



Avis

Présenté à
La Commission des partenaires du marché du travail
et à Emploi-Québec

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

ANALYSE ET PROPOSITIONS DU COMITÉ CONSULTATIF 45 +

Septembre 2010

LE COMITÉ CONSULTATIF 45 +

Le Comité consultatif 45 + est un comité de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) formé de représentantes et de représentants d'organismes d'aide à l'emploi pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, de centrales syndicales et d'associations d'employeurs. Depuis plus de 10 ans, l'expertise développée par le Comité consultatif 45 + contribue à la production d'avis et de recommandations concernant les contraintes et besoins de cette catégorie de travailleurs souvent vulnérables sur le plan de l'emploi. Nous travaillons principalement dans le but de favoriser la reconnaissance, l'intégration et le maintien volontaire en emploi de ces personnes.

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
1 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE DE 45 ANS ET PLUS AU QUÉBEC.....	7
1.1 PRINCIPAUX CONSTATS.....	7
1.2 LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES 45 ANS ET PLUS.....	7
1.3 LE TAUX DE CHÔMAGE EST PLUS ÉLEVÉ POUR LES 55 À 64 ANS	10
1.4 LE TAUX DE CHÔMAGE NE DIT PAS TOUT	11
1.5 LA DURÉE DU CHÔMAGE CONTINUE D'ÊTRE IMPORTANTE	12
1.6 LE TAUX D'EMBAUCHE PLUS FAIBLE POUR LES 45 ANS ET PLUS	13
1.7 UN PHÉNOMÈNE NOUVEAU : LE RETOUR DES RETRAITÉS	14
1.8 LA SCOLARITÉ S'AMÉLIORE	14
2 UTILISATION DES MESURES ACTIVES D'EMPLOI-QUÉBEC.....	16
2.1 PRINCIPAUX CONSTATS :	16
3 OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS	19
3.1 DONNER UN VÉRITABLE ACCÈS AUX MESURES ET SERVICES	20
3.1.1 LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÂGÉS CONNAISSENT MAL LES SERVICES MIS À LEUR DISPOSITION.....	20
3.1.2 L'IMPORTANCE DE LA SENSIBILISATION AUPRÈS DES EMPLOYEURS.....	21
3.1.3 LES DÉLAIS SONT SOUVENT TROP LONGS	21
3.2 POURSUIVRE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE D'INTERVENTION À L'INTENTION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS DE 45 ANS ET PLUS EN LA BONIFIANT DES CONSTATS DE SON BILAN 2003-2008	23
3.2.1 S'ASSURER QUE LES TRAVAILLEURS ÂGÉS AIENT LES RESSOURCES FINANCIÈRES SUFFISANTES POUR FAIRE LEUR PARCOURS.....	25
4 ADAPTER LES MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC.....	26

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

CONCLUSION	29
BIBLIOGRAPHIE	30
ANNEXE 1 : PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS PAR MESURE 2008-2009	31
ANNEXE 2 : LISTE DES RESSOURCES EXTERNES DÉDIÉES AUX PERSONNES DE 45 ANS ET + SELON LES DIRECTIONS RÉGIONALES (JUIN 2009).....	33

INTRODUCTION

Le thème du vieillissement de la population occupe, depuis plusieurs années, une place de plus en plus grande dans les préoccupations des analystes et des gouvernements, et ce, à travers le monde. On le sait, le Québec, en raison de son histoire récente, fera face à l'augmentation rapide de sa population vieillissante, ce qui entraînera des défis d'adaptation, notamment en ce qui concerne le marché du travail.

Certains prédisent des pénuries de main-d'œuvre, qu'elles soient généralisées ou sectorielles, d'autres appréhendent grandement l'impact des changements démographiques sur les coûts des systèmes de santé et sur l'état général des finances publiques. Une chose est certaine, les différents gouvernements s'activent pour faire en sorte que les travailleuses et les travailleurs d'un âge certain soient incités, parfois fortement, à demeurer au travail plus longtemps que l'âge réel de la retraite (au Québec, environ 60 ans) ou à réintégrer le travail à la suite d'une prise de retraite hâtive ou d'une période de chômage. Bref, la préoccupation des gouvernements est d'augmenter le taux d'activité des personnes de 45 ans et plus, particulièrement celui des 55 ans et plus.

La situation des travailleuses et travailleurs plus âgés est complexe et comporte plusieurs facettes. Outre l'insertion et le maintien en emploi, il est question de santé-sécurité au travail, du retour des retraités, de la perte de salaire liée à un nouveau travail, de la pénibilité du travail, etc. Dans cet avis, le Comité consultatif 45 + se penche sur un aspect spécifique de l'insertion en emploi de sa clientèle : il s'agit des mesures gouvernementales d'insertion en emploi mises à leur disposition. Le présent avis ne traitera pas des mesures en entreprises lesquelles pourront être traitées ultérieurement.

Le Comité consultatif 45 + désire apporter sa contribution afin que ces mesures d'emploi soient utilisées pleinement et produisent les résultats escomptés à savoir l'insertion ou le retour en emploi des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus **qui le désirent**. Le Comité consultatif 45 + insiste sur ce point : nous ne pouvons donner notre aval à des mesures contraignantes de participation au marché du travail. Pour le Comité consultatif 45 +, la retraite doit demeurer un choix. Cependant, nous considérons qu'il est de la responsabilité du gouvernement de déployer les moyens nécessaires afin que les personnes qui le désirent, participent plus longtemps au marché du travail, et ce, dans un emploi valorisant et de qualité. Les membres du Comité consultatif 45 + ont identifié des éléments qui, à leur avis, pourraient être améliorés afin de favoriser la participation des travailleurs plus âgés aux mesures actives d'Emploi-Québec.

L'avis se divise en quatre parties. Dans la première partie, nous ferons le point sur la participation des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus au marché du travail, et ce,

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

malgré les limites qu'impose de travailler avec des statistiques et des moyennes. En effet, la réalité est toujours plus nuancée que les moyennes.

Dans la deuxième partie, nous tenterons d'évaluer dans quelle mesure les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus utilisent les mesures actives d'Emploi-Québec. L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) a conclu, en 2006, à la sous-utilisation des mesures d'emploi par cette clientèle spécifique dans la plupart des pays analysés (dont le Canada). Plus près de nous, Daniel Lalonde, anciennement de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île de Montréal (DPIMT), arrivait à la même conclusion pour la clientèle de Montréal, et ce, dans son rapport de novembre 2009¹. Nous traitons, dans le présent avis, exclusivement des mesures d'insertion en emploi, et ce, à l'échelle du Québec.

Finalement, les troisième et quatrième parties de l'avis présenteront les pratiques identifiées par le Comité consultatif 45 + pouvant être améliorées ainsi que nos recommandations.

Pour terminer, nous désirons porter à votre attention le fait que nous n'avons pas fait une analyse différenciée selon le genre, mais considérons que la situation des travailleuses âgées mérite certainement une analyse approfondie.

¹ DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC DE L'ÎLE DE MONTRÉAL, (Novembre 2009). Portrait de la population de 45 ans et plus à Montréal.

1 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE DE 45 ANS ET PLUS AU QUÉBEC

1.1 PRINCIPAUX CONSTATS

- *Une hausse importante du taux d'activité des 45 ans et plus au cours des années 2000;*
- *Une hausse de la scolarité moyenne des 45 ans et plus;*

Mais

- *Un taux de chômage qui demeure relativement plus élevé que celui des plus jeunes, notamment lorsque l'on tient compte du sous-emploi;*
- *Une durée du chômage qui, malgré une diminution qui peut être attribuée notamment à une bonne conjoncture économique, continue d'être plus élevée que celle des plus jeunes;*
- *Un taux d'embauche des 45 ans et plus deux fois plus bas que celui des 25-44 ans.*

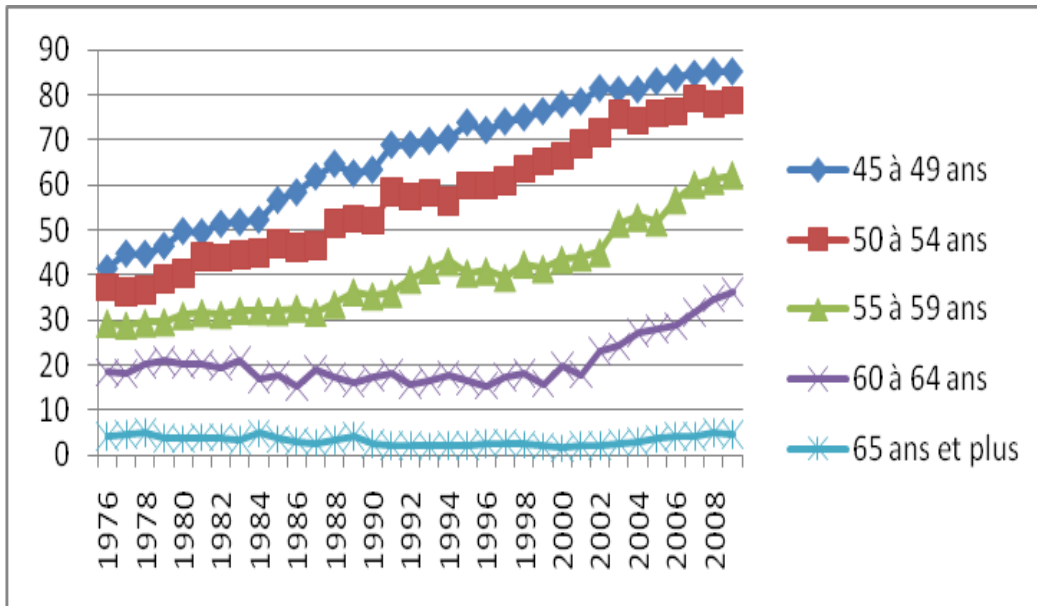
1.2 LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES 45 ANS ET PLUS

Nous avons assisté, au cours de la dernière décennie, à un revirement assez spectaculaire de la situation des 45 ans et plus dans la population active au Québec. En effet, comme le montrent les graphiques 1 et 2, le taux d'activité² de toutes les catégories d'âge des 45 ans et plus a augmenté de manière importante depuis la fin des années 1990. Notons que, même si les hommes et les femmes ont augmenté leur participation au marché du travail au cours des dix dernières années, l'augmentation du taux d'activité des femmes de 45 ans et plus est largement supérieure à celle du taux d'activité des hommes du même âge.

² Le taux d'activité correspond au nombre de personnes en emploi et en chômage par rapport au nombre de personnes totales de la même catégorie d'âge.

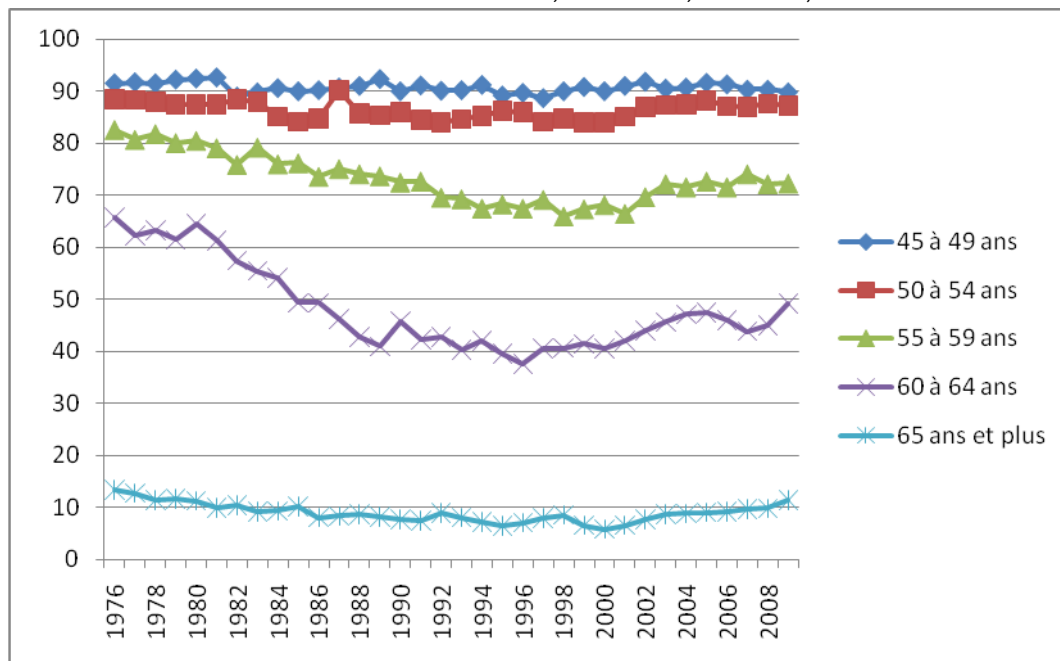
*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI - QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

GRAPHIQUE 1 : Évolution du taux d'activité, Femmes, Québec, 1976 — 2009



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

GRAPHIQUE 2 : Évolution du taux d'activité, Hommes, Québec, 1976 — 2009



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

Mentionnons quelques hypothèses pouvant expliquer la hausse du taux d'activité :

- ❖ L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail dans les années 1970 a engendré une forte augmentation du taux d'activité de la population du Québec. En effet, les plus jeunes d'entre elles sont aujourd'hui âgées de plus de cinquante ans. C'est un phénomène qui s'est poursuivi et qui fait en sorte qu'en 2009, la différence de taux d'activité entre les hommes (90,2 %) et les femmes (84,4 %) de 25 à 44 ans n'est plus que de 5,8 points de pourcentage.
- ❖ Une bonne conjoncture économique. Depuis la fin des années 1990, le Québec a connu une période de prospérité économique qui a fait chuter de manière importante son taux de chômage qui est passé du sommet de 13,2 % en 1993 à 7,2 % en 2007 et 2008. Il a remonté à 8,5 % en 2009 à cause de la récession économique mondiale.

Même si pour toutes les catégories d'âge des hommes de 45 ans et plus, le taux d'activité est toujours plus faible qu'à la fin des années 1970, tel qu'illustré au graphique 2, nous notons que le taux d'activité des hommes de 45 ans et plus, après avoir diminué au cours des années 1980 et 1990, augmente durant les années 2000. Ceci peut signifier que les travailleuses et travailleurs demeurent en emploi plus longtemps, mais aussi qu'ils reviennent au travail après la retraite. À ce sujet, dans une présentation aux membres du Comité consultatif 45 ans + en février 2010, madame Tania Saba³ déclarait que :

- 24 % des hommes de 50 ans et plus ayant pris une retraite **volontaire** retournent sur le marché du travail à temps plein; 43 % de ceux âgés de 50 à 54 ans et 22 % de ceux âgés de 54 et 59 ans;
- 70 % des hommes de 50 ans et plus ayant vécu une retraite **involontaire** retournent sur le marché du travail à temps plein; parmi ceux-ci, 78 % de ceux qui ont pris une retraite entre 50 à 54 ans et 50 % entre 54 et 59 ans;

Cela représente donc des milliers de personnes plus âgées qui retournent sur le marché du travail et qui ont potentiellement besoin des services publics d'emploi.

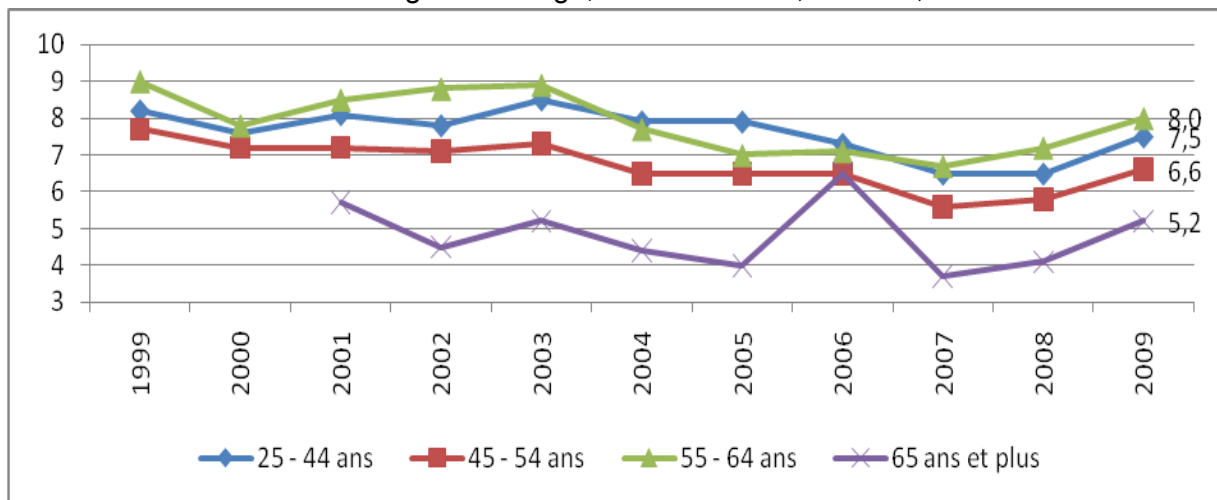
³SABA, Tania. « La gestion des travailleurs âgés : où en sommes-nous? », Conférence du 12 février 2010, Comité consultatif 45 +, Duchesnay, Québec.

1.3 LE TAUX DE CHÔMAGE EST PLUS ÉLEVÉ POUR LES 55 À 64 ANS

En 2009, le taux de chômage des 55 à 64 ans s'établissait à 8,0 %. Il y avait en moyenne 45 000 personnes en chômage dont plus du tiers, 15 500, n'avait aucun certificat ou diplôme. Près de 60 % de ces chômeurs était des hommes (8 900) et 40 % des femmes (6 500).

Pour la même période, 70 000 personnes en moyenne de 45 à 54 ans connaissaient une période de chômage dont plus du quart, soit 19 200 personnes, étaient sans diplôme. Leur taux de chômage était de 6,6 %. Un bémol doit cependant être apporté à cette statistique. En effet, l'OCDE note : « Un taux de chômage plus faible pour les seniors comparé à celui des actifs plus jeunes ne signifie pas nécessairement que les seniors ont un risque moindre de perdre leur emploi; cela peut signifier qu'ils sont davantage susceptibles de se retirer complètement du marché du travail lorsqu'ils perdent leur emploi. »⁴

GRAPHIQUE 3 : Taux de chômage selon l'âge, les deux sexes, Québec, 1999-2009



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Enfin, en 2009, le taux de chômage des 65 ans et plus était de 5,2 %. Ce faible taux peut notamment s'expliquer par leur retrait du marché du travail lorsqu'ils sont mis à pied. En 2008, 31 % des personnes de 65 ans et plus ont déclaré qu'ils n'avaient pas travaillé au cours des

⁴ OCDE (2006), Vivre et travailler plus longtemps, p.36.

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI - QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

12 derniers mois parce qu'ils avaient perdu leur emploi, et ce, en presque totalité (97,1 %), de manière permanente.

1.4 LE TAUX DE CHÔMAGE NE DIT PAS TOUT

Le taux de chômage peut parfois cacher une réalité différente. C'est pourquoi les économistes ont mis en place d'autres indicateurs alternatifs de chômage permettant de tenir compte du sous-emploi. Les différents taux de chômage illustrent bien le découragement et le sous-emploi plus présent chez les travailleurs âgés que chez les plus jeunes.

TABLEAU 1 : Différentes mesures de chômage, Québec, 2009

	25 à 44 ans	45 ans et +	25 à 54 ans	55 à 64 ans
A - Taux officiel de chômage (5)	7,5	7,0	7,2	8,0
B - Plus les chercheurs découragés ⁵	7,6	7,2	7,3	8,4
C - Plus le groupe en attente ⁶	8,1	7,5	7,7	8,7
D - Plus les travailleurs à temps partiel involontaire ⁷ (en équivalents emplois à temps plein)	9,3	9,2	9,1	10,4
E - Plus les chercheurs découragés, le groupe en attente et les travailleurs à temps partiel involontaire	9,8	9,7	9,6	11,1
Différence entre A et E (en points de %)	2,3	2,7	2,4	3,1
NOMBRE ESTIMÉ DE CHÔMEURS DÉCOURAGÉS ⁸	1 847	3 431	2 916	2 256

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

⁵ **Chercheurs découragés** : Les personnes qui ont déclaré vouloir travailler à un emploi ou à une entreprise au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles, mais qui n'ont pas cherché de travail parce qu'elles considéraient nulles les chances de trouver un emploi convenable.

⁶ **Groupe en attente** : Englobe ceux et celles qui ne cherchent pas d'emploi. Ces personnes attendent d'être rappelées par un ancien employeur ou ont rempli des demandes d'emploi et attendent des réponses. Sont également comprises les personnes qui doivent commencer à travailler dans cinq semaines ou plus.

⁷ **Travailleurs à temps partiel involontaire** : les personnes qui travaillent à temps partiel parce qu'elles n'ont pu trouver d'emploi à temps plein.

⁸ **Estimation des chômeurs découragés** : Population active du groupe d'âge multipliée par la différence entre le taux de chômage officiel et le taux de chômage incluant les chercheurs découragés.

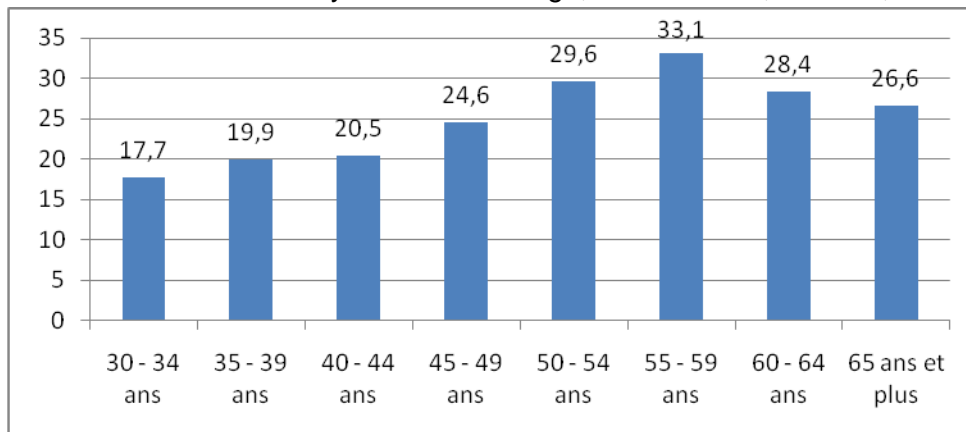
*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI - QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

Le tableau ci-dessus fait état du taux de chômage officiel de 7,5 % des 25 à 44 ans et de 7,0 % des 45 ans et plus. Lorsqu'on calcule ces taux en ajoutant les personnes qui ne font pas partie des statistiques de chômage de référence [les travailleurs découragés, les personnes à temps partiel involontaire, les personnes en attente], l'écart des taux de chômage se rétrécit considérablement, passant de 0,5 point de pourcentage à 0,1 point de pourcentage en y incluant le sous-emploi. Ainsi, le taux de chômage des 25 à 44 ans (9,8 %) devient similaire à celui des 45 ans et plus (9,7 %). Le portrait se détériore encore plus si on considère les 25 à 54 ans (9,6 %) et les 55 à 64 ans (11,1 %). Il apparaît donc que c'est dans le groupe des 55 à 64 ans que le bassin de main-d'œuvre semble le plus sous-utilisé.

1.5 LA DURÉE DU CHÔMAGE CONTINUE D'ÊTRE IMPORTANTE

La bonne conjoncture aidant, la durée du chômage a beaucoup diminué par rapport à la fin des années 1990, et ce, pour toutes les catégories d'âge. Mais la durée du chômage pour les travailleuses et les travailleurs plus âgés demeure systématiquement plus élevée que celle des plus jeunes. En effet, alors que la durée du chômage des 25 à 44 ans était en 2009 de 18,1 semaines, cette même durée était plus de 50 % plus élevée chez les 45 ans et plus, soit 28,6 semaines. Lorsqu'on décortique selon les groupes d'âge, nous obtenons ce qui suit :

GRAPHIQUE 4 : Durée moyenne de chômage, en semaines, Québec, 2009



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

On constate, à l'observation du graphique précédent, que la durée de chômage augmente avec l'âge jusqu'à environ 60 ans. Cette augmentation est particulièrement forte à partir de 45 ans et culmine chez les 55 à 59 ans. À partir de 60 ans, les retraits du marché du travail peuvent expliquer la diminution de la durée du chômage puisque les inactifs ne sont pas considérés comme chômeurs. La durée du chômage sert entre autres d'indicateur à la difficulté de se retrouver un emploi. Plus la durée est longue, plus on peut présumer qu'il est difficile d'obtenir un emploi.

1.6 LE TAUX D'EMBAUCHE PLUS FAIBLE POUR LES 45 ANS ET PLUS

« [...] les seniors qui perdent leur emploi ont souvent beaucoup de mal à retrouver du travail et risquent de devoir accepter une importante diminution de salaire. »⁹ Un autre indicateur de la difficulté des travailleuses et travailleurs plus âgés de se trouver ou retrouver un emploi est le taux d'embauche. L'OCDE notait, dans son rapport de 2006 : « Le taux d'embauche des 50 ans et plus représente moins de la moitié du taux d'embauche des 29 à 49 ans. »¹⁰ Un calcul similaire pour le Québec comparant le taux d'embauche des 25 à 44 ans¹¹ à celui des 45 ans et plus, pour une population active très similaire, nous indique, même s'il n'est pas parfait,¹² que la même proportion s'applique pour le Québec, à tout le moins en 2009. **Le taux d'embauche des 45 ans et plus (33 %) représente la moitié du taux d'embauche des 25 à 44 ans (67 %).**

Le tableau qui suit nous indique aussi que les 25 à 44 ans représentent 54 % des chômeurs, mais 67 % de l'embauche alors que, pour les 45 ans et plus, elles et ils représentent 46 % des chômeurs, mais seulement 33 % de l'embauche.

TABLEAU 2 : Taux d'embauche selon l'âge, Québec, 2009

ÂGE	EMBAUCHES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS	POPULATION ACTIVE	% DE CHÔMEURS	% DE L'EMBAUCHE
25 ANS ET +	456 800	3 562 000	100 %	100 %
25 À 44 ANS	306 200	1 847 000	54 %	67 %
45 ANS ET +	150 600	1 715 000	46 %	33 %

Source : calculs effectués à partir des données de l'enquête sur la population active

⁹ OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, p.11.

¹⁰ OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, p.11.

¹¹ Le taux d'embauche est égal au nombre d'embauches au cours des 12 derniers mois dans la catégorie d'âge (ex : 45 ans et plus) par rapport au nombre total d'embauches au cours des 12 derniers mois. Nous avons aussi éliminé de ce calcul les 15 à 24 ans qui sont généralement moins stables en emploi.

¹² Cette mesure est tirée de l'OCDE, qui mentionne que cet indicateur ne fournit qu'un ordre de grandeur et ne constitue pas une mesure précise de mobilité car « toutes les nouvelles embauches intervenues durant l'année ne sont pas prises en compte dans ces transitions car seuls sont considérés les répondants qui occupaient un emploi au moment de l'enquête et qui occupent un emploi actuel depuis moins d'un an. »

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

Si on décortique les données des embauches au cours des 12 derniers mois, on constate que l'écart se creuse avec l'âge, les embauches de moins d'un an des personnes de 55 à 64 ans ne représentent en 2009 que 10 % de l'embauche totale.

TABLEAU 3 : Taux d'embauche selon l'âge, Québec, 2009

ÂGE	EMBAUCHE AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS	POPULATION ACTIVE	% DE CHÔMEURS	% DE L'EMBAUCHE
45 À 54 ANS	100 400	1 069 000	27 %	22 %
55 À 64 ANS	44 100	563 900	17 %	10 %

Source : calculs effectués à partir des données de l'enquête sur la population active

1.7 UN PHÉNOMÈNE NOUVEAU : LE RETOUR DES RETRAITÉS

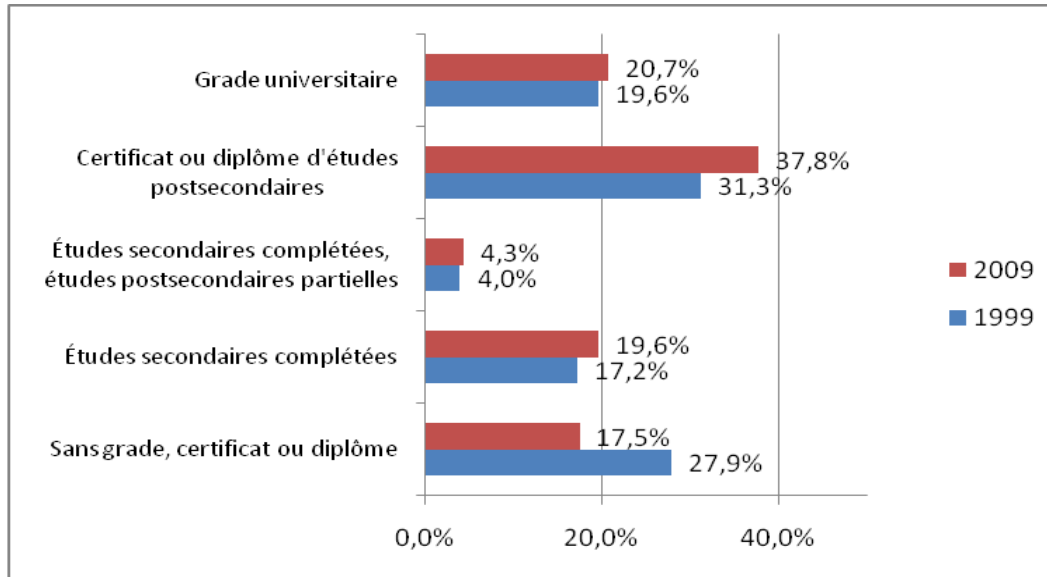
Parmi les personnes à la recherche d'un nouvel emploi, on retrouve maintenant un nombre grandissant de retraités. Ces personnes, quelles que soient les raisons qui les ont menées à la retraite, doivent pouvoir bénéficier tout autant que les autres des mesures et services d'Emploi-Québec. Un obstacle particulier se pose dans leur cas lorsqu'elles ne sont ni prestataires d'assistance-emploi ni d'assurance emploi, ce qui, nous le supposons, est le cas de la majorité d'entre elles. Dans certaines régions, elles n'ont pas toujours accès aux mesures. En effet, les membres du Comité constatent des écarts importants dans les orientations prises par les différentes directions régionales d'Emploi-Québec à leur égard.

1.8 LA SCOLARITÉ S'AMÉLIORE

Autre caractéristique intéressante, la scolarité des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus s'améliore. On constate, dans le graphique 5, que les changements se situent dans la proportion de personnes sans grade, certificat ou diplôme, qui passe de 27,9 % en 1999 à 17,5 % en 2009 et dans celle des personnes détenant un certificat ou diplôme d'études postsecondaire (31,3 % en 1999 à 37,8 % en 2009). Fait à noter, le pourcentage de diplômés universitaires augmente à peine (19,6 % à 20,7 %) tout comme celui des personnes détenant un diplôme d'études secondaires complétées (17,2 % à 19,6 %).

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI - QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

GRAPHIQUE 5 : Scolarité des 45 ans et plus dans la population active, Québec, 1999 et 2009



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Au-delà des discours qui ont actuellement cours quant aux effets de l'augmentation du niveau de scolarité sur le prolongement de la vie au travail, nous pensons qu'il faut éviter d'y voir un automatisme. Nous ne nous attarderons pas sur cette question dans le présent avis, mais émettons cependant des doutes sur cet automatisme. À ce sujet, l'OCDE écrit : « [...] les futures cohortes de seniors auront vraisemblablement un niveau d'éducation nettement meilleur que la génération actuelle des seniors. [Ce qui] devrait avoir un impact positif sur le taux d'activité des futures cohortes de seniors. »¹³ Mais l'OCDE rajoute : « Cependant, l'impact de l'augmentation du niveau d'éducation sur le taux d'activité global ne sera peut-être pas aussi net que le laisse anticiper l'écart actuel dans les taux d'activité selon le niveau d'éducation, car une partie de cet écart est liée à d'autres facteurs que l'éducation. »¹⁴

De plus, il faut se rappeler que le décrochage scolaire est toujours un phénomène présent au Québec. Il y aura donc toujours une proportion de travailleuses et de travailleurs âgés peu scolarisés.

¹³ OCDE. (2006). Vivre et travailler plus longtemps, p.47.

¹⁴ OCDE. (2006). Vivre et travailler plus longtemps, p.50.

2 UTILISATION DES MESURES ACTIVES D'EMPLOI-QUÉBEC

2.1 PRINCIPAUX CONSTATS :

- Une hausse de la participation des 45 ans et plus aux mesures d'Emploi-Québec;

Mais

- un écart encore important entre le taux de participation aux mesures actives exprimées en proportion de la population active entre les moins de 45 ans et les 45 ans et plus.

Dans le bilan qu'Emploi-Québec a fait des cinq premières années d'application de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus, il est noté qu'il y a eu « *une augmentation des nouvelles participations aux mesures d'Emploi-Québec entre 2002-2003 et 2007-2008 des personnes de 45 ans et plus* »¹⁵ (de 24,4 % à 29,7 % de l'ensemble des clientèles).

Tout comme Daniel Lalonde l'a fait pour la région de Montréal¹⁶, nous avons mesuré, pour le Québec, la participation des personnes de 45 ans et plus aux mesures actives d'Emploi-Québec en la comparant non pas à l'ensemble de la clientèle, mais à l'ensemble des personnes de ces mêmes groupes d'âge qui constitue la clientèle potentielle. Cette façon de procéder élimine l'effet de cohorte (il y aurait possiblement plus de personnes de 45 ans et plus dans les mesures parce qu'elles sont aussi de plus en plus nombreuses dans la population active). Selon les données d'Emploi-Québec, en 2008-2009, 270 416 adultes distincts ont participé aux mesures d'Emploi-Québec. Parmi ces personnes :

- 185 674 étaient âgés de moins de 45 ans tandis que 84 738 avaient 45 ans et plus. De ce nombre :
 - 57 895 sont âgés de 45 à 54 ans;
 - 26 843, de 55 ans et plus;
 - 44% sont des femmes.

¹⁵ « Bilan de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus et de son plan d'action, 5 ans après leur mise en œuvre », Présentation pour le Comité consultatif 45 + à Duchesnay, le 11 février 2010.

¹⁶ Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île de Montréal, (Novembre 2009). Portrait de la population de 45 ans et plus à Montréal. Il est à noter que les comparatifs étaient différents. Daniel Lalonde comparait les 45 ans et plus à l'ensemble des 15 à 64 ans tandis que nous avons comparé les 45 ans et plus aux 25 à 44 ans.

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

Nous avons mesuré, comme l'a fait Daniel Lalonde pour la région de Montréal, la participation en proportion de la population totale. Ces résultats sont compilés dans le tableau qui suit.

TABLEAU 4 : Estimations des taux de participation aux mesures d'Emploi-Québec selon la catégorie d'âge, Québec, 2003-2004 et 2008-2009

	Population <i>totale</i>		Participant^{es} et participants¹⁷		% de participant^{es} et participants	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
15 à 44 ans	3 141 200	3 081 800	170 102	185 674	5,4 %	6,0 %
45 à 64 ans	2 001 000	2 240 700	59 267	84 742	3,0 %	3,8 %
15 à 64 ans	5 142 200	5 322 500	229 369	270 416	4,5 %	5,1 %
45 à 49 ans	624 500	623 400	26 753	31 727	4,3 %	5,1 %
50 à 54 ans	533 200	625 200	18 408	26 168	3,5 %	4,2 %
55 à 64 ans	841 300	991 700	14 104	26 843	1,7 %	2,7 %

Sources : MESS, Statistiques cumulatives sur les individus et organisations participant aux mesures actives d'Emploi-Québec et Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Quelques constatations peuvent être tirées de ce tableau :

- Au Québec, il y a un écart important entre le taux de participation des 15 à 44 ans et des 45 à 64 ans aux différentes mesures actives d'Emploi-Québec. Ce constat est similaire à celui de Daniel Lalonde pour la région de Montréal. Ce taux diminue beaucoup avec l'âge, ce qui peut être normal puisque le taux d'activité baisse aussi. C'est pourquoi, même s'il n'est pas parfait¹⁸, nous avons aussi mesuré le taux de participation en pourcentage de la population active.
- La croissance plus importante des participant^{es} et participants de 55 à 64 ans peut laisser supposer que le fait d'avoir des programmes spécifiques pour cette catégorie d'âge (PPTA, PTA, ICTA)¹⁹ a pu aider, bien que l'accès à ces programmes soit restreint géographiquement.

¹⁷ Le nombre de participants aux mesures actives inclut aussi le nombre de participants de 65 ans et plus. Nous croyons cependant que leur nombre est restreint et ne modifie pas significativement le résultat.

¹⁸ En n'utilisant que la population active, nous écartons des statistiques les personnes qui pourraient potentiellement revenir sur le marché du travail, par exemple des inactifs dont des retraités.

¹⁹ PPTA : Projets pilotes pour les travailleurs âgés; PTA : Projets pour les travailleurs âgés; ICTA : Initiatives ciblées à l'intention des travailleurs âgés.

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

TABLEAU 5 : Participants aux mesures d'Emploi-Québec et population active²⁰, Québec, 2003-2004 et 2008-2009

	2003-2004			2008-2009		
	Participation	Écart en pts de %	Population active 15-64 ans	Participation	Écart en pts de %	Population active 15-64 ans
15 à 44 ans	74,2 %	+9,5 %	64,7 %	68,7 %	+7,7 %	61,0 %
45 à 64 ans	25,8 %	-9,5 %	35,3 %	31,3 %	-7,7 %	39,0 %
45 à 49 ans	11,7 %	-2,2 %	13,9 %	11,7 %	-1,7 %	13,4 %
50 à 54 ans	8,0 %	-2,7 %	10,7 %	9,7 %	-2,8 %	12,5 %
55 à 64 ans	6,1 %	-7,5 %	13,6 %	9,9 %	-3,2 %	13,1 %

Sources : MESS, Statistiques cumulatives sur les individus et organisations participant aux mesures actives d'Emploi-Québec et Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Une estimation générale nous permet de constater que les 45 à 64 ans représentent, en 2008-2009, 39,0 % de la population active, mais seulement 31,3 % des participantes et participants. Il y a eu croissance du pourcentage du nombre de participants aux mesures actives d'Emploi-Québec âgés de 45 à 64 ans entre 2003-2004 et 2008-2009 ce qui constitue une amélioration. En effet, l'écart entre le taux de participation aux mesures d'Emploi-Québec et celui de la population active chez les 45 à 64 ans est passé de 9,5 % en 2003-2004 à 7,7 % en 2008-2009.

Néanmoins, on peut penser que les 45 ans et plus demeurent sous-représentés en tant que participants aux mesures actives et que l'ampleur de cette sous-représentation augmente avec l'âge. Dans la majorité des mesures de formation, les 45 ans et plus sont **nettement** sous-représentés, de même que dans les projets de préparation pour l'emploi. Ce phénomène est peut être une des cause liée à l'accessibilité aux mesures ou à la discrimination qui peut être faite en fonction de l'âge des individus qui se présentent chez Emploi-Québec²¹.

²⁰ Nous croyons qu'il est préférable d'utiliser la population active comme indicateur au lieu de nous restreindre au nombre de chômeurs. En effet, la population active est composée d'un bassin de personnes en lien avec le marché du travail mais nous savons qu'une proportion importante de ces personnes passe, chaque année, du statut de chômeur à celui de personne en emploi et vice versa.

²¹ Voir Annexe 1

3 OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

« Améliorer les incitations financières à travailler plus longtemps et encourager les employeurs à être plus réceptifs à la diversité des âges, c'est aller dans le bon sens, mais ce n'est pas suffisant. Si les seniors n'ont pas les qualifications exigées par les employeurs, s'ils sont en mauvaise santé ou s'ils sont confrontés à des conditions de travail difficiles, ils peuvent encore être poussés à prendre une retraite anticipée. Le manque d'accès à des services d'emploi et des conseils en orientation de carrière compétents limitera également leurs possibilités en termes de poursuite de travail. »²² Deux constats majeurs peuvent être tirés des chapitres précédents :

1. Si on a assisté à l'augmentation du taux d'activité et à la diminution de la durée du chômage des travailleuses et des travailleurs plus âgés, leur situation demeure problématique. Deux indicateurs de la difficulté à se trouver ou se retrouver un emploi pointent vers une difficulté accrue pour les plus âgés :
 - a. Le taux d'embauche des travailleuses et travailleurs plus âgés est de loin inférieur à celui des plus jeunes;
 - b. La durée moyenne du chômage demeure beaucoup plus grande pour les plus âgés.

Le Comité consultatif 45 + est d'avis que les problèmes persistent même si la scolarité augmente. Selon nous, l'augmentation de la scolarité observée dans la population ne constitue pas une solution automatique à ces problèmes, car il demeure un nombre important de personnes peu scolarisées qu'on ne peut tout simplement ignorer, d'une part, et si le niveau monte en matière de scolarisation, il monte aussi en ce qui a trait à la surqualification en emploi²³, d'autre part. Le Comité consultatif 45 + considère que cette clientèle nécessite une attention particulière, et ce, dès maintenant.

2. Nous arrivons aussi à la conclusion que les personnes de 45 ans et plus participent dans une proportion moindre aux mesures actives d'Emploi-Québec que les groupes plus jeunes. Cette constatation n'est pas unique au Québec. Dans son rapport, l'OCDE note que, « [...] dans les différents pays examinés, si l'accès aux programmes actifs du marché du travail n'est que rarement limité sur la base de l'âge, les demandeurs

²² OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, p.76.

²³ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *La surqualification : Qui la vit ? Où s'observe-t-elle ?*

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

d'emploi âgés y sont sous-représentés. »²⁴ Il est selon nous de la responsabilité des partenaires de trouver les raisons de cette plus faible participation.

RECOMMANDATION # 1

Qu'Emploi-Québec fasse rapidement une enquête afin de comprendre les raisons qui expliquent la faible participation des personnes de 45 ans et plus aux mesures et services d'Emploi-Québec en portant une attention particulière à l'analyse selon le genre.

3.1 DONNER UN VÉRITABLE ACCÈS AUX MESURES ET SERVICES

Malgré cette recommandation qui est très générale, le Comité consultatif 45 + tient à faire connaître aux partenaires ses constatations terrain et ses recommandations qui vont dans le sens d'améliorer tant l'accessibilité aux mesures et services d'Emploi-Québec que la qualité des services offerts à cette clientèle.

3.1.1 LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÂGÉS CONNAISSENT MAL LES SERVICES MIS À LEUR DISPOSITION

Les organismes spécialisés dans les services offerts aux travailleuses et travailleurs plus âgés constatent la faible connaissance des travailleuses et des travailleurs plus âgés des services mis à leur disposition et ce que ces services peuvent faire pour eux dans leur recherche d'emploi. On peut émettre l'hypothèse que certaines personnes plus âgées ont moins connu le chômage (l'instabilité de l'emploi est surtout l'apanage des plus jeunes) et ont donc été moins en contact avec les services publics d'emploi. De plus, des personnes plus âgées sont possiblement moins portées à utiliser les ressources et informations électroniques.

Finalement, l'utilisation des services va de pair avec la certitude que ces derniers nous seront utiles. Pour cela, il faut que les travailleuses et les travailleurs plus âgés aient la conviction qu'il est toujours possible de se trouver un emploi après un certain âge, c'est-à-dire que les employeurs consentent à embaucher des personnes plus âgées, bref qu'on est pas trop vieux! C'est pourquoi le Comité consultatif 45 + recommande :

RECOMMANDATION #2

Qu'Emploi-Québec procède à une campagne majeure de sensibilisation visant spécifiquement cette clientèle et qui aurait le double objectif de faire connaître les services spécifiques pour cette clientèle et de combattre le découragement, l'abdication et la prise de retraite anticipée des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus.

²⁴ OCDE (2006) *Vivre et travailler plus longtemps*, p.80

3.1.2 L'IMPORTANCE DE LA SENSIBILISATION AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Pour redonner confiance aux travailleuses et travailleurs plus âgés dans leurs possibilités de se trouver ou se retrouver un emploi et le courage de s'engager dans une mesure active, encore faut-il que les employeurs embauchent ! L'OCDE écrit :

« Les employeurs sont clairement partie prenante dans le programme des réformes, car ils déterminent les perspectives d'emploi des seniors »²⁵ et « Dans pratiquement tous les pays examinés, certaines indications montrent que la vision des employeurs concernant les atouts et les points faibles des seniors relève des stéréotypes. »²⁶

Le Comité consultatif 45 + constate que les employeurs craignent beaucoup les effets du déclin démographique et de potentielles pénuries de main-d'œuvre. Mais force est de constater que l'embauche de travailleuses et travailleurs plus âgés ne semble pas faire partie à priori de la solution à leurs yeux. Nous considérons qu'une campagne de sensibilisation auprès des employeurs ayant pour objectif de contrer l'âgisme peut redonner confiance aux travailleuses et travailleurs plus âgés à la recherche d'un emploi et contrer le découragement pouvant mener à la prise de retraite anticipée.

RECOMMANDATION #3

Qu'Emploi-Québec procède à une campagne majeure de sensibilisation auprès des employeurs afin de contrer les mythes et préjugés à l'égard des travailleuses et travailleurs âgés et investisse dans des mesures de sensibilisation terrain auprès des employeurs en s'inspirant notamment de celles expérimentées lors des PPTA.

3.1.3 LES DÉLAIS SONT SOUVENT TROP LONGS

Nous n'avons pas été en mesure d'obtenir le délai d'attente entre la demande d'un service et l'obtention du service lui-même. Cependant, certaines pratiques d'Emploi-Québec devraient selon nous être revues, notamment l'orientation « réemploi rapide ».

Le réemploi rapide

Le Comité consultatif 45 + comprend du réemploi rapide qu'il est une orientation prise par Emploi-Québec qui consiste à inciter les travailleuses et travailleurs jugés comme ayant assez d'expérience pour se retrouver rapidement un emploi, à chercher un emploi en début de chômage au lieu d'être admissibles à une mesure d'aide publique pour ce faire. Certaines de ces personnes se retrouvent donc après une période relativement longue (environ six mois) toujours à la recherche d'un emploi sans avoir toutefois eu recours à une mesure d'aide

²⁵ OCDE (2006) Vivre et travailler plus longtemps, p.12

²⁶ OCDE (2006) Vivre et travailler plus longtemps, p.66

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

publique. Pour certaines autres, elles se retrouvent en emploi, mais dans un poste démotivant ou insatisfaisant, précaire ou de survie, et ce, sans égard à ses capacités, ses intérêts, ses valeurs et ses besoins réels. Cette façon de faire peut faire vivre des situations d'échec et la perte d'estime ou de confiance en soi menant directement à l'abandon et donc au retrait de la vie active.

Nous comprenons que les services d'emploi doivent être efficaces et ont des contraintes budgétaires importantes. Mais selon nous, le réemploi rapide pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus prive certaines clientèles de service immédiat sous prétexte que leur expérience devrait leur permettre de se retrouver un emploi rapidement. Les faibles taux d'embauche des travailleuses et travailleurs âgés suggèrent que l'expérience n'aide pas nécessairement à se trouver un emploi. De plus, une même durée de chômage et de recherche d'emploi peut être perçue très différemment selon l'âge; plus une personne est âgée, plus il serait urgent de lui donner les services que requiert sa condition, et ce, avant que la personne en chômage décide de se retirer du marché du travail. Comme le note l'OCDE, « [...] dans tous les pays, le passage des seniors à l'inactivité est très largement à sens unique. Une fois inactifs, 5 % ou moins seulement des seniors renouent avec l'activité, ce qui contraste avec les taux de transition vers l'activité de 10 à 20 % ou plus enregistrés dans les classes d'âge de forte activité. »²⁷

RECOMMANDATION # 4

Qu'Emploi-Québec offre plus rapidement des services à cette clientèle sans appliquer la politique de réemploi rapide pour la clientèle des 45 ans et plus.

²⁷ OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, p.37

3.2 POURSUIVRE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE D'INTERVENTION À L'INTENTION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS DE 45 ANS ET PLUS EN LA BONIFIANT DES CONSTATS DE SON BILAN 2003-2008

Dans son plan d'action 2009-2010 publié en septembre 2009, Emploi-Québec prévoit les mesures suivantes pour sa clientèle de 45 ans et plus :

- « En les encourageant à poursuivre leur vie active; en actualisant la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus à la lumière de son bilan,
- En poursuivant la mise en œuvre de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, qui fait l'objet de bonifications; en collaborant à son évaluation,
- En collaborant, avec le ministère, aux discussions avec le gouvernement fédéral au regard des propositions du Québec à l'intention de ces travailleuses et travailleurs. »

Nous savons qu'à l'heure actuelle, l'actualisation de la nouvelle stratégie gouvernementale est reportée à 2012. Il y a eu, au cours de la dernière année, formation d'un comité interministériel ayant le mandat d'élaborer une nouvelle stratégie à l'intention des travailleurs plus âgés (l'âge n'étant pas encore défini), stratégie qui sera dorénavant gouvernementale et non pas ministérielle. Le budget 2010 du ministre des Finances, M. Bachand, annonçait la mise sur pied d'une Commission nationale qui a pour mandat de proposer des actions en vue du prolongement de la vie active avec une échéance de 2011. Il n'est pas évident d'évaluer dans quelle mesure tous ces projets vont s'imbriquer les uns dans les autres pour former un tout cohérent, et même s'ils le feront. Il est clair cependant qu'actuellement, bien que la Stratégie à l'intention des travailleuses et des travailleurs âgés de 45 ans et plus existe encore sur papier, son plan d'action 2003-2008 semble quant à lui expiré.

Le bilan de la Stratégie est réalisé et Emploi-Québec peut et doit, dès maintenant, en tirer certains enseignements et les mettre en pratique.

- Dans le bilan de la stratégie, il est écrit : « *La plupart des répondants régionaux rencontrés ont eu l'impression que la Stratégie n'avait pas été portée par la même volonté organisationnelle et politique que les autres stratégies gouvernementales ou d'Emploi-*

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

Québec. »²⁸ Toujours dans le bilan de la stratégie, Emploi-Québec constate que : « *Le réseau des répondants régionaux de la Stratégie n'a pas toujours reçu le soutien attendu de la part des unités centrales dans les premières années qui ont suivi l'implantation de la stratégie.* »²⁹ Nous croyons fermement que la volonté d'action à l'égard de cette clientèle doit venir de haut et s'exprimer clairement. La direction d'Emploi-Québec doit se positionner et agir en conséquence !

- Certains Conseils régionaux des partenaires du marché du travail ont des objectifs clairs quant à des actions concrètes en faveur de la clientèle plus âgée dans leur plan d'action régional, mais pas tous, ce qui est inquiétant.
- Toujours dans le bilan qu'il fait de la Stratégie, Emploi-Québec écrit : « *Les engagements de la Stratégie et les résultats attendus de son plan d'action n'étaient pas toujours mesurables* » et « *De façon générale, les répondants rencontrés déplorent que la Stratégie et le plan d'action qui en a découlé ne comportent pas d'objectifs concrets (c'est-à-dire mesurables) ni d'éléments de reddition de comptes. Ils jugent que cela n'a pas favorisé la reconnaissance de l'importance de la Stratégie par le réseau d'Emploi-Québec.* »³⁰ Nous constatons que malgré l'emphase que met le gouvernement actuel pour améliorer la présence en emploi des travailleurs âgés, il n'existe pas de cibles pour mesurer l'effort et les résultats d'Emploi-Québec à l'égard de cette clientèle.
- Depuis la fin du plan d'action liée à la Stratégie d'intervention, le Comité consultatif 45 + s'interroge sur le rôle actuel des répondants régionaux à ce sujet.

RECOMMANDATION # 5

Qu'Emploi-Québec poursuive le plan d'action de la Stratégie à l'intention des travailleuses et des travailleurs âgés, et ce, jusqu'à la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie à l'intention de cette clientèle. Pour ce faire, nous croyons nécessaire :

- Qu'Emploi-Québec, compte tenu de la situation de l'emploi peu reluisante de ces travailleuses et travailleurs ainsi que de la volonté exprimée par le gouvernement du Québec de favoriser l'augmentation du taux d'activité de ces personnes, fasse clairement des travailleuses et des travailleurs âgés une priorité d'action pour les années à venir;
- Qu'Emploi-Québec établisse des cibles de résultats spécifiques pour cette clientèle;

²⁸ EMPLOI-QUÉBEC (2009) Bilan de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus et de son plan d'action, 5 ans après leur mise en œuvre (2003-2008), Annexe 4.

²⁹ Idem

³⁰ Idem

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

- Qu'Emploi-Québec procède à la remise en place des répondants régionaux lorsqu'il y a lieu à l'égard de cette stratégie et les soutienne adéquatement;
- Qu'Emploi-Québec et les CRPMT inscrivent la stratégie dans leur plan d'action respectif;
- Qu'Emploi-Québec procède à nouveau à la formation de son personnel quant aux besoins particuliers de cette clientèle.

RECOMMANDATION # 6

Qu'Emploi-Québec réactualise le plan d'action de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs âgés qui s'est terminé en 2008 en attendant la mise en œuvre de la nouvelle stratégie gouvernementale prévue en 2012.

**3.2.1 S'ASSURER QUE LES TRAVAILLEURS ÂGÉS AIENT LES RESSOURCES FINANCIÈRES
SUFFISANTES POUR FAIRE LEUR PARCOURS**

Nous n'avons pas de données sur la situation financière des participantes et participants de 45 ans et plus. Nous savons seulement que les participants actifs et ou admissibles à l'assurance-emploi de cette catégorie d'âge proviennent à 67,7 % de l'assurance-emploi comparativement à 52,7 % pour les moins de 45 ans et qu'un moins grand nombre sont considérés comme sans soutien public du revenu (14,3 % versus 18,8 %) ³¹. La question des ressources financières des 45 ans et plus doit être, selon nous, évaluée.

RECOMMANDATION # 7

Qu'Emploi-Québec documente la situation financière des participantes et participants de 45 ans et plus afin de s'assurer cette dernière ne constitue pas un frein à leur participation.

³¹ MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, Statistiques sur les individus et organisations participants aux mesures actives d'Emploi-Québec, Données officielles pour les périodes du 1^{er} avril 2003 au 24 mars 2004 et du 1^{er} avril 2008 au 24 mars 2009.

4 ADAPTER LES MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

« Même dans les pays où les chômeurs sont soumis à une obligation effective de recherche d'emploi, les chances de retrouver du travail apparaissent plus réduites pour le groupe des travailleurs âgés que pour le groupe des plus jeunes. Qui plus est, les chômeurs âgés qui parviennent à retrouver un emploi sont plus susceptibles de percevoir une rémunération inférieure à leur nouveau poste que leurs homologues d'âge intermédiaire... les autorités devront voir à mieux satisfaire leurs besoins si elles veulent accroître sensiblement le taux d'emploi de ce groupe. Ce constat amène à se demander s'il ne faudrait pas des mesures ciblées pour améliorer les perspectives de réemploi des demandeurs d'emploi âgés. »³²

Emploi-Québec mise sur des mesures universelles en disant que ces mesures sont assez flexibles pour s'adapter à toutes sortes de clientèles et problématiques. Les membres du Comité consultatif 45 + constatent que ce n'est pas toujours le cas. Rappelons qu'un des axes de la Stratégie avait pour but d'adapter les services et mesures d'Emploi-Québec pour les 45 ans et plus. Or nous constatons qu'il n'y a pas eu d'adaptation et qu'il n'y a pas beaucoup d'organismes exclusivement dédiés à cette clientèle et surtout que plusieurs régions n'en ont aucun.³³ Pourtant, ces organismes construisent des démarches structurées pour répondre aux besoins spécifiques de cette clientèle. Seuls les PPTA , PTA et les ICTA ainsi que les services spécialisés pour cette clientèle ont permis d'agir de manière spécifique auprès de celle-ci.

En effet, la mise en œuvre des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés au début des années 2000 a permis d'expérimenter d'autres approches qui ont été fructueuses. Or, force est de constater que les mesures ciblées pour les travailleurs âgés ont été, au fil du temps et des changements de programmes, passées dans l'entonnoir et il reste peu de choses des innovations expérimentées dans les projets pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA). Seule la réintégration en emploi est ciblée comme résultat attendu par les ICTA et les services spécialisés offerts aux 45 ans et plus. De plus, la mise en œuvre actuelle des ICTA comporte son lot de contraintes (mesures qui ne s'adressent qu'à quelques régions ou secteurs d'activité, renouvellements toujours incertains entraînant des pertes d'expertises et des difficultés de gestion, clientèles plus âgées, etc.). Nous comprenons que les règles générales dans le cas des ICTA sont dictées par le gouvernement fédéral, mais estimons qu'Emploi-Québec devrait permettre aux organismes dédiés aux 45 ans et plus l'expérimentation ou la mise en œuvre de mesures innovatrices à l'égard des travailleuses et travailleurs plus âgés tel qu'il était prévu lors de la mise en place des PPTA.

³² OCDE (2006) *Vivre et travailler plus longtemps*, p.133

³³ Voir annexe 2

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

De plus, ces organismes ne sont pas toujours appuyés à leur juste valeur par le réseau d'Emploi-Québec. Pourtant, l'OCDE écrit : « *Les organismes de placement des seniors opèrent de la même manière que leurs homologues qui s'occupent des demandeurs d'emploi plus jeunes : la seule différence est que les premiers doivent déployer davantage d'efforts pour aider leurs clients à trouver un emploi. De nos jours encore, les employeurs ont souvent besoin d'arguments pour embaucher un senior.* »³⁴

Outre la question du financement qui est presque toujours problématique, nos membres issus des organismes d'employabilité considèrent que des améliorations devraient être apportées dans leur partenariat avec Emploi-Québec :

- Une meilleure reconnaissance de leur travail de la part des différentes directions régionales d'Emploi-Québec ainsi qu'une plus grande collaboration dans l'intérêt de la clientèle plus âgée. À ce sujet, le Comité consultatif 45 + constate que ces aspects sont très différents d'une région à l'autre;
- La possibilité de faire du recrutement direct; actuellement, selon la région ou le programme, les participantes et participants doivent être référés par un agent d'Emploi-Québec;
- Plus d'autonomie dans la préparation des parcours; actuellement, dans certaines régions, des clients sont référés d'un intervenant à l'autre sans suivi de l'organisme et ces derniers ne peuvent pas faire des plans d'action complets pour assurer le suivi de leur démarche de réintégration en emploi.
- La possibilité de référer les clients en formation et que cette référence soit reconnue comme un résultat dans l'établissement des performances; présentement, une formation n'est pas reconnue comme un placement (donc un résultat) pour les personnes de 45 ans et plus, ce qui est contraire au discours gouvernemental actuel sur l'importance de la formation et peut même nuire, dans certains cas, au financement de l'organisme.

RECOMMANDATION # 8

Qu'Emploi-Québec permette la mise en œuvre de mesures innovantes à l'intention des 45 ans et plus par les organismes d'employabilité dédiés à cette clientèle et supporte mieux ces mêmes organismes. De même, nous considérons qu'Emploi-Québec devrait favoriser l'émergence d'organismes dédiés dans les régions ou quartiers où elles sont absentes afin que ces derniers soient en mesure de servir de manière efficiente les 45 ans et plus.

³⁴ OCDE (2006) *Vivre et travailler plus longtemps*, p.137.

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

De plus, nous constatons qu'Emploi-Québec oriente moins facilement les 45 ans et plus à certaines mesures, dont les mesures de formation. Nous croyons que ces règles implicites constituent un déni de service à l'égard de cette clientèle. Lorsque l'objectif gouvernemental est de prolonger la vie active jusqu'à plus de 65 ans, une travailleuse ou un travailleur de 50 ans est encore très jeune !

RECOMMANDATION # 9

Qu'Emploi-Québec envoie des consignes claires à l'effet que les services offerts soient accessibles à toutes et tous sans égard à l'âge.

CONCLUSION

« Si les pouvoirs publics limitent les possibilités de quitter le marché du travail en durcissant les conditions de départ en préretraite et d'accès aux prestations d'invalidité et autres prestations non liées à l'emploi, il est probable qu'un nombre croissant de seniors deviendront chômeurs en cas de perte de leur emploi. »³⁵

L'OCDE constate dans son rapport de 2006 qu'une grande partie des réformes visant l'allongement de la vie active ont, jusqu'à présent, porté sur les systèmes de retraite et de préretraite et que ces dernières ont été suivies par des mesures spécifiques, plus limitées, visant l'amélioration des possibilités d'emploi pour les seniors. Selon l'OCDE, la Finlande et la Norvège ont fait le contraire en instaurant dans un premier temps des mesures destinées à modifier les pratiques et les attitudes des employeurs et à améliorer l'employabilité des travailleurs, pour ensuite faire une réforme des retraites.

Tant au Canada qu'au Québec, les gouvernements cherchent aussi différents moyens de prolonger la vie active des travailleuses et des travailleurs. Le Comité consultatif 45 + croit que l'amélioration des mesures d'emploi destinées aux travailleuses et travailleurs plus âgés est un préalable à toute mesure visant l'allongement de la vie active. En ce sens, la Finlande et la Norvège sont des exemples à suivre.

Nous avons, dans cet avis, formulé différentes pistes afin d'améliorer les services destinés aux travailleuses et travailleurs plus âgés. En effet, par les constats et observations de cet avis, le Comité consultatif 45+ croit que, si le gouvernement veut prolonger la vie active professionnelle des plus âgés, il lui faudra rapidement adapter les mesures et services offerts à cette clientèle. Ces actions ciblées auraient pour effet de retenir le plus de travailleuses et travailleurs âgés possible sur le marché du travail, en évitant leur découragement et leur abandon dans leurs démarches de réintégration en emploi.

Ces pistes doivent, selon nous, être travaillées avec l'ensemble des partenaires impliqués, et ce, dans le but de favoriser la participation des personnes de 45 ans et plus aux mesures d'Emploi-Québec, dans une perspective de vieillissement de la population en recherche d'emploi.

³⁵ OCDE (2006) Vivre et travailler plus longtemps, p.132

BIBLIOGRAPHIE

Castonguay, Claude et Mathieu Laberge, (2010) « *La longévité, une richesse* », CIRANO, Montréal, 100 p.

Cloutier, Luc et Jean-François Dorion, (2010) « Les travailleurs plus âgés au Québec : une main-d'œuvre de plus en plus présente », *Le Bulletin du CETECH*, Volume 10, Printemps.

Conseil des Aînés, (2009) « *Avis sur le maintien en emploi des travailleurs âgés de 55 ans ou plus et le retour au travail des jeunes retraités* », Gouvernement du Québec, 77 p.

D'Amours, Martine et Frédéric Lesemann, (1999) « *La sortie anticipée d'activité des travailleurs et travailleuses de 45 à 64 ans* », INRS – Culture et Société, 48 p.

Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île de Montréal, (2009) « *Portrait de la population de 45 ans et plus à Montréal* », 71 p.

Emploi-Québec, (2009) « *Bilan de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus et de son plan d'action, 5 ans après leur mise en œuvre (2003-2008)* ».

Emploi-Québec, (2010) *Le marché du travail au Québec : vers des pénuries de main-d'œuvre? Présentation au colloque de l'IREC « Main-d'œuvre : le Québec face à ses pénuries »*, 11 mai.

Institut de la statistique du Québec, (2008) « La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle? », *Flash-Info*, Volume 9, numéro 3, Septembre 2008, p.1-5.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Statistiques sur les individus et organisations participant aux mesures actives d'Emploi-Québec, Données officielles pour les périodes du 1^{er} avril 2003 au 24 mars 2004 et du 1^{er} avril 2008 au 24 mars 2009.*

OCDE (2006), « *Vivre et travailler plus longtemps* », Les éditions de l'OCDE, Paris, 160 p.

Rowe, Geoff et Huan Nguyen, (décembre 2002) « Les travailleurs plus âgés et le marché du travail », *Perspective*, no 75-001-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, p.25-29.

Saba, Tania (2010) « *La gestion des travailleurs âgés : où en sommes-nous?* », Conférence du 12 février 2010, Comité consultatif 45 +, Duchesnay, Québec.

Statistique Canada, Enquête sur la population active, CD ROM 2009.

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI - QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

ANNEXE 1 : PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS PAR MESURE 2008-2009

MESURE	0-44		45+		45-54		55+		TOTAL		*
AXE DE PRÉPARATION POUR L'EMPLOI											
MESURE DE FORMATION PROJET PRÉPARATOIRE À L'EMPLOI	39 521	7,51 %	10 064	4,37 %	8 098	5,06 %	1 966	2,78 %	49 585	6,55 %	-
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI	10 575	2,01 %	1700	0,74 %	1317	0,82 %	383	0,54 %	12 275	1,62 %	-
	75 039	14,26 %	43 921	19,06 %	29 893	18,70 %	14 028	19,84 %	118 960	15,71 %	+
AXE D'INSERTION EN EMPLOI											
SUBVENTIONS SALARIALES INSERTION	7 219	1,37 %	3 187	1,38 %	2 240	1,40 %	947	1,34 %	10 406	1,37 %	=
SUPPLÉMENT RETOUR AU TRAVAIL	8 869	1,68 %	2 626	1,14 %	2 168	1,36 %	458	0,65 %	11 495	1,52 %	-
AXE DE CRÉATION D'EMPLOIS											
SOUTIEN À L'EMPLOI AUTONOME AUTRES PROJETS	1 988	0,38 %	664	0,29 %	532	0,33 %	132	0,19 %	2 652	0,35 %	-
MESURES HORS AXES											
CONTRAT D'INTÉGRATION AU TRAVAIL	2 878	0,55 %	1 583	0,69 %	1 137	0,71 %	446	0,63 %	4 461	0,59 %	+
ACTIVITÉS D'AIDE À L'EMPLOI INSERTION SOCIALE	161 171	30,62 %	75 210	32,63 %	51 112	31,97 %	24 096	34,08 %	236 381	31,23 %	+
SUBV. ENTREPRISES ADAPTÉES	503	0,10 %	254	0,11 %	200	0,13 %	54	0,08 %	757	0,10 %	=
AUTRES MESURES	106	0,02 %	1 294	0,56 %	493	0,31 %	801	1,13 %	1 400	0,18 %	+
MESURES DE FORMATION											
FRANCISATION FORMATION GÉNÉ. PRÉALABLES...	3 897	0,74 %	1 005	0,44 %	776	0,49 %	229	0,32 %	4 902	0,65 %	-
ALPHABÉTISATION	9 495	1,80 %	657	0,29 %	564	0,35 %	93	0,13 %	10 152	1,34 %	-
FORMATION PROF. SECONDAIRE	923	0,18 %	201	0,09 %	147	0,09 %	54	0,08 %	1 124	0,15 %	-
FORMATION TECH. COLLÉGIALES	17 724	3,37 %	5 587	2,42 %	4 507	2,82 %	1 080	1,53 %	23 311	3,08 %	-
FORMATION TECH. COLLÉGIALES	5 560	1,06 %	1 632	0,71 %	1 338	0,84 %	294	0,42 %	7 192	0,95 %	-
FORMATION UNIVERSITAIRE MÉTIERS PEU - SEMI- SPÉCIALISÉS	161	0,03 %	21	0,01 %	20	0,01 %	1	0,00 %	182	0,02 %	=
FORM. LANGUE (PAS) FRANÇAIS	1 228	0,23 %	548	0,24 %	432	0,27 %	116	0,16 %	1 776	0,23 %	=
AUTRE	533	0,10 %	243	0,11 %	243	0,15 %	99	0,14 %	946	0,12 %	=

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

MESURE	0-44		45+		45-54		55+		TOTAL		*
ACTIVITÉS D'AIDE À L'EMPLOI											
ÉVALUATION EMPLOI	87 789	16,68 %	28 323	12,29 %	21 056	13,17 %	7 267	10,28 %	116 112	15,34 %	-
SESSIONS DE GROUPE	61 755	11,73 %	42 324	18,36 %	26 757	16,74 %	15 565	22,01 %	104 079	13,75 %	+
CONSELLING ET ÉVALUATION SUIVI PERSONNALISÉ											
AUTRES	11 627	2,21 %	4 563	1,98 %	3 299	2,06 %	1 264	1,79 %	16 190	2,14 %	-
PROJETS DE PRÉPARATION POUR L'EMPLOI											
ENTREPRISES D'INSERTION	2 594	0,49 %	328	0,14 %	256	0,16 %	72	0,10 %	2 922	0,39 %	-
JEUNES VOLONTAIRES	698	0,13 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	698	0,09 %	=
PRÉPARATION EMPLOI	3 835	0,73 %	1 372	0,60 %	1 061	0,66 %	311	0,44 %	5 207	0,69 %	-
AUTRES PROJETS	3 448	0,66 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	3 448	0,46 %	-
SUBVENTIONS SALARIALES D'INSERTION											
ENTREPRISES PRIVÉES	3 768	0,72 %	1 282	0,56 %	972	0,61 %	310	0,44 %	5 050	0,67 %	-
ÉCONOMIE SOCIALE	475	0,09 %	263	0,11 %	182	0,11 %	81	0,11 %	738	0,10 %	=
ORGANISME COMMUNAUTAIRE	2 976	0,57 %	1 642	0,71 %	1 086	0,68 %	556	0,79 %	4 618	0,61 %	+
TOTAL	526 355	100,00	230 494	100,00	159 886	100,00	70 703	100,00	757 019	100,00	

* : Indique si la participation des 45 ans et plus est inférieure, égale ou supérieure à la moyenne.

ANNEXE 2 : LISTE DES RESSOURCES EXTERNES DÉDIÉES AUX PERSONNES DE 45 ANS ET + SELON LES DIRECTIONS RÉGIONALES (JUN 2009)

Direction régionale	Ressource externe dédiées <u>exclusivement</u> aux 45 ans et plus
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	STRATÉGIES FOCUS 45 ANS ET PLUS VAL-D'OR
BAS-SAINT-LAURENT	SERVICE DE TRANSITION EN EMPLOI RIMOUSKI
CAPITALE-NATIONALE	PAS D'ORGANISME DÉDIÉ
CENTRE-DU-QUÉBEC	COALITION DES 45 ANS ET PLUS POUR L'EMPLOI DRUMMONDVILLE
CHAUDIÈRE-APPALACHES	ATELIER DE PRÉPARATION À L'EMPLOI LÉVIS
CÔTE-NORD	PAS D'ORGANISME DÉDIÉ
ESTRIE	CENTRE OPTION 45 (SMVDRH) SHERBROOKE
GASPÉSIE-ÎLES DE LA MADELEINE	PAS D'ORGANISME DÉDIÉ
LANAUDIÈRE	PAS D'ORGANISME DÉDIÉ
LAURENTIDES	PAS D'ORGANISME DÉDIÉ
LAVAL	ASSOCIATION MIDI-QUARANTE LAVAL
MAURICIE	PAS D'ORGANISME DÉDIÉ

*FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS
AUX MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE
DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN RECHERCHE D'EMPLOI*

MONTÉRÉGIE	<p>SERVICE EXTERNE DE MAIN D'ŒUVRE DE GRANBY ET RÉGION (SEMO) GRANBY</p> <p>VISION TRAVAIL SALABERRY DE VALLEYFIELD</p>
MONTRÉAL	<p>AGENCE OMETZ</p> <p>CADRES DISPONIBLES E.A. INC.</p> <p>CENTRE EUREKA INC.</p> <p>LA PASSERELLE</p> <p>CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL (LA CINQUANTELLE)</p>
NORD-DU-QUÉBEC	PAS D'ORGANISME DÉDIÉ
OUTAOUAIS	PAS D'ORGANISME DÉDIÉ
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	PAS EU DE RÉPONSE DE LA DIRECTION RÉGIONALE