois que ce sont là des mesures largement inaccessibles à beaucoup de travailleurs, comme ceux de la construction, du commerce et de l'hôtellerie, employés de PME très mobiles et qui affrontent des préjugés d'âge énormes. Deux représentants des employeurs (Michel BLAIS, Michel DÉCARY) notent le consensus autour de la nécessité de promouvoir la formation continue et le recyclage des travailleurs et d'aménager la transition entre le travail et la retraite. Lise Poulin-Simon, professeure de relations industrielles, met en garde contre l'effet pervers de

l'acquisition par certaines catégories de travailleurs de bons régimes de retraite privés, à savoir la mise à la retraite, au nom de droit au repos, d'autres catégories de travailleurs sans provisions suffisantes.

Quant au rôle de l'État, le président du Conseil du patronat (Ghislain DUFOUR) réclame une politique concertée des travailleurs vieillissants pour qu'ils ne fassent pas seuls les frais de ce qu'il appelle «l'engorgement du marché du travail». Gaston CHARLAND estime que l'enjeu économique est tel qu'un investissement dans la formation des travailleurs vieillissants serait amplement justifié. Le président de la CSN (Gérald LAROSE) par contre constate une situation de chômage et estime que le «vieillir en emploi» implique nécessairement une politique d'emploi. Le ministre reconnaît qu'il y a chômage, mais il propose l'adaptation de la main-d'œuvre par la formation et l'employabilité plutôt que par des mesures de création d'emploi.

Tout se passe comme si ce colloque chevauchait constamment le présent et l'avenir, le chômage actuel et la future pénurie de main-d'œuvre, l'élimination des travailleurs vieillissants et leur maintien en emploi restera toujours, au-delà des faits démographiques, tributaire des hypothèses économiques. Les possibilités d'emploi pour les travailleurs vieillissants risquent d'être limitées encore longtemps, la diminution du nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail et les programmes publics d'incitation au travail ne pouvant, à eux seuls, renverser la tendance actuelle au chômage qui comporte d'importants coûts sociaux à long terme. *Vieillir en emploi* semble être une question que seuls quelques secteurs économiques et certaines entreprises de grande taille ont les moyens de se poser, tandis que les autres sont occupés à survivre.

Enfin, si la gestion du vieillissement en emploi apparaît comme une question cruciale pour l'avenir, elle prend des allures d'utopie lorsqu'elle est discutée dans une conjoncture économique marquée par l'expulsion de la main-d'œuvre. Cette situation d'urgence empêche les partenaires de voir quels choix fondamentaux de société seront nécessaires pour faire du «vieillir en emploi» une réalité de demain. Ce qui est en jeu, au-delà de la rentabilité à court terme et de la retraite confortable, c'est la dynamique productive d'une société dont la population sera plus âgée.

Verena HALDEMANN

*Département de sociologie,  
Université de Moncton.*

---

Donald MACKAY, *L'Histoire du CN*, Montréal, Les Éditions de l'Homme, 1992, 473 p.

Le grand rêve des politiciens canadiens du XIX<sup>e</sup> siècle était de construire des chemins de fer à la grandeur du territoire pour favoriser l'unification politique et économique de la nouvelle nation. Des entreprises ferroviaires ont ainsi vu le jour grâce à l'aide financière des pouvoirs publics.

Comme la population était trop peu nombreuse et le territoire trop vaste pour assurer la rentabilité financière du réseau ferroviaire canadien, plusieurs compagnies de transport sur