

**ENJEU 03 :
FAVORISER
L'INCLUSION
SOCIALE**

**DROIT 08 :
LE DROIT AU PLEIN ACCÈS
AU MARCHÉ DU TRAVAIL
ET À LA CONCILIATION
TRAVAIL-RETRAITE**

Alors qu'un nombre grandissant de personnes de 65 ans et plus retardent la prise de leur retraite parce que leurs revenus ne sont pas suffisants, d'autres retournent sur le marché du travail pour les augmenter ou encore par besoin de socialisation. Elles y rencontrent toutefois plusieurs défis.

Le saviez-vous ?

- En dix ans, le nombre de travailleurs âgés de 55 ans et plus a augmenté de 64%.
- Après 65 ans, un homme sur sept et une femme sur 20 sont encore en emploi.

Les problèmes

Les tâches exigées par les employeurs ne sont pas toujours adaptées aux capacités des travailleurs âgés. Avec le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre, les entreprises doivent mettre en place des mesures favorisant la rétention des travailleurs âgés. Elles peuvent, par exemple, prévoir un allègement ou une réorganisation des tâches des travailleurs âgés. Ces pratiques sont de plus en plus fréquentes dans les milieux de travail syndiqués.

Les employeurs ne sont pas toujours conscients des bénéfices d'avoir des personnes âgées à leur emploi. Certains employeurs évitent d'embaucher des personnes âgées, même si elles ont de meilleures connaissances ou plus d'expérience que les plus jeunes avec qui elles sont en compétition. D'autres cherchent à inciter les personnes âgées à prendre leur retraite.

Pourtant, l'intégration continue des travailleurs âgés sur le marché du travail a d'importants effets bénéfiques. Elle contribue de façon évidente au développement économique. Les entreprises dont la main-d'œuvre est multigénérationnelle profitent également d'un avantage de taille : les employés partagent quotidiennement leurs différentes expériences et apprennent de leurs collègues.

Les personnes âgées ne connaissent pas toujours bien leurs droits au travail. Il est illégal d'obliger un salarié à prendre sa retraite en raison de son âge. Même lorsqu'un travailleur devient moins productif, il ne peut être congédié sans que son employeur ait d'abord mis en place des moyens pour l'aider à améliorer sa performance. En effet, selon la Loi sur les normes du travail et la Charte des droits et libertés de la personne, il est interdit aux employeurs de traiter un travailleur différemment en raison de son âge. Malgré tout, certains employeurs ne respectent pas la loi. Pour faire valoir leurs droits, les travailleurs doivent mieux les connaître.

De nombreux proches aidants mettent en danger leur emploi et leur sécurité économique lorsqu'ils prennent soin d'un proche. Des milliers de Québécois jouent le rôle de proches aidants et offrent des soins et du soutien à un proche malade. Assumer cette responsabilité tout en conservant son emploi et en continuant à payer ses factures est souvent un véritable casse-tête. Actuellement, les proches aidants ont le droit de s'absenter du travail et peuvent toucher jusqu'à 15 semaines d'assurance-emploi si un membre de leur famille est gravement malade ou blessé.

Les solutions

1. Favoriser la mise en place de pratiques d'allègement ou de réorganisation des tâches des travailleurs âgés pour faciliter leur maintien en poste.
2. Sensibiliser les employeurs quant aux bénéfices pour leur entreprise de conserver en emploi les travailleurs âgés.
3. Sensibiliser les travailleurs âgés sur leurs droits en regard de la Loi sur les normes du travail et de la Charte des droits et libertés de la personne.
4. Adapter le système d'assurance-emploi et la Loi sur les normes du travail pour permettre à une personne qui est à la fois salariée et proche aidante de s'absenter du travail jusqu'à 15 semaines, tout en recevant des prestations d'assurance-emploi.

