
Construire un pont entre les générations au travail

Une solution au vieillissement de la main d'oeuvre



par Sylvain Schetagne,
Conseil canadien de développement social



Columbia Foundation
#702 – 1166 Alberni Street, Vancouver, BC V6E 3Z3
www.columbiafoundation.ca

Droits d'auteur © de la Columbia Foundation. Tous droits réservés. Aucune partie de ce rapport ne peut être reproduite ni transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, y compris la photocopie, ni selon tout autre système informatisé de mise en mémoire ou d'extraction de données, sans la permission écrite de la Columbia Foundation.

Les analyses et opinions sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position ni les politiques de la Columbia Foundation ou du Conseil canadien de développement social.

Données de catalogage avant publication de la Bibliothèque nationale du Canada

Schetagne, Sylvain, 1971–

Construire un pont entre les générations au travail : une solution au vieillissement de la main d'oeuvre

Publié aussi en anglais sous le titre : Building bridges across generations.

Publié en collaboration avec la Columbia Foundation.

Comprend des références bibliographiques.

ISBN 0-88810-507-X

1. Âge et travail–Canada. 2. Marché du travail–Canada. 3. Personnes âgées–Travail–Canada. 4. Jeunesse–Travail–Canada. I. Conseil canadien de développement social. II. Columbia Foundation. III. Titre.

HD8106.5.S3314 2001 331.3'98'097 C2001-902297-2

Recherche et coordination fournies par le :
Conseil canadien de développement social
309, rue Cooper, 5^e étage
Ottawa, ON K2P 0G5
Tél. : (613) 236-8977; Fax : (613) 236-2750
Courriel : council @ccsd.ca; Internet : www.ccsd.ca

Publié par :
Columbia Foundation
#702 – 1166 Alberni Street
Vancouver, BC V6E 3Z3
Tél. : (604) 408-2500; Fax : (604) 408-2525
Courriel : info@columbiafoundation.ca; Internet : www.columbiafoundation.ca

Imprimé au Canada sur papier recyclé.

Table des matières

Remerciements	IV
Liste des tableaux et des graphiques	V
Introduction	1
Le vieillissement de la population	2
Le vieillissement de la main-d'oeuvre	4
Portrait récent du marché du travail au Canada en fonction de l'âge	7
Les jeunes et le marché du travail: la transition école - marché du travail	8
Les travailleurs âgés de plus de 45 ans: la transition du travail à la retraite	10
Tendances récentes des périodes de transitions sur le marché du travail	12
Hypothèses relatives à l'effet du vieillissement des Baby-boomers sur le marché du travail	14
Y aura-t-il une pénurie de travailleurs au Canada dans les prochaines années?	14
Alors à quand la pénurie généralisée de main-d'oeuvre au Canada?	16
Y aura-t-il une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée?	17
Le transfert des connaissances : l'enjeu du départ des Baby-boomers	18
Les moyens d'action	19
Conclusion	23
Bibliographie	25
La Columbia Foundation	31
Le Conseil canadien de développement social	31

Remerciements

L'auteur de ce rapport aimerait remercier la Columbia Foundation, et plus particulièrement Tobi Davidge, directrice générale de la fondation, pour son soutien total à la réalisation de ce projet. Nous voudrions également remercier Nrinder Nindy Kaur Nann du Congrès du travail du Canada, Debora De Angelis de la Fédération des travailleurs de l'Ontario ainsi que Jacques Théoret de la Fédération des travailleurs du Québec, sans qui nous n'aurions pu réaliser les trois tables de discussion.

L'auteur tient aussi à remercier, parmi ses collègues du Conseil canadien de développement social, Andrew Jackson, directeur de la recherche, pour ses commentaires constructifs ainsi que John Kane, officier aux communications et Arlette Siquin (traduction et révision), pour leur soutien technique.

Nous voudrions enfin exprimer notre gratitude aux participants des tables rondes qui ont offert leur temps précieux afin de partager leurs perceptions des tendances actuelles et à venir sur le marché du travail. Nous espérons que ce rapport sera à la hauteur de leurs espoirs.

Liste des tableaux et des graphiques

Tableau 1 : Nombre d'employés, répartition sectorielle et couverture syndicale par secteur, Canada, 2000	5
Graphique 1 : Répartition de la population par groupes d'âge, Canada, 1956, 1976, 1996, 2001, 2016, 2026.	3
Graphique 2 : Population active par groupes d'âges, Canada, 1976-2000	4
Graphique 3 : Projection de la population active par groupes d'âge, Canada, 1996-2021	6
Graphique 4 : La transition école - marché du travail, Canada, 1984-1998.	9

Introduction

Le marché du travail canadien s'apprête à vivre de grands bouleversements. La période de transition que vivra le marché du travail canadien, avec le départ massif et rapide à la retraite d'une partie importante de sa main-d'oeuvre, soit les Baby-boomers, soulève un grand nombre d'interrogations : quel est l'impact du départ à la retraite des Baby-boomers au cours des prochaines décennies? Le Canada risque-t-il de connaître une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée ou encore une pénurie généralisée de main-d'oeuvre suite au départ massif à la retraite des Baby-boomers? Quel héritage laissent les Baby-boomers à leurs descendants sur le marché du travail? Les Baby-boomers sont-ils en mesure de transmettre leur savoir aux plus jeunes? Enfin, quelles sont les politiques et les pratiques mises en place pour faire face au vieillissement des Baby-boomers sur le marché du travail?

L'impact qu'a et qu'aura la génération du baby-boom sur le marché du travail dans les deux prochaines décennies demeure une question entière. Nous présenterons, dans les prochaines pages, l'ampleur de la transition à venir et quelques hypothèses relatives aux effets du vieillissement de la génération du baby-boom sur le marché du travail. Nous tenterons, à partir d'une revue de la littérature¹ et de multiples entretiens² avec des personnes actives sur le marché du travail et dans leur milieu de travail au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique, de mesurer l'impact du vieillissement de la génération du baby-boom sur le marché du travail au cours des prochaines années ainsi que l'importance qui est actuellement accordée à ce phénomène et les moyens d'action proposés pour y faire face.

Nous commencerons par une démonstration du vieillissement de la population canadienne et de la main-d'oeuvre. Nous présenterons ensuite un bref aperçu de l'évolution du marché du travail depuis deux décennies vu à travers le prisme de l'âge. Il sera notamment question de deux grandes périodes de transition sur le marché du travail, soit la transition de l'école au marché du travail et la transition du travail à la retraite. Nous discuterons en troisième lieu de l'éventualité d'une pénurie de main-d'oeuvre face au départ rapide à la retraite des Baby-boomers. Nous terminerons par une discussion des politiques et de pratiques élaborées pour gérer la main-d'oeuvre vieillissante, qui servent notamment à établir des liens entre les générations au sein des milieux du travail.

¹ La stratégie utilisée afin d'identifier la littérature disponible a consisté à faire une recherche, à l'aide d'outils de recherche électroniques et de mots clés tels que "âge, jeunes et marché du travail, travailleurs âgés, retraite, préretraite", de toutes publications et articles publiés au Canada au cours des 12 dernières années.

² Trois groupes de discussion composés de jeunes travailleurs, de travailleurs dans la force de l'âge et de préretraités ont été organisés pour la réalisation de ce document. Ces groupes de discussion ont été tenus en janvier et février 2001 à Toronto, Vancouver et Montréal et ils avaient pour objectif de discuter essentiellement des défis actuels et futurs au sein du marché du travail.

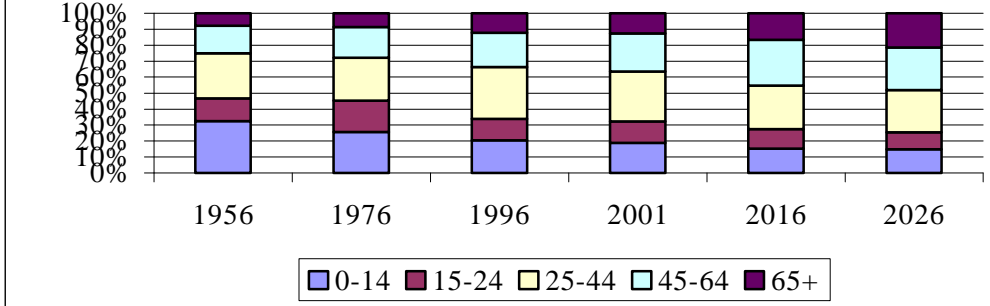
Le vieillissement de la population

Au 1^{er} juillet 2000, la population canadienne a atteint un peu plus de 30 750 000 habitants. Du 1^{er} juillet 1999 au 1^{er} juillet 2000, la croissance de la population s'est élevée à 256 700 personnes par rapport à 245 500 au cours des 12 mois précédents. La progression s'explique principalement par l'augmentation du nombre d'immigrants. En 2000, le Canada a accueilli un peu plus de 205 000 immigrants, soit environ 32 300 de plus que l'année précédente. L'importance de l'accroissement naturel en tant que facteur de croissance démographique, c'est-à-dire l'accroissement attribuable à la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès, ne cesse de décroître. En 1999-2000, le nombre de naissances a diminué de 5 000 au pays, alors que le nombre de décès augmentait de 6 600. L'accroissement naturel représentait ainsi 41 % de la croissance démographique du Canada en 2000, comparativement à une moyenne annuelle de 70 % au cours des années 1970 et au début des années 1980. Le taux de croissance annuelle de la population canadienne s'établit à 0,8% en 2000, et il est à peu près le même qu'au cours des deux dernières années. (Le Quotidien, Statistique Canada, 26 septembre 2000).

D'après les toutes dernières projections démographiques, la population du Canada continuera de s'accroître au cours du prochain quart de siècle, malgré le vieillissement considérable et un recul appréciable de la proportion de jeunes. Une très forte augmentation du nombre de personnes âgées, attribuable au vieillissement de la génération du baby-boom, combinée avec une fécondité toujours à la baisse et une longévité qui continue d'augmenter, entraînera un vieillissement rapide de la population (Le Quotidien, Statistique Canada, 13 mars 2001).

L'étude de la distribution de la population canadienne en fonction de l'âge au cours de différentes époques fait ressortir le vieillissement actuel de la population et le recul de la proportion de jeunes (Graphique 1). En 1956, 46,7 % de la population canadienne avaient moins de 25 ans. En 2000, les moins de 25 ans forment moins du tiers de la population et ils ne représenteront que le quart de la population en 2026. À l'opposé, les 65 ans et plus formaient moins de 10 % de la population canadienne en 1956 comparativement à environ 12 % en 2000 et 20 % en 2026. Suivant le scénario d'accroissement moyen établi par Statistique Canada, la moitié de la population aura plus de 43,6 ans en 2026, en forte hausse relativement aux 36,8 ans de 2000 (Le Quotidien, Statistique Canada, 13 mars 2001).

Graphique 1
Répartition de la population par groupes d'âge, Canada,
1956, 1976, 1996, 2001, 2016, 2026



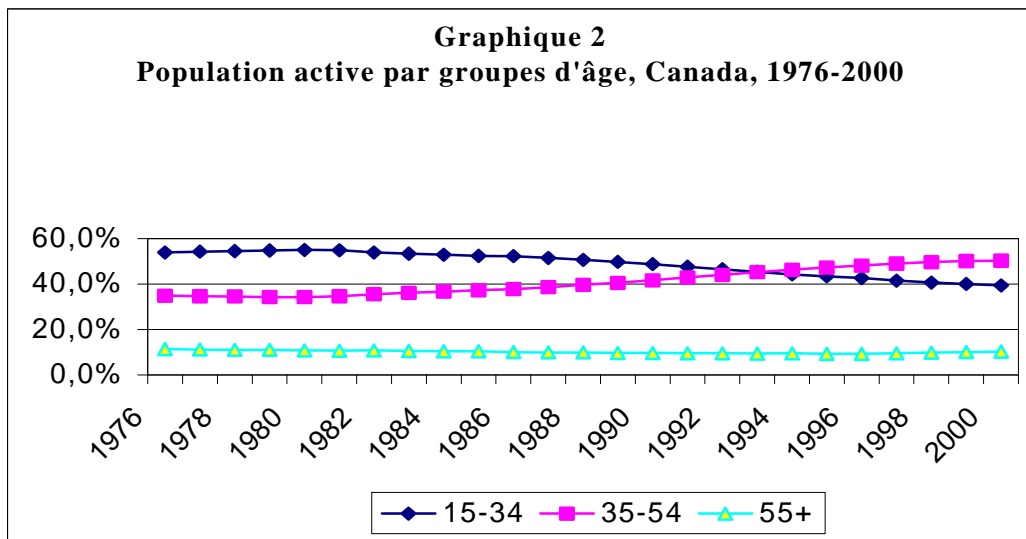
Source: Préparé par le CCDS à partir des données démographiques de Statistique Canada (CANSIM, matrice 6900)

La génération du baby-boom (personnes nées au cours des deux décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale) a exercé la plus forte influence sur la population canadienne au cours des dernières décennies. Par exemple, en dépassant progressivement l'âge de la forte fécondité durant les années 1980 et 1990, puisque les plus jeunes, nés en 1965, ont atteint 35 ans en 2000, et que les plus âgés, nés 20 ans plus tôt, atteignaient 55 ans, le vieillissement de la génération des Baby-boomers a largement contribué à la diminution de l'accroissement naturel de la population (Statistique Canada, 2000).

Au cours des 25 prochaines années, la génération du baby-boom continuera d'exercer une influence majeure sur divers aspects de la société. L'effet du vieillissement de la génération du baby-boom se reflète par exemple dans le «rapport de soutien potentiel», qui correspond au nombre de personnes en âge de travailler par personne âgée. On s'attend à ce que ce rapport, déjà à la baisse, diminue rapidement au cours des deux prochaines décennies. De 2001 à 2026, il passera de cinq personnes en âge de travailler par personne âgée à trois seulement (Le Quotidien, Statistique Canada, 13 mars 2001). Le vieillissement de la population, mesuré notamment par la croissance du ratio de retraités aux travailleurs, exerce une pression importante sur les programmes de sécurité sociale tels que les régimes publics de pension de même que les programmes sociaux tel le système de soins de santé (Sunter, 2001). Déjà à travers le pays, le vieillissement de la génération du baby-boom a contribué aux modifications importantes apportées depuis quelques années aux niveaux de cotisation des régimes publics de pension afin que ceux-ci conservent leur viabilité à long terme. Des discussions sont également en cours relativement à l'impact du vieillissement de la population sur l'accès, le mode de fonctionnement et surtout le mode de financement du régime public de santé.

Le vieillissement de la main-d'oeuvre

La population canadienne vieillit. Ce vieillissement se fait sentir d'abord sur le marché de l'emploi où, à mesure que les Baby-boomers vieillissent, il y a plus de travailleurs expérimentés que de jeunes travailleurs. Le graphique 2 démontre très bien ce fait en comparant la proportion de travailleurs de 35 à 54 ans en 1976 à celle d'aujourd'hui; les 35-54 ans représente aujourd'hui la moitié de la force de travail au Canada comparativement à un peu plus du tiers il y a 25 ans.



Source: Préparé par le CCDS à partir de la Revue historique du marché du travail, 1976-2000, cat. 71F004XCB.

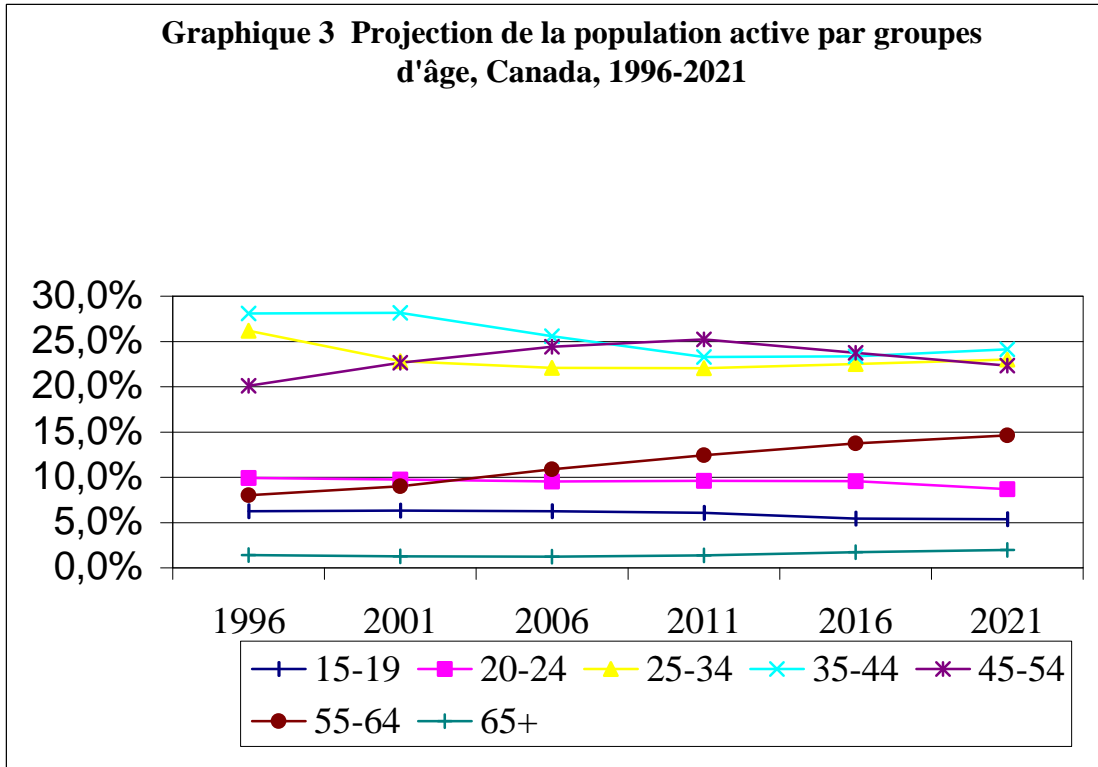
Certains secteurs d'activité sont plus affectés que d'autres par le vieillissement actuel de la main-d'oeuvre. Un examen de la composition démographique des secteurs d'activité en fonction de la proportion des travailleurs de plus de 45 ans démontre que le phénomène du vieillissement de la population affecte plus spécifiquement certains secteurs d'activité, comme le secteur du transport et de l'entreposage, les services d'enseignement, le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale. Il est intéressant de constater également que ces secteurs, surtout publics, sont aussi ceux qui comptent la plus grande présence syndicale. Ces éléments devraient directement interpeller les administrations publiques et les organisations syndicales canadiennes (Tableau 1).

Tableau 1: Nombre d'employés, répartition sectorielle et couverture syndicale par secteur, Canada, 2000						
Âge	15 ans +	15-24 ans	45 ans +	15 ans +	15-24 ans	45 ans +
	Employés (000)	Répartition sectorielle		Couverture syndicale		
Total des employés	12 488,3	17,4%	29,9%	32,2%	14,2%	42,0%
Secteur de la production de biens	3 200	13,2%	30,1%	33,7%	20,0%	41,3%
Agriculture	123,6	35,6%	23,6%	3,5%	-	5,8%
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	234,3	11,2%	32,1%	30,2%	17,6%	40,5%
Services publics	116,3	3,1%	42,4%	71,5%	41,7%	73,2%
Construction	538,3	16,0%	29,2%	32,5%	17,8%	39,2%
Fabrication	2187,5	12,0%	29,9%	34,1%	23,8%	41,0%
Secteur des services	9288,3	18,8%	29,8%	31,7%	12,8%	42,2%
Commerce	2000,8	29,6%	23,5%	14,8%	14,5%	15,3%
Transport et entreposage	638,2	9,0%	35,9%	43,5%	24,6%	51,7%
Finance, assurances, immobilier et location	736	10,7%	30,2%	11,0%	7,1%	11,2%
Services professionnels, scientifiques et techniques	619,2	12,4%	20,9%	5,4%	3,4%	6,8%
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	385,8	23,8%	26,7%	12,8%	7,7%	17,9%
Services d'enseignement	929,4	7,5%	44,0%	72,0%	27,7%	79,3%
Soins de santé et assistance sociale	1326,8	8,6%	36,5%	54,8%	30,8%	59,4%
Information, culture et loisirs	569,5	25,3%	23,1%	27,7%	11,5%	40,8%
Hébergement et services de restauration	862,6	45,9%	15,0%	8,5%	3,7%	14,9%
Autres services	458,2	16,6%	33,0%	9,9%	3,6%	15,0%
Administrations publiques	761,7	7,2%	40,8%	70,4%	36,8%	70,5%

Source: Préparé par le CCDS à partir de la Revue historique du marché du travail, 1976-2000, cat. 71F004XCB.

Tout comme l'ensemble de la population, la population active continuera de vieillir au cours des prochaines années. Le Graphique 3 présente une projection de la population active canadienne par groupes d'âge pour les 25 prochaines années. Selon un modèle développé par Denton et al. (2000), la population active de 45 ans et plus augmentera considérablement au cours de la prochaine décennie. En 1996, un Canadien sur cinq actif sur le marché du travail avait de 45 à 54 ans et un Canadien actif sur douze avait de 55 à 64 ans. Ces proportions devraient augmenter jusqu'à un Canadien actif sur quatre de 45 à 54 ans et à un Canadien actif sur sept de 55 à 64 ans d'ici 2021, pour ensuite redescendre avec le départ des Baby-boomers à la retraite.

Graphique 3 Projection de la population active par groupes d'âge, Canada, 1996-2021



Source : Préparé par le CCDS à partir du modèle de Denton, Feaver and Spencer (2000).

Présentement dans la force de l'âge (35 à 55 ans), les Baby-boomers entameront, dans les prochaines années, une transition vers la retraite. Déjà, les plus âgés ont atteint l'âge que plusieurs qualifient d'âge de la préretraite (55 ans). Certains ont déjà pris la décision de débiter leur période de transition vers la retraite en acceptant des programmes généreux de préretraite offerts dès l'âge de 50 ans. La période de transition que s'appête à vivre le marché du travail canadien, avec le départ massif à la retraite d'une partie importante de sa main-d'oeuvre, peut avoir de nombreuses conséquences : pénurie de main-d'oeuvre et/ou de main-d'oeuvre qualifiée, baisse de la productivité et de la compétitivité des compagnies canadiennes attribuable à la perte de compétence, accroissement des charges sociales dû à un plus petit nombre de travailleurs, diminution du financement des programmes sociaux.

De nombreuses hypothèses relatives à l'évolution du marché du travail allant des plus apocalyptiques prédisant la fin du travail (Rifkin, 1995) aux hypothèses plus optimistes d'équilibre naturel des marchés peuvent être formulées. Avant de proposer des hypothèses quant à l'effet du vieillissement de la génération du baby-boom sur les milieux de travail au cours des prochaines années, il est opportun d'étudier les tendances récentes sur le marché du travail, notamment en fonction de l'âge.

Portrait récent du marché du travail au Canada en fonction de l'âge

Le marché du travail des années 1990 a été celui des grands bouleversements. La décennie a d'abord débuté par une longue récession. Entre 1989 et 1993, le taux de chômage³ a augmenté de 7,5 % à 11,7 % et le taux d'activité⁴ a diminué de 67,2 % à 65,4 %. Seul le travail autonome, perçu par plusieurs comme étant une échappatoire au chômage du début de la décennie 1990, a cru pendant cette période. La reprise qui a suivi la récession du début des années 1990 a été très lente. Entre 1994 et 1997, le taux de chômage n'a diminué que de 1,3 %, passant de 10,4 % à 9,1 %, le taux d'activité demeurant presque constant, autour de 64,9 %. Par contre, la fin de la décennie a été plus réjouissante. Le taux de chômage a atteint son plus bas niveau en 20 ans sans toutefois que le taux d'activité ne remonte à son niveau d'avant la dernière récession (Enquête sur la population active (EPA), 2001).

Selon Sunter (2001), le facteur le plus important qui a influé sur le marché du travail au cours de la majeure partie de la décennie 1990 a été la faiblesse relative de la demande globale. Cela aurait eu un effet négatif sur la création d'emploi et les taux d'activité, plus particulièrement chez les jeunes et les hommes âgés. En comparant le marché du travail de la décennie 1990 à celle de 1980, Picot et Heisz (2000) concluent également que la lenteur de la croissance de l'emploi, et plus particulièrement de l'emploi à temps plein jusqu'en 1998, a été le reflet de la faiblesse de la reprise économique. De plus, ils ajoutent qu'il y a eu plus de compressions pendant la reprise des années 1990 que durant les années 1980. Ces compressions se seraient surtout produites dans les secteurs des services publics et des services aux consommateurs. Ce constat démentirait selon eux la thèse voulant que les progrès de la mondialisation et de l'évolution technologique aient incité les entreprises à faire plus de compressions, car toute l'économie marchande et non seulement ces secteurs auraient été touchés. Enfin, ils précisent que, dans l'ensemble, le chômage a évolué en période de reprise dans les années 1990 à peu près comme dans les années 1980 pour ce qui est des taux, des fréquences et des durées.

La faiblesse de la demande globale a donc eu une influence majeure, mais il ne s'agit en aucun cas du seul facteur ayant influencé le marché du travail au cours des dernières années. En plus des variations reliées à la conjoncture économique, des changements plus structurels ont influencé le marché du travail. Déjà en cours depuis plusieurs décennies, le transfert des emplois vers le secteur des services et, plus particulièrement, le développement de l'économie du savoir se poursuivent. Les femmes continuent aussi de prendre leur place sur le marché du travail. De 45,7 % qu'il était en 1976, le taux

³ Le taux de chômage correspond à la proportion de personnes en chômage (personnes activement à la recherche d'un emploi) par rapport à la population active. La population active correspond à la somme de personnes qui travaillent ou qui sont activement à la recherche d'un emploi. Le taux de chômage est utilisé ici comme indicateur de la demande de main-d'oeuvre; plus le taux de chômage est élevé, plus la demande de main-d'oeuvre est faible.

⁴ Le taux d'activité correspond à la proportion de personnes en chômage et de personnes occupées par rapport à la population civile de 15 ans et plus. Le taux d'activité est utilisé ici comme indicateur de l'offre de main-d'oeuvre sur le marché du travail; plus le taux d'activité est bas, moins l'offre de main-d'oeuvre est élevée.

d'activité des Canadiennes se situe maintenant à 59,5 %. La précarisation de la main-d'oeuvre constitue aussi un changement structurel important depuis plus de deux décennies. De 12,6 % en 1976, la proportion d'employés oeuvrant à temps partiel s'élève maintenant à 18,1 %, après avoir atteint 19,3 % et 19,2 % en 1993 et 1996 respectivement. De plus, une plus grande proportion d'employés travaille maintenant à temps partiel contre leur gré. L'emploi autonome progresse aussi constamment, sauf exception des deux dernières années; la proportion de travailleurs autonomes correspond maintenant à 16,2 % de l'ensemble des travailleurs comparativement à 12,2 % en 1976. Enfin, la main-d'oeuvre est maintenant plus scolarisée qu'elle ne l'était il y a 10 ou 20 ans. De 13,8 % de travailleurs possédant un diplôme universitaire en 1976, le marché du travail en compte maintenant 18,0 % (EPA, 2001).

D'autres changements ont sans doute aussi eu une influence sur le marché du travail. En plus de l'ouverture des marchés grâce aux accords de libre-échange et l'accélération des changements technologiques, les réformes aux programmes sociaux, notamment à l'Assurance-Emploi (A-E), à l'Assistance sociale et à d'autres programmes proposant des mesures plus actives sur le marché du travail, peuvent aussi avoir eu une influence sur le comportement des travailleurs et des employeurs. Par exemple, la réforme de l'A-E, en resserrant les critères d'admissibilité, peut avoir réduit la mobilité de la main-d'oeuvre sur le marché du travail, contribuant ainsi à une réduction des débouchés d'emploi pour les plus jeunes (Picot et Heisz, 2000).

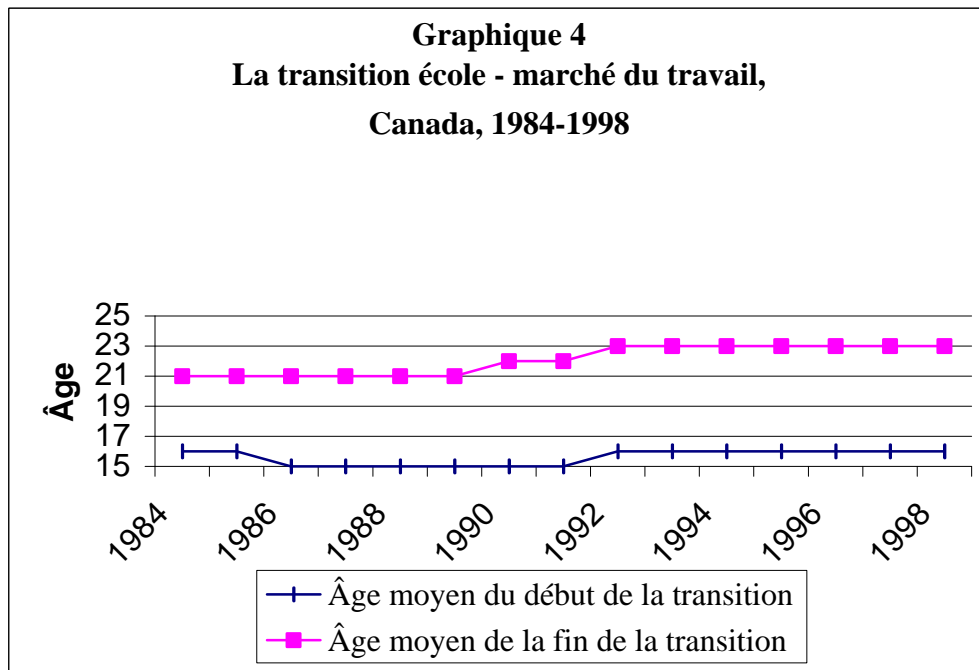
Tous ces changements ont affecté la population active, peu importe l'âge. Les Baby-boomers, notamment les plus jeunes de cette génération, ont souffert des variations du marché du travail de la décennie 1990. Il semble néanmoins que les jeunes en transition vers le marché du travail et les hommes âgés aient été plus affectés que les autres travailleurs par les transformations récentes du marché du travail.

- **Les jeunes et le marché du travail : la transition école - marché du travail**

La transition de l'école au marché du travail est une expérience que la très grande majorité des Canadiens vivent. Dans certains cas, cette transition est facile, dans d'autres cas, elle peut s'avérer difficile et prendre un certain temps. La transition entre l'école et le marché du travail est une période qui se produit généralement entre 15 et 24 ans et qui consiste essentiellement en une période d'acquisition d'expérience sur le marché du travail. Selon l'OCDE, cette période de transition va de l'âge où la plupart des jeunes ont cessé d'étudier sans travailler à l'âge auquel la majorité d'entre eux travaillent sans étudier (OCDE, 1997).

La transition entre l'école et le marché du travail a considérablement évolué depuis 20 ans. En 1984, près de quatre jeunes Canadiens de 15 à 24 ans sur dix travaillaient sans être aux études et près de trois jeunes sur dix étudiaient sans travailler. En 2000, ces proportions se sont inversées. On retrouve maintenant près de quatre jeunes de 15 à 24 ans sur dix qui étudient sans travailler et moins de trois jeunes sur dix qui travaillent sans étudier (EPA, 2001). Mais on voit une plus grande proportion de jeunes qui travaillent et étudient en même temps. En 1999, 23 % des jeunes de 15 à 24 ans étudiaient et travaillaient en même temps comparativement à 15 % en 1984.

Ce renversement de situation s'explique en grande partie par la hausse du niveau de fréquentation scolaire des jeunes au début des années 1990; plus de 60 % des jeunes de 15 à 24 ans fréquentaient l'école en 1999 par rapport à 51 % en 1989 et 41 % en 1979. Les jeunes de 15 à 24 ans de la fin de la décennie 1990 sont plus nombreux que ceux des décennies précédentes à fréquenter l'école et ainsi moins susceptibles d'avoir complété leur période de transition entre l'école et le marché du travail. Par conséquent, la durée de la transition entre l'école et le marché est maintenant plus longue. En utilisant la définition de l'OCDE, Bowlby (2000) a établi que la période de transition entre l'école et le marché du travail en 1984 débutait à 16 ans et elle se terminait à 21 ans. La durée moyenne de la période de transition était alors de six ans. Depuis, la période de transition s'est allongée de deux ans pour s'étendre maintenant de l'âge de 16 ans et se terminer vers l'âge de 23 ans (Graphique 4).



Source : Préparé par le CCDS à partir de Bolby (2000) et de la Revue historique du marché du travail, 1976-2000, cat. 71F004XCB.

En plus d'être plus longue, la transition entre l'école et le marché du travail est maintenant plus difficile pour un grand nombre de jeunes. Par exemple, chez les diplômés de l'enseignement postsecondaire, un peu plus des deux tiers des diplômés de 1995 avaient un emploi à temps plein en 1997, deux ans après la fin de leurs études, ce qui est inférieur aux diplômés du milieu des années 1980 (Bowlby, 2000). Chez les diplômés travaillant à temps plein deux ans après la fin de leurs études, ceux de 1995 gagnaient environ de 4 % à 6 % de moins (en dollars constants) que ceux de 1986. En plus, seulement la moitié des diplômés de 1995 qui travaillaient à temps plein ont affirmé que l'emploi qu'ils occupaient était étroitement lié à leurs études (Bowlby, 2000).

Beaudry et Green (2000) ont aussi observé, en étudiant le marché du travail vu à travers différentes cohortes, une certaine détérioration du marché du travail chez les jeunes. Ils ont constaté une détérioration significative depuis trois décennies de l'emploi des jeunes hommes possédant seulement le secondaire, une amélioration de l'emploi des femmes et des résultats mitigés chez les hommes avec un diplôme d'études postsecondaires.

Les jeunes rencontrés lors de nos groupes de discussions ont indirectement confirmé ces constats. Pour la grande majorité d'entre eux, la période de transition entre l'école et le marché du travail est perçue comme étant plus difficile et frustrante, même pour les jeunes détenant un diplôme d'études postsecondaires. Trois thèmes sont ressortis de ces rencontres : la précarité d'emploi, la frustration associée à la possession d'un diplôme sans pouvoir l'utiliser ou encore la nécessité d'avoir un emploi payant afin de rembourser le prêt étudiant. Par exemple, une des participantes trouvait énervant d'avoir à travailler sous les ordres d'une personne possédant moins de qualifications qu'elle, ou encore cet autre participant dénonçait l'exploitation des jeunes travailleurs bien formés dans des emplois de seconde zone.

La dégradation de la transition de l'école au marché du travail durant les années 1990 s'explique sans doute en grande partie par la détérioration générale du marché du travail. Devant l'augmentation du taux de chômage et la mise en disponibilité d'un nombre accru de travailleurs expérimentés, les employeurs auraient augmenté leurs exigences lors de l'embauche de nouveaux employés. L'expérience faisant défaut aux plus jeunes, ils ont été plus affectés que leurs aînés par la mauvaise conjoncture économique et le surplus de main-d'oeuvre qui s'en est suivi.

- **Les travailleurs âgés de plus de 45 ans : la transition du travail à la retraite**

Tout comme la transition des études au marché du travail, la transition du travail à la retraite a évolué très rapidement depuis deux décennies; la transition ne se fait plus tout à fait de la même façon. Non seulement elle a lieu plus tôt, mais elle est plus diversifiée.

La période de transition entre le travail et la retraite débute maintenant à un âge moins avancé qu'il y a quelques années. En 1976, l'âge moyen de la retraite s'établissait à 64,9 ans comparativement à 61,0 ans en 1999. Les hommes prennent leur retraite à un âge plus avancé que les femmes (61,7 ans comparativement à 60,1 ans). Les travailleurs du secteur public prennent leur retraite plus tôt que les travailleurs du secteur privé ou encore que les travailleurs autonomes (58,5 ans comparativement à 61,3 ans pour le privé et 65 ans pour les travailleurs autonomes). Par rapport à il y a 25 ans, moins d'hommes âgés de 55 à 64 ans sont actifs sur le marché du travail. En 1976, 75,9 % travaillaient ou étaient activement à la recherche d'un emploi, par rapport à 61,0 % en 2000. À l'opposé, les femmes âgées sont plus susceptibles de faire partie de la population active, alors que leur taux d'activité a augmenté de 31,8 % en 1976 à 41,6 % en 2000. Lorsque l'abandon total du marché du travail n'est pas considéré, des emplois de transition comme le travail à temps partiel ou le travail autonome prennent de plus en plus le relais. En 1976, un travailleur sur quatre âgé de 55 ans et plus travaillait à temps partiel, par rapport au tiers aujourd'hui (EPA, 2001).

La composition de multiples facteurs peut expliquer la baisse du taux d'activité et de l'âge moyen de la retraite chez les 55 à 64 ans au cours des dernières années. Au cours des années 1970 et 1980, les travailleurs âgés ont pu prendre leur retraite plus tôt grâce au régime de pension du Canada et au régime des rentes du Québec. De plus, durant les années 1980, l'âge minimal auquel il était possible de recevoir des prestations de retraite est passé de 65 à 60 ans. Au cours des années 1990, d'autres facteurs peuvent aussi avoir influencé l'activité et la retraite chez les travailleurs âgés. Les coupures budgétaires dans les administrations publiques, la pénurie croissante d'emplois et le chômage à long terme de la dernière décennie semblent avoir précipité plusieurs travailleurs âgés à la retraite, ou tout au moins en transition vers la retraite. Ces hypothèses sont renforcées par le fait que les travailleurs âgés ont perdu une part disproportionnée de l'emploi au début de la décennie 1990.

Les motifs de la retraite sont complexes et variés, mais rien n'indique que la baisse continue de l'âge moyen de la retraite soit exclusivement le résultat de retraits forcés de la population active. En fait, les motifs de la retraite ont peu changé entre la décennie d'expansion des années 1980 et le début des années 1990 dominées par la récession. Alors que la proportion de personnes qui ont pris leur retraite, pour profiter des programmes de retraite anticipée, a presque doublé, passant de 7 % à 12 %, la proportion de personnes qui ont indiqué le chômage comme principale cause de retraite n'a augmenté que légèrement, de 10 % à 12 % (Statistique Canada, 1998). Au début des années 1990, les préférences personnelles et la santé demeuraient toujours les principales raisons de la retraite.

La retraite n'est peut-être pas plus forcée qu'auparavant, le moment de la prendre peut cependant avoir été devancé. Des préretraités rencontrés lors de nos groupes de discussion, plusieurs ont mentionné l'élargissement des critères d'admissibilité à la préretraite comme étant un facteur important de l'opportunité qui leur avait été offerte au moment de décider de prendre leur retraite. Alors que ces personnes n'avaient pas nécessairement planifié de prendre leur retraite, la venue de cette opportunité en a décidé plusieurs à prendre leur retraite. Il a été néanmoins surprenant de constater que tous les participants préretraités ont affirmé qu'ils n'étaient pas vraiment à la retraite. Certains souhaitaient retourner sur le marché du travail alors que d'autres ont dû revenir sur le marché du travail pour boucler leurs fins de mois. Certains ont pris leur préretraite dans le but de réorienter leur carrière et d'autres sont tellement occupés dans des activités diverses, comme le bénévolat, qu'on pourrait croire qu'ils travaillent encore.

Plusieurs personnes intéressées par la question de la retraite anticipée des travailleurs âgés laissent entendre que l'initiative du moment de départ en retraite ou, tout au moins, le départ vers la retraite, appartient de plus en plus aux employeurs (Beausoleil, 1998; D'Amours et Lesemann, 1999), même si la décision de partir appartient en fin de compte aux travailleurs. Les employeurs, dans un objectif de rationalisation, ont été plus enclins à offrir des bonifications aux régimes de retraites afin de permettre à un plus grand nombre de travailleurs âgés d'envisager plus tôt la retraite.

Outre la logique comptable, les décisions des entreprises seraient aussi fondées sur des préjugés (Guérin, 1991; Beausoleil, 1998; D'Amours et Lesemann, 1999). Selon Beausoleil (1998), il existe un ensemble de caractéristiques attribuées aux travailleurs âgés par les employeurs, qui tendraient ainsi à se faire un portrait stéréotypé mais ambivalent de ces travailleurs. Les travailleurs âgés seraient perçus à la fois positivement, en leur reconnaissant un éventail de qualités relatives à leur capacité de travail et à leur attitude face à l'emploi, et négativement, en leur attribuant, en particulier, un manque de flexibilité et de capacité d'adaptation.

Guérin (1991) qualifie la période actuelle de transition entre le marché du travail et la retraite comme étant de plus en plus le reflet d'une stratégie active d'élimination des travailleurs âgés du marché du travail. Selon lui, la tendance récente en matière de transition travail-retraite se caractérise par des politiques et des pratiques qui visent à accélérer le départ des employés plus âgés ou, tout au moins, à les décourager de continuer à travailler. Selon plusieurs analyses (Guérin, 1991; Beausoleil, 1998; D'Amours et Lesemann, 1999), cette stratégie d'élimination des travailleurs âgés est désuète et coûteuse économiquement et socialement. Elle entraîne une augmentation des déboursés à court terme pour les entreprises, notamment des dépenses de recrutement, de formation et une perte d'expertise. Pour les employés, le départ prématuré peut entraîner l'inactivité physique et mentale, la perte de confiance et d'estime de soi, et la perte de liens sociaux qui peuvent se refléter sur leur santé et sur les dépenses en santé.

Selon D'Amours et Lesemann (1999), bien que les entreprises semblent graduellement de plus en plus conscientes des effets regrettables des départs massifs en préretraite et de raccourcissement de la carrière, elles continuent à favoriser le départ de la main-d'oeuvre vieillissante, plutôt que des mesures qui favoriseraient leur rétention. Bellemare, Poulin-Simon et Tremblay (1995) expliquent cette situation par le contexte et les politiques macro-économiques qui poussent les entreprises à diminuer leurs coûts de main-d'oeuvre par divers moyens (réduction des effectifs, précarisation et retraite anticipée). Elles expliquent aussi le phénomène par la situation de surplus chronique d'une main-d'oeuvre composée de femmes et de jeunes travailleurs mieux formés sur le marché du travail qui conduit les entreprises à rajeunir leur personnel. Elles attribuent aussi le mouvement actuel aux changements technologiques qui amplifieraient la perception des employeurs de l'incapacité d'adaptation des travailleurs âgés. Enfin, l'anticipation positive de la main-d'oeuvre à l'égard de la retraite, souvent qualifié de syndrome « Liberté 55 », serait un dernier élément explicatif de la tendance actuelle à l'égard de la préretraite.

- **Tendances récentes des périodes de transitions sur le marché du travail**

À l'étude des périodes de transition que sont la transition école-travail et la transition travail-retraite, on se rend compte qu'au cours des dernières années, la vie active des travailleurs se raccourcit; on entre maintenant plus tardivement sur le marché du travail et on en sort aussi plus rapidement. La transition entre l'école et le marché du travail est maintenant plus longue et plus difficile. Les conditions de travail des jeunes, notamment des jeunes hommes, semblent se détériorer lorsqu'on compare leur niveau d'emploi et de rémunération aux jeunes des décennies précédentes. Néanmoins, leur niveau

d'employabilité n'en est pas réduit pour autant. En demeurant aux études plus longtemps, les générations récentes accumulent plus de connaissances formelles ou, autrement dit, de capital humain. À l'autre extrémité, les travailleurs âgés vivent maintenant dans un contexte qui préconise davantage le raccourcissement de la vie de travail, plutôt que le maintien en emploi. Le surplus de main-d'oeuvre lié à la conjoncture économique et aux changements structurels du marché du travail associés à certains changements au sein des politiques publiques contribuent sans doute à ce phénomène.

Hypothèses relatives à l'effet du vieillissement des Baby-boomers sur le marché du travail

La première question qui vient à l'esprit lorsque l'on observe le vieillissement des Baby-boomers sur le marché du travail porte sur l'éventualité d'une pénurie de main-d'oeuvre. Plusieurs auteurs (Firbank, 1996; Beausoleil, 1998) croient que les effets combinés de l'entrée en activité d'un nombre réduit de jeunes et d'une baisse tendancielle du taux d'activité des travailleurs âgés pourraient se traduire par un manque de travailleurs dans les prochaines décennies.

Sachant que les économistes ont généralement de la difficulté à prévoir les variations économiques au cours des prochaines années, prédire une pénurie généralisée de main-d'oeuvre au Canada dans 15 ou 20 ans relève de la divination. Tous les changements énoncés précédemment, que ce soit la tertiarisation de l'économie, la féminisation et la précarisation des milieux de travail ou encore la baisse des taux d'activité des jeunes et des travailleurs âgés au cours des dernières années, démontrent bien la complexité de la tâche lorsqu'il s'agit de prévoir les facteurs qui influenceront le marché du travail au cours du prochain quart de siècle. Le vieillissement de la génération du baby-boom n'est, dans ce contexte, qu'un des facteurs qui influencera l'évolution du marché du travail. Il faut donc être prudent lorsque l'on étudie l'influence de ce facteur sur le marché du travail. Néanmoins, en prenant en considération chacune des tendances fortes des dernières décennies sur le marché du travail, il est possible d'émettre quelques hypothèses quand à l'effet du vieillissement de la génération du baby-boom sur le marché du travail.

- **Y aura-t-il une pénurie de travailleurs au Canada dans les prochaines années?**

Le marché du travail des années 1990 a été celui des grands bouleversements. Il est difficile de prévoir si une pénurie de main-d'oeuvre surviendra au cours des prochaines années. Il est néanmoins possible d'affirmer que le marché du travail sera soumis, comme dans le passé, à des variations cycliques qui viendront sans doute influencer des facteurs comme l'intégration des jeunes en emploi ou le départ anticipé des travailleurs âgés. Néanmoins, la réduction actuelle de la durée de la vie active mesurée par la diminution des taux d'activité des jeunes et des travailleurs âgés devrait se maintenir, et peut-être contribuer à une pénurie de main-d'oeuvre, ou encore à la multiplication de pénuries isolées de main-d'oeuvre.

En effet, la baisse tendancielle du taux d'activité des jeunes travailleurs devrait se maintenir au cours des prochaines années. L'importance qu'accordent les jeunes et les autres acteurs du marché du travail à l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires se maintient et pourrait même s'accroître avec la poursuite du développement de l'économie du savoir. Les jeunes devraient donc continuer de fréquenter les institutions d'enseignement en grand nombre. Par conséquent, toute chose étant égale par ailleurs, leur intégration risque de demeurer aussi longue et sans doute aussi difficile dans les prochaines années, du moins tant et aussi longtemps qu'une grande partie des Baby-

boomers sera sur le marché du travail, c'est-à-dire au moins pour les 10 prochaines années.

L'environnement de travail dans lequel vivent les travailleurs âgés risque également de demeurer relativement le même. Le contexte et les politiques macro-économiques qui poussent les entreprises à diminuer leurs coûts ne semblent pas vouloir totalement se dissiper. Le désir de réduire la masse salariale afin de faire face à une concurrence accrue ou encore de maintenir l'équilibre budgétaire demeure. Les préjugés demeurent aussi. De plus, plusieurs politiques publiques contribuent encore à la sortie anticipée des travailleurs âgés. Par exemple, D'Amours et Lesemann (1999) affirment que l'Assurance-Emploi et l'Assistance sociale, par leur soutien temporaire ou à plus long terme du revenu, soutiennent toujours financièrement les travailleurs âgés en transition vers la retraite sans nécessairement favoriser leur maintien ou leur réintégration au marché du travail. Enfin, les travailleurs âgés désirent sans doute toujours prendre leur retraite aussi tôt que possible ou presque. C'est du moins ce que la société en général et ses principaux acteurs semblent promouvoir. Le syndrome « Liberté 55 » demeure.

Cependant, les travailleurs âgés de demain seront beaucoup plus scolarisés que ceux d'aujourd'hui. Les travailleurs qui sont présentement âgés de 45 à 54 ans sont beaucoup plus susceptibles de se servir d'un ordinateur ou d'autres technologies associées au travail (Statistique Canada, 1998). Également, le niveau de scolarité des travailleurs âgés de demain se rapproche davantage du niveau de leurs collègues plus jeunes. Ils ne vivront sans doute pas de la même manière les pressions exercées par les changements technologiques. Ils seront peut-être plus en mesure de choisir le moment de leur retraite au lieu de se le faire imposer par l'employeur. Il est également possible que les changements technologiques diminuent la pénibilité du travail et ainsi contribuent au rallongement de la vie active des travailleurs. Par contre, le niveau de revenu associé au niveau de scolarité pourra permettre à plusieurs travailleurs âgés d'envisager plus tôt la retraite.

En plus des variations reliées à la conjoncture économique et la baisse tendancielle de l'activité des jeunes et des travailleurs âgés, d'autres changements structurels peuvent aussi influencer le marché du travail au cours des prochaines décennies. Déjà en cours depuis plusieurs décennies, le transfert des emplois vers le secteur des services et, plus particulièrement, le développement de l'économie du savoir devrait se poursuivre. Encore une fois, il est difficile de définir le développement des secteurs de pointe de l'économie. Le développement de l'économie du savoir pourrait, par exemple, atténuer la difficulté d'intégration des jeunes bien formés sur le marché du travail. Toutefois, l'étude du vieillissement de la main-d'oeuvre par secteur d'activité a démontré préalablement que le vieillissement de la main-d'oeuvre affecte aujourd'hui plus particulièrement certains secteurs de l'économie, généralement les services publics. Par exemple, la pénurie d'infirmières est un phénomène bien documenté et médiatisé. Par conséquent, s'il y a des endroits où l'on peut conclure à une pénurie actuelle et éventuelle de main-d'oeuvre, ce sont bien dans les secteurs qui comptent déjà une main-d'oeuvre âgée.

En plus de la concentration sectorielle de la main-d'oeuvre âgée, la féminisation du marché du travail devrait se poursuivre et avoir une certaine influence sur la population active au cours des prochaines années. Le vieillissement des Baby-boomers conjugué au haut taux d'activité de femmes plus jeunes (25 à 45 ans) devrait contribuer à faire augmenter le taux d'activité des femmes sur le marché du travail, et plus particulièrement le taux d'activité des travailleuses âgées. Cela devrait atténuer la pénurie potentielle, s'il y a pénurie, en augmentant le nombre de femmes âgées sur le marché du travail. De plus, l'intermittence de l'activité des femmes sur le marché du travail et le caractère souvent plus précaire de leurs emplois peuvent aussi contribuer à les maintenir plus longtemps sur le marché. La précarisation du marché du travail ne s'applique pas qu'aux femmes. Les hommes ne possédant pas d'emplois à temps plein et bien rémunérés avec accès à une caisse de retraite privée peuvent aussi devoir prolonger leur vie active et ce, notamment pour des raisons financières. Enfin, la tendance à l'emploi autonome, que ce soit chez les hommes ou chez les femmes, si elle se poursuit, peut aussi venir contrebalancer la thèse de la pénurie de main-d'oeuvre puisque les travailleurs autonomes ont tendance à quitter le marché du travail plus tard.

La féminisation et la précarisation de l'emploi peuvent atténuer une pénurie potentielle de main-d'oeuvre sur le marché du travail. Toutefois, les mêmes facteurs peuvent aussi influencer à la baisse l'activité des femmes et des hommes sur le marché du travail dans les prochaines années et contribuer à la thèse de la pénurie. Le fait que les femmes d'aujourd'hui aient été plus actives sur le marché du travail et que les proportions d'hommes et de femmes âgés de 45 à 54 ans qui sont couverts par un régime de retraite soient plus élevés laissent entendre que les futurs retraités seront encore mieux en mesure de subvenir à leurs besoins durant leur retraite que les travailleurs âgés d'aujourd'hui (Statistique Canada, 1998), mais aussi plus susceptibles qu'auparavant d'interrompre leur activité sur le marché du travail à un âge moins avancé. De plus, toutes proportions gardées, les femmes semblent plus portées que les hommes à tenir compte de la carrière et de la retraite de leur conjoint lorsqu'elles décident de prendre ou non leur retraite (Gower, 1998). Par conséquent, elles sont donc plus susceptibles de suivre la tendance actuelle observée chez les hommes âgés et de prendre leur retraite plus tôt, puisqu'elles voudront prendre leur retraite en même temps que leur conjoint.

- **Alors à quand la pénurie généralisée de main-d'oeuvre au Canada?**

Le Canada ne vit présentement pas une pénurie de main-d'oeuvre sur le marché du travail. Il y a bien, ici et là, des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée mais celles-ci ne sont pas plus nombreuses que dans le passé à en croire les résultats de l'étude de Gingras et Roy (1998). Une diminution de la population active est cependant envisageable dans les prochaines années. Selon Denton, Feaver et Spencer (2000), la population active canadienne devrait croître au cours des 15 prochaines années. En maintenant le taux de fertilité constant au niveau de 1997 (1.552 naissance par femme), en estimant le niveau d'immigration à 225 000 immigrants par année, en maintenant le taux d'émigration autour de 0,2 % de la population et en appliquant les tendances récentes des taux d'activité des jeunes, des femmes et des travailleurs âgés, Denton et al. (2000) prédisent,

à partir d'un modèle de projection basé sur les données du recensement de 1996⁵, que le nombre de personnes actives sur le marché du travail devrait passer, selon eux, de 16 millions qu'il était en 2000 à 17,5 millions en 2016. La population active devrait cependant décliner après 2016.

Le marché du travail canadien devrait donc subir, toute chose étant égale par ailleurs, une diminution de sa population active totale d'ici quelques années. Est-ce que cette réduction de la population active peut se traduire en pénurie de main-d'oeuvre? Difficile à dire. Dans l'évaluation d'une pénurie éventuelle de main-d'oeuvre, il ne faut pas négliger non plus la capacité d'adaptation de l'économie en général et des industries en particulier qui peuvent choisir soit d'investir encore plus dans la technologie afin de pallier au manque de main-d'oeuvre ou carrément décider de poursuivre leurs opérations à un endroit où la main-d'oeuvre est disponible. Autrement dit, ce n'est pas parce qu'il y aura moins de travailleurs qu'il y aura nécessairement plus d'emplois à combler.

- **Y aura-t-il une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée?**

Le fait qu'il y ait ou non assez de travailleurs est une question importante en soi. Cependant, une question plus importante est de savoir si il y aura assez de main-d'oeuvre qualifiée au cours des prochaines décennies. Déjà, dans plusieurs secteurs d'activité, on constate une pénurie de main-d'oeuvre qui peut être attribuable au départ massif et prématuré d'une partie importante de la main-d'oeuvre vieillissante.

Il est difficile de soutenir la thèse de pénurie généralisée de main-d'oeuvre qualifiée au cours des prochaines années lorsque l'on sait que seulement la moitié des diplômés du milieu de la décennie 1990 qui travaillaient à temps plein oeuvraient dans des emplois reliés à leur domaine d'études deux ans après l'obtention de leur diplôme. La faiblesse du lien entre le domaine d'études et le marché du travail des récents diplômés démontre indirectement l'ampleur du stock de compétences formelles présentement disponible sur le marché du travail. Ce stock devrait de plus continuer de s'accumuler au cours des prochaines années avec le maintien du niveau de fréquentation scolaire et la hausse de la scolarisation des jeunes. Le départ prématuré des Baby-boomers du marché du travail peut faire apparaître des pénuries sélectives dans certains secteurs d'activité telles qu'il en a toujours été et qu'il en sera toujours le cas, par exemple dans le domaine de la santé et des services sociaux. L'exception s'applique sans doute au sein de professions particulières qui subiraient les conséquences d'une mauvaise planification, si planification il y a, ou encore qui n'auraient pas la cote auprès des jeunes. Il existe néanmoins un stock assez important de travailleurs possédant un minimum de compétences formelles pour répondre à la demande liée au départ à la retraite des Baby-boomers.

⁵ Le modèle "Standard" de Deton, Feaver and Spencer (2000) est utilisé dans ce document. Celui-ci est fondé sur une série de projections relatives à la composition démographique du marché du travail et à son évolution. Nous invitons fortement le lecteur à lire ce document disponible sur Internet à l'adresse suivante:
<http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/~qsep/p/qsep347.PDF>

Alors pourquoi s'inquiéter du départ à la retraite des Baby-boomers s'il existe un stock important de compétences formelles sur le marché du travail pour prendre la relève? Même si la compétence formelle est importante en soi, elle n'est pas la seule composante de l'efficacité et de la productivité des travailleurs et de l'économie en général. La compétence acquise sur les lieux de travail est aussi très importante. En quittant le marché du travail, les travailleurs âgés partent aussi avec un bagage de connaissances et d'expérience important et souvent essentiel au bon fonctionnement des opérations d'une entreprise, qu'elle soit publique ou privée. Afin de maintenir ce bon fonctionnement, il doit nécessairement y avoir un transfert de ces connaissances et de ces compétences acquises sur les lieux de travail. Avec le départ massif à la retraite des Baby-boomers, il existe un risque réel de perdre, au cours des prochaines années, ces connaissances et ces compétences acquises sur le marché du travail.

- **Le transfert des connaissances : l'enjeu du départ des Baby-boomers**

Le transfert de connaissances et de compétences acquises dans les lieux de travail peut se faire de multiples façons. Dans les milieux de travail de grande taille ou syndiqués, il existe généralement un marché de travail interne au sein duquel les travailleurs évoluent en fonction de leur expérience et de l'acquisition de compétences, qu'elles aient été acquises à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Les travailleurs entrent au bas de l'échelle et progressent au sein du marché du travail interne avec l'expérience acquise et de la formation. Dans d'autres milieux, par exemple au sein des professions libérales ou dans la santé, on prévoit généralement en début de carrière une période d'adaptation supervisée soit par un établissement d'enseignement et/ou par des travailleurs plus expérimentés. Les nouveaux travailleurs passent un certain temps avec des travailleurs expérimentés et ainsi acquièrent une partie de leurs compétences sur le milieu de travail. Toutefois, dans les milieux de travail plus petits et/ou moins organisés (qui sont de plus en plus fréquents), le transfert de la connaissance peut se faire de façon moins formelle, ou tout simplement pas du tout.

Il existe donc déjà un transfert des connaissances et des compétences acquises dans la plupart des milieux de travail. Toutefois, est-ce que toute la compétence acquise sur les lieux de travail est transmise aux générations suivantes?

Des indices laissent présager que seulement une infime partie des connaissances et des compétences est transmise. Durant les dernières années, la décision d'offrir ou de prendre une préretraite semble s'être prise très rapidement. Souvent les travailleurs n'ont eu que quelques semaines, au mieux six mois, pour décider d'accepter l'offre de pré-retraite. Par conséquent, il est difficile de concevoir que ces travailleurs aient eu le temps de transférer leur connaissance acquise sur les lieux de travail aux plus jeunes. De plus, le départ massif à la retraite des Baby-boomers au cours des prochaines années risque d'amplifier le problème puisqu'ils seront plus nombreux à partir et ce, dans des délais plus courts.

Les moyens d'action

Il est difficile de prévoir s'il y aura ou non une pénurie de main-d'oeuvre au cours des prochaines années en raison du départ massif de la génération du baby-boom à la retraite. Il y aura bien, ici et là, des pénuries localisées de travailleurs qualifiés qui peuvent être résolues par une meilleure planification de la main-d'oeuvre. On doit cependant se rendre à l'évidence que le marché du travail et les travailleurs canadiens possèdent déjà un stock de compétences formelles qui peut pallier sinon à une pénurie de travailleurs, du moins à une pénurie de travailleurs qualifiés, sauf exceptions. Mais le vieillissement actuel de la main-d'oeuvre questionne la capacité du marché du travail de transférer les connaissances et les compétences acquises sur le marché du travail entre les générations. S'il y a lieu de s'inquiéter du départ massif de la génération du baby-boom du marché du travail dans les prochaines années, cette inquiétude devrait surtout se porter sur la perte potentielle du bagage accumulé de connaissances et de compétences de cette génération.

La première solution proposée devant la possibilité d'une pénurie de main-d'oeuvre, sinon de main-d'oeuvre qualifiée, est la rétention de la main-d'oeuvre âgée. Pour ce faire, certains proposent d'augmenter l'âge auquel les travailleurs âgés auront accès aux régimes publics de retraite ou encore de modifier les politiques publiques afin que celles-ci ne favorisent plus le départ anticipé des travailleurs âgés du marché du travail.

Ces propositions peuvent paraître à prime abord intéressantes. En rétablissant l'âge d'admissibilité au régime public de la retraite à 65 ans, il est possible que cela ait une influence sur la décision des travailleurs de partir ou encore que cela influence la décision des entreprises d'offrir des préretraites. Malheureusement, ces propositions auraient des conséquences fâcheuses sur leurs travailleurs moins nantis et sur les jeunes. L'abaissement de l'âge de la retraite a été mis en place notamment afin de subvenir aux besoins des travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi et qui n'arrivent pas à se replacer sur le marché du travail. En tentant de retenir une partie de la main-d'oeuvre sur le marché du travail en augmentant l'âge d'admissibilité aux régimes de retraite, on risque surtout d'appauvrir les travailleurs âgés qui ne sont pas encore à la retraite et qui n'arrivent pas à se replacer sur le marché du travail. De plus, en maintenant de force une main-d'oeuvre qui souhaite partir, on risque de détériorer les milieux de travail et réduire les débouchés pour les plus jeunes.

L'autre moyen de retenir les travailleurs âgés est d'améliorer l'environnement dans lequel ils travaillent. Un environnement de travail moins exigeant physiquement et psychologiquement risque d'aider au maintien en emploi des travailleurs âgés. Des milieux de travail plus ergonomiques et ce, dès le début de la carrière, combinés avec des horaires plus flexibles pour les travailleurs âgés qui le désirent, risquent d'avoir un effet plus positif sur la rétention des travailleurs âgés que le simple relèvement de l'âge officiel de la retraite. Il existe une multitude de manières de gérer la main-d'oeuvre vieillissante. Par exemple, le NOWIS (National Older Workers Information System) aux États-Unis a répertorié plus de 269 stratégies possibles de gestion de la main-d'oeuvre vieillissante. En Europe, la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions a publié un guide de bonnes pratiques de gestion d'effectifs vieillissants. Ces stratégies

visent à maintenir les travailleurs en place aussi longtemps que possible sans nécessairement les retenir.

Ces stratégies sont intéressantes dans une perspective de pénurie de main-d'oeuvre. Cela ne semble toutefois pas être le cas présentement. Au contraire, le chômage chez les jeunes, l'inutilisation du stock de compétences formelles accumulées et le caractère involontaire du travail à temps partiel d'un plus grand nombre de travailleurs laissent plutôt croire à la présence d'un surplus de main-d'oeuvre actuellement au Canada. Dans ces circonstances, une solution au vieillissement de la génération du baby-boom doit surtout être envisagée non pas dans la rétention d'une partie de la main-d'oeuvre au détriment de l'autre partie, mais plutôt se concevoir dans une perspective générale en tenant compte des intérêts de tous et non seulement d'un seul groupe de travailleurs.

Il existe une succession d'interventions possibles, mineures ou majeures, susceptibles de promouvoir à la fois les intérêts des jeunes travailleurs, des travailleurs âgés et de ceux des entreprises et de la société en général. Ces interventions couvrent à la fois des mesures spécifiquement destinées à lutter contre les barrières de l'âge et des politiques plus générales d'emploi ou de gestion des ressources humaines visant à instaurer un environnement dans lequel chacun pourra développer pleinement son potentiel sans être défavorisé par son âge.

On peut regrouper ces pratiques selon les cinq axes suivants : le recrutement et la promotion (ouvrir l'accès à l'emploi à tous les groupes d'âges, incluant jeunes et vieux); la formation, le perfectionnement professionnel et le transfert de connaissances (offrir des possibilités de recyclage tout au long de la vie professionnelle et permettre le transfert des connaissances entre les générations, notamment par les travailleurs les plus âgés); l'organisation flexible du travail (organisation flexible à la fois du contenu du travail et des heures de travail afin de consolider l'emploi des jeunes travailleurs et de rallonger la vie active des travailleurs âgés); l'ergonomie/la définition des tâches (adapter le travail pour que celui-ci convienne à tous les travailleurs, peu importe leur capacité et surtout leur âge); et l'évolution des comportements sociaux au sein des entreprises (créer des liens sociaux entre les travailleurs de différents groupes d'âge).

Tous les acteurs du marché du travail, que ce soit les travailleurs eux-mêmes, leurs représentants, les associations sectorielles, les employeurs, les associations d'employeurs, le milieu de l'éducation et l'État, peuvent jouer un rôle. Les travailleurs eux-mêmes, notamment les Baby-boomers, peuvent déjà agir au sein des milieux de travail en prévoyant à l'avance la date de leur départ à la retraite et en prenant des actions concrètes afin de transmettre le plus possible leur savoir aux plus jeunes. Ils peuvent également faire pression sur les associations (les syndicats ou associations professionnelles) pour qu'une meilleure planification de la main-d'oeuvre et de la transmission des connaissances se fasse au sein de leur milieu de travail. Par exemple, la négociation d'une clause de convention collective et/ou la modification des régimes de retraite afin de permettre un départ progressif à la retraite assortie d'une période de transmission des connaissances aux plus jeunes est sans doute une voie à suivre. Les associations sectorielles, syndicales et patronales peuvent jouer un rôle dans la

planification de la main-d'oeuvre en collaboration avec le milieu de l'éducation et l'État. L'État peut également jouer un rôle en améliorant ses politiques publiques afin de favoriser le maintien en emploi des travailleurs âgés et la transmission des connaissances au sein des milieux de travail. Par exemple, une loi qui prévoit que l'équivalent d'une certaine partie de la masse salariale soit consacré à des activités de formation, comme il en existe une au Québec (La loi du 1 %) est sans doute un pas dans la bonne direction.

Il existe une panoplie d'interventions possibles. Plusieurs de ces stratégies sont sans doute déjà en place dans certains milieux de travail. Il est néanmoins présentement impossible de savoir, par exemple, combien d'entreprises disposent d'un plan de transition face au vieillissement de leur main-d'oeuvre et combien de syndicats ont une politique en la matière. Des études plus approfondies devront être réalisées. Nous savons qu'un certain nombre de conventions collectives offrent des possibilités en matière de retraite progressive et de préretraite. Nous ne savons malheureusement pas combien de ces conventions collectives offrent la possibilité aux travailleurs sur le point de partir de transmettre leurs connaissances aux plus jeunes. Enfin, nous savons que certains régimes publics et privés de retraite offrent la possibilité de quitter le marché du travail plus tôt que l'âge prévu, mais nous ne savons pas combien de ces régimes offrent la possibilité de quitter graduellement le marché du travail ou encore combien de ces régimes offrent de compenser la réduction de salaire attribuable à la réduction des heures de travail lors d'une retraite progressive.

De toutes les stratégies et pratiques disponibles, les plus importantes devraient être celles qui favorisent le transfert de connaissances et de compétences entre les générations de travailleurs. Qu'il s'agisse de crédits d'impôt à la formation ou encore d'un programme de soutien du revenu dans le cadre d'un programme de mentorat entre un travailleur sur le point de partir à sa retraite et un jeune, ces stratégies, politiques et pratiques devraient viser directement la passation des connaissances et compétences acquises entre les futurs retraités et les générations de travailleurs qui les suivent. Il semble néanmoins que très peu de stratégies et de ces pratiques soient mises en application, à l'exception d'une stratégie d'élimination des travailleurs âgés.

Avant même d'envisager la mise en place de ces politiques et stratégies de transmission de connaissances et de compétences, il faut que le problème soit reconnu en soi. De ce que nous savons présentement, il semble que le vieillissement de la main-d'oeuvre préoccupe très peu les acteurs du marché du travail. Dans un sondage effectué auprès des syndicats nationaux et internationaux présents au Canada en 1997, le vieillissement de la main-d'oeuvre y était considéré par les répondants comme étant le 17^e élément le moins important sur une liste de 18 éléments proposés (Kumar, Murray et Schetagne, 1998). Lorsque interrogés sur les défis à venir au sein du marché du travail, seulement un participant d'un groupe de discussion sur la vingtaine de personnes rencontrées a identifié le vieillissement de la génération du baby-boom comme étant un des défis à venir sur le marché du travail. Mais la tendance semble se renverser. Selon une étude du Centre syndical et patronal du Canada (CSPC), qui vient tout juste de paraître (2001), les syndicats et le patronat ont commencé à reconnaître le problème du vieillissement de la main-d'oeuvre, le besoin de prendre des mesures actives et l'ampleur des difficultés

découlant de la nécessité de remplacer les retraités. Selon cette étude, les syndicats et le patronat conviennent qu'il y aura un remplacement important de retraités au cours des cinq prochaines années. Le patronat s'attend généralement à un taux de remplacement plus élevé que ne le prévoient les syndicats. L'embauche des jeunes est perçue comme étant très prioritaire et devrait le rester au cours des cinq prochaines années selon les répondants. Quelques mesures précises visant à remplacer les retraités, autre que la formation, sont désormais poursuivies. Les pénuries de compétences demeurent toutefois le problème dégagé le plus souvent par tous les répondants.

Conclusion

La question du vieillissement de la génération du baby-boom et de ses effets sur le marché du travail peut être envisagée de différents points de vue. Elle peut être envisagée d'un point de vue relativement cerné et technique. Par exemple, il est possible de concevoir le problème de manière précise en ne discutant que de l'opportunité d'augmenter l'âge auquel les travailleurs âgés ont droit aux prestations de retraite comme mesure de rétention des travailleurs âgés à l'avenir. La question du vieillissement de la génération du baby-boom sur le marché du travail peut par ailleurs être considérée, comme le proposent D'Amours et Lesemann (1999), en tant qu'observatoire privilégié des mutations en cours dans les sociétés industrielles où interagissent des phénomènes démographiques, économiques, sociologiques et politiques.

Depuis toujours, l'évolution démographique a été ignorée en tant que variable déterminante de la politique de gestion de la main-d'oeuvre, et plus particulièrement de la main-d'oeuvre âgée. Si cette exclusion de la démographie était sans conséquences dans le passé, elle risque à court terme d'être de plus en plus importante. Non seulement on ne peut éviter le vieillissement de la population active, encore faudra-t-il le surmonter par le maintien en activité d'un plus grand nombre de travailleurs âgés en cas de pénurie ou, tout au moins, par des stratégies qui assurent le transfert des connaissances acquises aux générations futures.

L'impact qu'a et qu'aura la génération du baby-boom sur le marché du travail demeure une question entière. Dans ce document, de nombreuses hypothèses ont été émises quant à l'effet du vieillissement de la main-d'oeuvre sur les milieux de travail. Celles-ci devront être testées au cours des prochaines années. Le comportement des travailleurs âgés de demain demeure un mystère. Ils seront néanmoins plus nombreux, plus scolarisés, et compteront de plus en plus de femmes dans leurs rangs, trois caractéristiques nouvelles d'une main-d'oeuvre qui remettra sans doute en cause plusieurs des hypothèses émises aujourd'hui.

Il existe malgré tout un certain nombre de solutions possibles au vieillissement de la main-d'oeuvre. Plusieurs politiques ont été proposées dans ce document. Les plus importantes devraient être selon nous celles qui favorisent le transfert de connaissances et de compétences entre les générations de travailleurs. Toutefois, avant même de proposer des politiques, stratégies et pratiques face au vieillissement de la main-d'oeuvre, il faut que celui-ci préoccupe les acteurs du marché du travail, ce qui ne semble pas être tout à fait le cas présentement.

Il n'en demeure pas moins que, dans leurs tentatives de prédire l'avenir du travail face à des changements actuels comme les changements technologiques, certains «futuristes» du travail, comme Rifkin (1995), prédisaient, il y a moins de 10 ans de cela, la fin du travail dans sa forme actuelle. Prédire ce à quoi ressemblera le marché du travail d'ici 10 ou 20 ans est une entreprise considérable et fort risquée en soi. Cependant, on est en droit de se demander si, devant le vieillissement rapide de la population active, la question n'est plus tant de savoir ce qui va arriver du travail en parlant de la fin du travail, mais plutôt de se

demander qui va effectuer le travail et si ces personnes seront à la hauteur des défis qui les attendent?

Bibliographie

- ALLEN R. C.. 1999. "L'éducation et la révolution technologique: Le rôle des sciences humaines dans l'économie du savoir". pages 1 – 35.
- Applied Research Branch. "2000. Transition to the Knowledge Society: Policies and Strategies for Individual Participation and Learning". *Bulletin – Applied Research Branch Human Resources Development Canada*, Pages 25 – 27
- BASS S. A., 2000. "Emergence of the Third Age: Toward a Productive Aging Society". *Journal of Aging and Social Policy*. The Haworth Press, Inc. Vol.II, No. 4. pages 7 – 13.
- BEAUDRY P. and Green A. D., 2000. "Employment Outcomes in Canada: A Cohort Analysis" in *Adapting Public Policy to a labour market in transition*, Riddell C. and St-Hilaire F. IRPP. 2000, pages 39 – 84.
- BEAUSOLEIL J., 1998. "Recension de écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre vieillissante". INRS – Culture et Société. Institut national de la recherche scientifique, pages 1 – 147.
- BELLEMARE D., Poulin-Simon L. et Tremblay D-G. 1995. "Veillissement, emploi, préretraite: les facteurs socio-économiques influant sur la gestion de la main-d'oeuvre vieillissante". *Relation Industrielles* Québec. 50-3, pages 483-513.
- BELLEMARE D., Poulin-Simon L. et Tremblay D-G. 1998. "Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante: enjeux politiques et défis de gestion". Québec. Université du Québec, Télé-université. 265 p.
- BERNIER I., 1998. "Tendances relatives à l'intégration des femmes diplômées des universités au marché du travail". *Ministère de l'Éducation*, pages 1 – 63.
- BETCHERMAN G. and MORISSETTE R., 1994. "Recent Youth Labour Market experience in Canada". *Analytic Studies Branch*. Research Paper Series No. 63. Ottawa Statistic Canada.
- BETCHERMAN G., McMULLEN K. and DAVIDMAN K., 1998. "La formation et la nouvelle économie – Un rapport de synthèse". RCRPP- Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, pages 1 – 93.
- BISSON L. et DENIGER M-A., 1999. "Effets individuels et structurels des politiques sociales sur l'expérience de chômage de longue durée: le cas des travailleurs vieillissants". INRS – Culture et Société. Institut national de la recherche scientifique, pages 1 – 122.
- BLOUIN R., FERLAND G., LAROQUE A., RONDEAU C. et POULIN-SIMON L., 1991. "Vieiller en emploi". Les presses de l'université Laval, Sainte-Foy 1, pages 1 – 199.
- BOWLBY G. 2000. "The School-to-Work Transition" Perspective, Statistics Canada, no. 75-001-XPE, pages 43 - 48.
- BOUCHARD B. and ZHAO J. 2000 "University education: Recent trends in participation, accessibility and returns". *Education Quarterly Review*, 2000, Vol. 6, No. 4. Statistics Canada no. 81-003, pages 25 – 32.

BRIMELOW P. 1998. “Busters versus boomers”. *Forbes*, pages 60 – 61.

CANADIAN Labour and Business Center., 2001. “Where Did All Workers GO? The Challenges of the Aging Workforce” An Analysis of the CLBC Leadership Survey. February 2001, pages 1-39.

CASEY B. 1998. “Retraite anticipée ou tardive: Incitations et desincitations”. *Documents de travail sur le vieillissement – Préserver la prospérité dans une société vieillissante: le projet horizontal de l’OCDE sur les implications politiques du vieillissement*, Organisation de Coopération et de Développement Economiques, Paris, pages 2 – 51.

CORAK M. et HEISZ A., 1998. “Mobilité intergénérationnelle des gains et du revenu des hommes au Canada: Étude basée sur les données longitudinales de l’impôt sur le revenu”. *Statistic Canada*, pages 1 – 37.

CORAK M. 1998. “Les finances publiques et l’équité intergénérationnelle”. *Statistique Canada – No. 68-513-XPB*. Ministère de l’Industrie, pages 1 – 164.

D’AMOURS M. et LESEMANN F. 1999. “La sortie anticipée d’activité des travailleurs et travailleuses de 45 à 64 ans”. INRS – Culture et Société. Institut national de la recherche scientifique, pages 1 – 50.

D’AMOURS M., DENIGER M-A., LESEMANN F. et SHRAGGE E., 1998. “Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus: expériences individuelles, stratégies d’entreprises et politiques publiques (rapport synthèse)”. INRS – Culture et Société. Institut national de la recherche scientifique, pages 1 – 95.

DENTON F.T. and SPENCER B.G., 1997. “Demographic Trends, Labour Force Participation, and Long-Term Growth”. *QSEP Research Institute Report Series – No. 334*. McMaster University, pages 1 – 49.

DENTON F.T. and SPENCER B.G., 1998. “Economic Costs of Population Aging”. *Research Institute for Quantitative Studies in Economics and Population*. Faculty of Social Sciences, McMaster University, pages 1 – 63.

DENTON F.T. and SPENCER B.G., 2000. “Some Demographic Consequences of Revising the Definition of ‘Old’ to Reflect Future Changes in Life Table Probabilities”. *Social and Economic Dimensions of an Aging Population*. McMaster University QSEP Report Series pages 1 – 16.

DENTON F.T., FEAVER C. H. and SPENCER B. G., 2000. “Social and Economic Dimensions of an Aging Population – Projections of the Population and Labour Force to 2046: Canada”. *SEDAP Research Program*, pages 1 – 39.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1999. “Towards a Europe for All Ages – Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity”. *Communication from the Commission*, pages 1 – 47.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1999 “Active Strategies for an Ageing Workforce”. CONFERENCE Report, pages 1 – 62.

FONDATION Européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail. 1997. “La lutte contre les barrières de l’âge dans l’emploi”. *Résumé de la recherche*. Ireland 1997, pages 1 – 46.

- FOOT D. K. and VENNE R. A.. 1998. "The Time is Right: Voluntary Reduced Worktime and Workforce Demographics". *Canadian Studies in Population* 25, 2. pages 91 – 115.
- FULLERTON H. N., Jr.. "Age, Cohort and Labor Force Activity in the United States". *Bureau of Labor Statistics – Office of Employment Projections, USA*. Pages 163 – 179.
- FÉDÉRATION des Travailleurs du Québec., 2000 "Branchés sur une même solidarité". COLLOQUE sur les Jeunes et le Syndicalisme, pages 1 – 47.
- GAGNON Mona-Josée. 1998. "La 'modernisation' de syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logue représentative". *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, no. 2, pages 1 – 16.
- GALARNEAU Diane. 1996. "Female Baby Boomers: A Generation at Work". *Focus on Canada*. Statistics Canada Catalogue No. 96 – 315E. pages 1 – 47.
- Guérin G., 1991, "Les pratiques de gestion en matière de vieillissement" dans BLOUIN R., FERLAND G., LAROQUE A., RONDEAU C. et POULIN-SIMON L., "Vieiller en emploi". Les presses de l'université Laval, Sainte-Foy 1 pages 51 – 89.
- HENRETTA J.C., 2000. "The Future of Age Intefration in Employment". *The Gerontologist* June, Vol. 40, No. 3., pages 286 – 292.
- HERZ D.E. 1995. "Work after early retirement: an increasing trend among men". *Monthly Labor Review*, pages 13 – 20.
- JONES S.R.G. and RIDDELL C. W., 1999. "Chômage et degré de participation à la population active: une étude de l'expérience canadienne – 1997 à 1999". *Statistic Canada – Document de travail*, pages 1 – 51.
- KAINER J. 1998 "Gender, corporate Restructuring and concession Bargaining in Ontario's Food Retail Sector". *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 1998, vol. 53, no. 1, pages 1 – 26.
- KRAHN H. and BOWLBY J. W.. 1999. "Job-Education Skill Match". *Statistics Canada*, pages 1 – 14.
- KUMAR P., MURRAY G. et SCHETAGNE S. 1998, "L'adaptation au changement: Les priorités des syndicats dans les années 1990" dans *Gazette du Travail*. Automne 1998., pages 95 -111.
- LACHANCE É. 1996, "Les jeunes et le syndicalisme: Recension des écrits". *CEQ/Service aux collectivités – UQAM.*, pages 1 – 26.
- LECHIE N. 1997. "Literature Review on School-to-Work Transition". *Canadian Automotive Repair and Service Council (CARS)*, pages 1 – 20.
- LÉVESQUE C., MURRAY G. et LE QUEUX S. 1998. "Transformations sociales et identités syndicales: l'institution syndicale à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine". *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, no. 2, pages 1 – 24.
- LI P. S.. 2000. "Creating Canada's Advantage in an Information Age/Maintenir le Canada en tête à l'ère de l'infomation." *IRPP – Institute for Research on Public Policy*, pages 1 – 31.

LOWE G.S. and KRAHN H. 2000. "Work Aspirations and Attitudes in an Era of Labour Market Restructuring: A Comparison of Two Canadian Youth Cohorts". *Work, Employment & Society*, Vol. 14, No. 1, pages 1 – 21.

LOWE G.S.. 1998. "The Future of Work – Implications for Unions". *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 53, no. 2, pages 1 – 25.

LOWE G., SCHELLENBERG G. and DAVIDMAN K. 1990. "Re-Thinking Employment Relationships". *Changing Employment Relationships Series – CPRN Discussion Paper No. W|05*. Canadian Policy Research Networks, Ottawa, ON, pages 1 – 46.

LUMSDAINE R. L. and WISE D. A. 1990. "Aging and labor force participation: a review of trends and explanations". *NBER Working Paper Series*. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, pages 1 – 69.

MARSHALL V. W. and MARSHALL J. G.. 1996. "Aging and Work in Canada: Firm Policies". *IESOP Research Paper No. 7*. University of Toronto, pages 1 – 37.

MATA F. 1997. "Transmission du niveau de scolarité et du statut socioéconomique entre générations: Un regard sur les immigrants, les membres de minorités visibles et les autochtones". *Série des documents de travail sur la Dynamique de revenu et du travail*. Statistique Canada 75F0002M, pages 1 – 67.

MATHIASSEN D. "La capacité de prendre des décisions à long terme dans sept pays de l'OCDE: le cas du vieillissement". *Documents de travail sur le vieillissement – Préserver la prospérité dans une société vieillissante: le projet horizontal de l'OCDE sur les implications politiques du vieillissement*, Organisation de Coopération et de Développement Économiques. Pages 1 – 19

McKIE C.. "Population Aging, Baby Boomers into the 21st Century". Statistics Canada – Catalogue 11 – 008E. Pages 2 – 6

NATIONAL Advisory Council on Aging. "On managing an aging labour force". The NACA Position 1992. Pages 1 – 41

ORGANISATION for Economic Co-operation and Development "1996 Education at a Glance". Analysis. Paris 1997

PICOT G. and HEISZ A.. "The Labour Market in the 1990s". *Canadian Economic Observer*. Statistics Canada – Catalogue no. 11 – 010 – XPB 2000. Pages 3.1 – 3.13

RIDDELL W. C. and ST-HILAIRE F. 2000 "Adapting public policy to a labour market in transition". IRPP – Institute for Research on Public Policy, Montréal, Québec, pages 1 – 317.

RIX S. E. 1996. "The Challenge of an Aging Work Force: Keeping Older Workers Employed and Employable". *Journal of Aging and Social Policy*. The Haworth Press, Inc., 8, 213., pages 79 – 97.

RIFKIN J. 1995. "The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era". New-York, G.P. Putnam's Sons.

SCHELLENBERG G. 1994. "La Retraite: les changements démographiques et économiques des dernières années". Le Conseil canadien de développement social, pages 1 – 132.

- SCHELLENBERG G. and ROSS D.P.. 1997. "Left Poor by the Market: A look at family poverty and earnings". *Conseil canadien de développement social*. Collection sur la recherche sociale No. 2 pages 1 – 49.
- SCHELLENBERG G. 1994. "A report of a Consultation on the Future Direction of Seniors Employment Bureaux in Canada". *Older workers and Canada's Aging Labour Force Research Report, One Voice* The Canadian Seniors Network, pages 1 – 33.
- SCHETAGNE Sylvain 1998. "Un Portrait des stages en 1997-1998" Fédération Étudiante Universitaire du Québec. pages 1 – 64.
- SECRETARIAT du Sommet de Québec et de la jeunesse. 2000. "Vers une politique jeunesse québécoise: *Document de Consultation*", pages 1 – 75.
- SINGH G. and REID F.. 1998, "The Adverse Impact of Layoffs on Designated Groups". *Are Seniority – Based layoffs Discriminatory*. Relations Industrielles/Industrial Relations, vol. 53, no. 4, pages 1 – 22.
- STATISTICS Canada. "Canadians in the pre-retirement years: A profile of people aged 55 – 64. Target groups project. *Work and Income* pages 25 – 34
- STATISTIQUE Canada. 1997. "Les jeunes et le marché du travail". Catalogue no. 71 – 005 – XPB Pages 1 – 44.
- STATISTICS Canada. 1998. "Labour Force Update Older Workers". Catalogue no. 71 – 005 – XPB Pages 1 – 45.
- STATISTIQUE Canada. 2001. "Revue Historique de l'enquête sur la population active". Catalogue no. 71 – 005 – XPB .
- SUNTER D. 2001. "Perspectives on Labour and Income". *Demography and the Labour Market*. Catalogue no. 75-001-XIE.
- SUNTER D. and BOWLBY G.. 1998. "Labour Force Participation in the 1990s". *Canadian Economic Observer*. Statistics Canada – Catalogue no. 11 – 010 – XPB, pages 3.1 – 3.11.
- SUNTER D.. 1997. "Youths and the Labour Market/Le point sur la population active". *Canadian Economic Observer*. Statistics Canada – Catalogue no. 11 – 010 – XPB, pages 3.1 – 3.7.
- ULYSSE P-J. 1997. "Le vieillissement des populations: Les trente dernières années en perspective – Revue de la littérature". *Santé Canada* – Culture et société pour la division de vieillissement et des aînés, pages 1 – 76.
- VOSKO L. F.. 1998, "The Temporary Employment Relationship Under the NAFTA and the EC Treaty". *Regulating Precariousness?*. Relations Industrielles/Industrial Relations, vol. 53, no. 1 –pages 1 – 33.
- WALKER A. 1998 "La gestion d'effectifs vieillissants – Guide de bonnes pratiques". *Fondation Européenne – pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*. Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlande, pages 1 – 16.
- WANNELL T. et CARON N.. 1994. "Regard sur les groupes d'équité en matière d'emploi chez ceux ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires: Minorités visibles, peuples autochtones

et personnes limitées dans leurs activités quotidiennes”. *Statistique Canada* – Groupe de l’Analyse des entreprises et du marché du travail. Pages 1 – 61.

_____. “How serious do you think the unemployment situation currently is for young Canadians?”. *YOUTH Employment* Pages 104 – 108.

_____. 1998. “Le PONT entre les générations”. *Les Intouchables*. Pages 1 – 153.

Columbia Foundation

La Columbia Foundation se dédie à investir dans le capital humain et social pour bénéficier à tous les Canadiens.

Notre tâche est de financer une recherche sociale innovatrice avec des applications pratiques, de développer et de financer de nouvelles bourses scolaires qui encouragent le recyclage professionnel et l'apprentissage permanent, et de promouvoir la participation collaborative et inclusive des citoyens dans le processus décisionnel et de développement de leur communauté.

Pour d'autres informations, veuillez nous contacter au :
#702 – 1166 Alberni Street
Vancouver, BC V6E 3Z3
Tél. : (604) 408-2500; Fax : (604) 408-2525
Courriel : info@columbiafoundation.ca
ou visitez notre site web à www.columbiafoundation.ca



* * * * *

Le Conseil canadien de développement social

Le Conseil canadien de développement social (CCDS) fournit une recherche de pointe sur les indicateurs économiques et sociaux pour une clientèle diversifiée, comprenant le gouvernement fédéral, les provinces et territoires, des municipalités, des syndicats, des organismes non gouvernementaux, des conseils de planification sociale, des fondations et des entreprises privées. Parmi les ressources du Conseil figurent plus de 50 grandes bases de données provinciales, nationales et internationales, ainsi que des données du Recensement raffinées à l'échelon communautaire et qui sont régulièrement mises à jour et élargies. Le Conseil a une excellente équipe de personnel de 25 personnes qui apportent leur expérience et leurs qualifications en recherche, en communications, en finances et administration.

Très bons bénéfices aux membres!

Le CCDS est un organisme à base de membres. En vous joignant au CCDS, vous recevez un vaste éventail de bénéfices, y compris des troupes trimestrielles d'information sur les activités du CCDS, les points saillants de nos résultats de recherche et une mise à jour de nos plus récentes publications. Vous recevrez aussi quatre numéros trimestriels de notre périodique national *Perception*, et au minimum 15% de rabais sur tous les livres et rapports du CCDS. De plus, vous aurez accès à notre Rendez-vous des membres, protégé par mot de passe, sur notre site web plusieurs fois primé à www.ccsd.ca. Il y a diverses catégories de tarifs d'adhésion, dont 65 \$ pour le tarif individuel, 100 \$ pour le tarif d'organisme et 25 \$ pour le tarif étudiant.

Pour davantage de détails ou pour adhérer, veuillez nous contacter par :
Internet : www.ccsd.ca; courriel : membership@ccsd.ca;
Tél. : (613) 236-8977; Fax : (613) 236-2750
ou par courrier au 309, rue Cooper, 5^e étage, Ottawa, ON K2P 0G5.

