Document généré le 11 août 2025 02:10

Recherches féministes

La situation et les enjeux spécifiques des travailleuses vieillissantes

Diane Bellemare, Lise Poulin Simon et Diane-Gabrielle Tremblay

Volume 5, numéro 2, 1992

Femmes au travail

URI : https://id.erudit.org/iderudit/057701ar
DOI : https://doi.org/10.7202/057701ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (imprimé)
1705-9240 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Bellemare, D., Simon, L. P. & Tremblay, D.-G. (1992). La situation et les enjeux spécifiques des travailleuses vieillissantes. *Recherches féministes*, *5*(2), 123–148. https://doi.org/10.7202/057701ar

Résumé de l'article

Le présent article s'inspire des résultats d'une recherche sur les caractéristiques des travailleuses vieillissantes pour présenter quelques-uns des principaux aspects de la question du vieillissement des femmes au travail. Il traite d'abord brièvement de la gestion des ressources humaines au regard de la main-d'œuvre vieillissante, puis expose des données mettant en relief quelques distinctions importantes entre la situation des femmes et des hommes vieillissants sur le marché du travail. L'article fait ensuite état des tendances démographiques générales caractérisant le Canada afin de bien comprendre dans quel contexte se présente le vieillissement des femmes et des hommes. Puis, il aborde les caractéristiques propres à la main-d'œuvre âgée de 45 à 64 ans, en mettant en évidence la situation propre aux femmes. Enfin, il tente de dégager les principaux enjeux au regard de l'évolution démographique actuelle et future et propose quelques pistes de solution qui pourraient améliorer la situation des femmes.

Tous droits réservés © Recherches féministes, Université Laval, 1992

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

La situation et les enjeux spécifiques des travailleuses vieillissantes

Diane Bellemare, Lise Poulin Simon et Diane-Gabrielle Tremblay

Introduction

Au cours des dernières années, un certain nombre d'études ont été consacrées au problème du vieillissement de la population canadienne. Cependant, ces études ne différencient habituellement pas la situation des femmes de celle des hommes. Or, la forte participation des femmes au marché du travail est un phénomène relativement récent et le marché de l'emploi féminin est encore caractérisé par des conditions de travail généralement inférieures à celles des hommes. Dans ce contexte, les travailleuses actuellement vieillissantes n'ont pas profité, en règle générale, des avantages d'une carrière longue, stable et bien rémunérée. Les jeunes femmes d'aujourd'hui pourront peut-être envisager la retraite avec de meilleures perspectives de revenu, mais on peut penser que les cohortes actuelles de travailleuses vieillissantes ne sont pas en mesure d'envisager la retraite à un âge aussi jeune et sous un angle aussi positif que les hommes.

Par ailleurs, les modes de gestion actuels des entreprises nous font craindre que les travailleuses âgées ne subissent toujours un double handicap sur le marché du travail, soit la combinaison des effets du sexisme et de l'« âgisme ». En effet, les pratiques de retraite anticipée s'étant développées au cours des années 1980 et 1990, surtout dans les secteurs d'emploi masculin, il est possible que cette forme de « gestion des âges » se répande à l'avenir dans d'autres secteurs et que cela touche les femmes vieillissantes.

Le présent article s'inspire des résultats d'une recherche que nous avons effectuée sur les caractéristiques des travailleuses vieillissantes[1]. Il jette un éclairage sur quelques aspects de la question du vieillissement des femmes au

1. Cette recherche sur les travailleuses vieillissantes a été financée par le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada : les résultats devraient normalement être publiés en 1992. Voir D. Bellemare, L. Poulin Simon et D.-G. Tremblay (1991).

travail et tente de dégager les principaux enjeux au regard de l'évolution démographique actuelle et future.

Nous traiterons d'abord de manière générale des pratiques en matière de gestion des ressources humaines et de prise de retraite, puis nous verrons quelques distinctions importantes entre la situation des femmes et des hommes vieillissants sur le marché du travail. Notre but principal est de présenter des données factuelles inédites sur la situation des travailleuses vieillissantes. Ainsi, bien que nous reconnaissions que les femmes ne constituent pas un groupe homogène, et qu'il peut y avoir des différences entre les catégories socioprofessionnelles et les classes sociales, nous nous concentrerons sur les traits dominants du groupe des travailleuses vieillissantes[2].

Nous ferons ensuite état des tendances démographiques générales caractérisant le Canada, afin de bien comprendre dans quel contexte se présente le vieillissement des femmes et des hommes, pour nous intéresser ensuite aux caractéristiques propres à la main-d'œuvre âgée de 45 à 64 ans, en mettant en relief la situation propre aux femmes.

La gestion des ressources humaines et la main-d'œuvre vieillissante

La main-d'œuvre vieillissante est confrontée à des politiques et pratiques d'entreprises qui tendent à la marginaliser ou à l'exclure du marché du travail. L'exclusion s'observe d'abord par la baisse des taux d'activité et la hausse du taux de chômage des travailleuses et des travailleurs vieillissants. La marginalisation, notamment celle des femmes, cela se traduit par des conditions de travail toujours difficiles, voire carrément précaires. Pourquoi les entreprises ont-elles tendance à marginaliser ou à rejeter cette main-d'œuvre pourtant expérimentée, qui devrait pouvoir continuer à travailler si elle le souhaite ?

Sans entrer dans les détails, puisque la gestion des ressources humaines ne constitue pas notre objet premier ici, quelques facteurs d'importance peuvent être mis en évidence[3]. Selon diverses études, entre autres celle de Standing (1986), cinq formes de coûts inhérents à l'emploi des travailleuses et des travailleurs âgés auraient pour effet de hausser leurs coûts relatifs par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre : baisse potentielle de productivité, coût élevé du salaire et des avantages sociaux, coûts de protection contre le risque de maladie et d'accident, coûts d'adaptabilité au changement et problèmes de motivation des jeunes devant le rétrécissement des possibilités de promotion. En fait, ces

---

2. Les personnes qui souhaitent obtenir des données plus détaillées sur les catégories socioprofessionnelles, les différences selon les régions du Canada, etc., peuvent consulter le rapport de recherche : Bellemare, Poulin Simon et Tremblay (à paraître).
3. Pour plus d'information sur certains éléments des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises québécoises, on peut consulter l'article de Tremblay (1992a), qui porte plus particulièrement sur les pratiques de formation.

analyses font référence à une certaine catégorie de travailleuses et de travailleurs âgés, c'est-à-dire les personnes qui sont employées dans le « marché primaire », c'est-à-dire plutôt les « bons » emplois des hommes que les « mauvais » emplois des femmes, ces dernières étant davantage concentrées dans le marché secondaire.

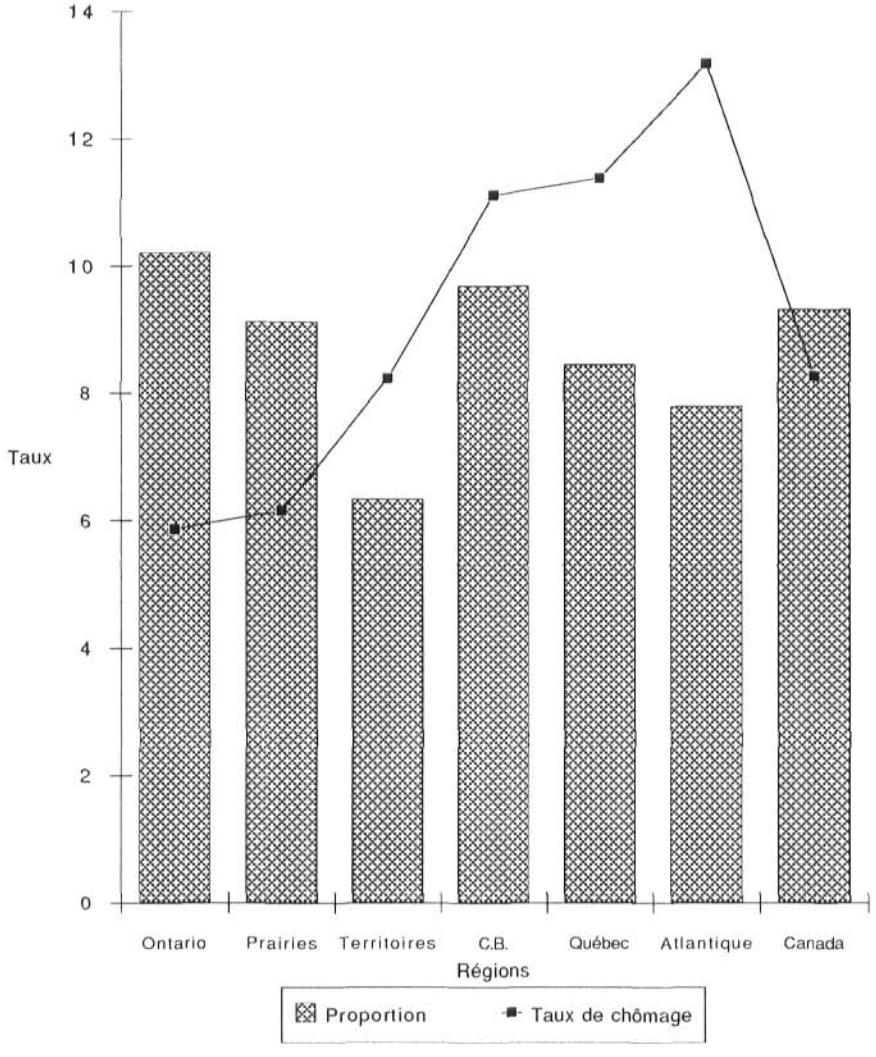
En effet, les entreprises du marché primaire sont caractérisées par l'existence d'une grande stabilité d'emploi, de meilleures conditions de travail et des salaires plus élevés que la moyenne. En contrepartie, le marché secondaire est surtout constitué d'entreprises où les conditions de travail sont moins intéressantes, les salaires peu élevés et qui affichent un fort taux de roulement de la main-d'œuvre. La gestion de la main-d'œuvre dans le marché primaire est contrainte à une certaine rigidité. Celle-ci est attribuable aux règles qui régissent la progression des salaires et les promotions, qui sont généralement liées à des critères d'ancienneté, pondérés par celui de la compétence. Cette situation entraîne une hausse des coûts de la main-d'œuvre âgée et serait à l'origine des politiques de retraite anticipée élaborées par les entreprises du marché primaire. Ces politiques, rappelons-le, concernent surtout la main-d'œuvre masculine, mais n'en ont pas moins une incidence sur la perception sociale des travailleuses vieillissantes en emploi.

Les politiques de retraite anticipée contribuent au développement de nouvelles formes de discrimination systémique à l'égard de cette main-d'œuvre. Elles ont aussi pour effet de réduire l'incitation, pour l'employeur, de mettre en œuvre des mesures d'adaptation des emplois aux travailleuses et aux travailleurs vieillissants. *La retraite anticipée fait alors office de politique de gestion de la main-d'œuvre vieillissante.* Les mesures de passage progressif de l'activité à la retraite complète ne se développent donc pas. Effective à un âge toujours plus précoce, la retraite-couperet demeure la norme, ce qui se traduit par une baisse du taux d'activité de l'ensemble des individus de 45 ans et plus ; cependant, soulignons-le, le taux d'activité des femmes vieillissantes, pour sa part, continue de progresser.

En plus d'une baisse du taux d'activité des travailleuses et des travailleurs vieillissants, la marginalisation se traduit par des taux de chômage plus élevés. Une analyse des taux de chômage québécois montre que bien que les personnes de 55 à 64 ans se retirent de plus en plus de la population active, c'est aussi ce groupe qui a subi la plus forte hausse de son taux de chômage au cours des dernières années. De ce point de vue, les femmes ont également souffert de la pénurie d'emplois observée au Canada depuis quelques décennies. Leur taux de chômage est généralement supérieur à celui des hommes pour la période 1976-1990, et cela vaut tant pour les travailleuses vieillissantes (45-64 ans) que pour les autres groupes d'âge, à l'exception des jeunes hommes. Avant les années 1970, le taux de chômage des femmes était généralement inférieur à celui des hommes, parce que les femmes avaient tendance à se retirer de la population active lorsqu'il y avait pénurie d'emplois. On note d'ailleurs que la participation des femmes à la population active a tendance à être moins forte dans les régions où le taux de chômage est élevé, notamment dans les régions de l'Atlantique et du Québec (voir le graphique 1).

Graphique 1

Proportion dans la population active et taux de chômage des femmes de 45 à 64 ans, Canada et régions, 1986



Certes, les jeunes connaissent aussi des taux de chômage passablement élevés. Toutefois, il s'agit dans ce cas d'un chômage d'insertion, contrairement aux personnes plus âgées qui doivent faire face à un chômage d'« exclusion ». Une fois en chômage, les travailleuses et les travailleurs vieillissants représentent le groupe qui le demeure le plus longtemps. Ainsi, même si la durée moyenne de chômage des femmes est généralement inférieure à celle des hommes, il reste que plus les femmes vieillissent, plus elles connaissent de longues périodes de chômage. En 1990, les jeunes femmes connaissaient des périodes de chômage d'une durée moyenne d'environ 11 semaines, alors que les femmes de 45 ans et plus subissaient le chômage pendant plus de 20 semaines.

Ces longues périodes de chômage semblent traduire des difficultés particulières pour cette main-d'œuvre vieillissante sur le marché du travail. Pour nombre de personnes vieillissantes, les seuls emplois disponibles se retrouvent dans des entreprises où les conditions de travail et les salaires sont moins attrayants. Selon certaines tendances observées aux États-Unis, ce cheminement conduit certains hommes à rejoindre les travailleuses vieillissantes sur le marché secondaire de l'emploi, là où l'accès à la retraite anticipée est pratiquement inexistant[4].

La problématique spécifique des travailleuses vieillissantes

En ce qui a trait aux travailleuses vieillissantes (45-64 ans), il est important de souligner la hausse de la proportion des femmes âgées de 45 à 64 ans sur le marché du travail (voir le tableau 1). C'est là une réalité constamment occultée, les études ayant tendance à mettre en évidence la baisse de l'activité des travailleuses et des travailleurs vieillissants ; or, cette réduction d'activité ne concerne que les hommes. En effet, comme le montre le tableau 1, les femmes

4. Dans un tel contexte, les politiques publiques de retraite anticipée mises en place par les gouvernements au milieu des années 1980 semblent surtout destinées aux personnes salariées moins bien protégées par des régimes privés de retraite, ce qui touche plus particulièrement les femmes. La retraite anticipée n'est pas la seule disposition mise en avant par les gouvernements. Certains pays, dont le Canada, assouplissent l'admissibilité des travailleuses et des travailleurs âgés à l'assurance chômage ou encore modifient les critères d'admissibilité aux pensions d'invalidité (voir Guillemard 1989 et 1990). Notons qu'il peut parfois y avoir divergence dans les objectifs visés par les employeurs, d'un côté, et le gouvernement, de l'autre. Ainsi, une augmentation progressive de l'âge normal de la retraite, tel que prévu aux États-Unis par exemple, risque d'être court-circuitée par des politiques de retraite anticipée adoptées par les employeurs sous la pression des restructurations d'entreprises. Un chapitre complet de Bellemare, Poulin Simon et Tremblay (à paraître) est consacré aux expériences étrangères en matière d'adaptation de l'entreprise à la main-d'œuvre vieillissante. Les expériences mises en relief sont celles des cinq pays suivants : États-Unis, France, Suède, Danemark et Japon.

Tableau 1 : Proportion des femmes et des hommes dans la population active, par groupe d'âge, 1976-1990

Femmes

Groupe d'âge	Année 1976 %	1981 %	1986 %	1990 %
15-24 ans	12,2	12,0	10,4	9,0
25-44 ans	16,1	19,4	23,2	25,2
45-64 ans	8,9	8,9	9,1	10,1
45-54 ans	5,8	5,7	6,0	7,0
55-64 ans	3,1	3,2	3,1	3,1
65 ans et plus	0,4	0,5	0,4	0,5
Total	**37,6**	**40,8**	**43,2**	**44,7**

Hommes

Groupe d'âge	Année 1976 %	1981 %	1986 %	1990 %
15-24 ans	14,7	13,8	11,4	9,9
25-44 ans	28,6	28,3	29,5	29,7
45-64 ans	17,8	16,0	15,0	14,6
45-54 ans	10,9	9,6	9,0	9,2
55-64 ans	6,9	6,4	6,0	5,4
65 ans et plus	1,3	1,1	1,0	1,0
Total	**62,4**	**59,2**	**56,8**	**55,3**

Sources : Statistique Canada. *Enquête sur la population active*. Moyennes annuelles 1976, 1981, 1986, 1990.

de 45 à 64 ans, de plus en plus présentes sur le marché du travail, constituent une part toujours plus importante de la main-d'œuvre (hausse de 8,9 % à 10,1 % de 1976 à 1990), alors que la tendance est à la baisse chez les hommes (diminution de 17,8 % à 14,6 %). Toutefois, les projections indiquent qu'à cause du vieillissement général de la population et de la hausse du taux d'activité des femmes de 45 ans et plus, celles-ci représenteront une proportion de plus en plus grande de la population active d'ici l'an 2000. Dans le cas des hommes, la

baisse du taux d'activité des plus âgés n'arrivera pas à contrebalancer les effets du vieillissement de la population, ce qui se traduira aussi par une augmentation de la population âgée de 45 ans et plus dans la population active. Le graphique 2 fait ressortir l'importance accrue qu'auront les femmes de 45 ans et plus dans l'ensemble de la population active d'ici l'an 2011 d'après les projections des démographes, de même que la progression notable des personnes de 45 ans et plus dans la population totale.

En évitant la distinction entre hommes et femmes, les analystes présument en quelque sorte que le système d'emploi qui s'applique aux femmes est le même que celui que connaissent les hommes. Or, les études sur la segmentation du marché du travail contredisent ce postulat. La progression spectaculaire des taux d'activité chez les femmes depuis les années 1970 n'a pas entraîné un tel bouleversement du marché de l'emploi féminin, et ce en raison de deux caractéristiques de l'emploi féminin : la ségrégation, c'est-à-dire le fait que les femmes ne se retrouvent généralement pas dans les mêmes catégories d'emploi que les hommes[5] ; le cycle professionnel plus discontinu des femmes comparativement à celui des hommes.

Contrairement à la situation de l'emploi chez les hommes, la présence des femmes sur le marché du travail secondaire (ou dans les « mauvais » emplois) est plus généralisée ; elle n'est pas simplement le lot des plus jeunes ou des plus âgées, comme c'est plutôt le cas chez les hommes. Pour les hommes, la variable « âge » explique en partie la répartition des emplois entre les marchés primaire et secondaire. Ce lien est beaucoup moins évident pour les femmes, pour ne pas dire qu'il n'existe tout simplement pas. Les travailleuses sont, encore aujourd'hui, majoritairement concentrées dans certains secteurs d'activité et professions, généralement caractérisés par de moins bonnes conditions de travail.

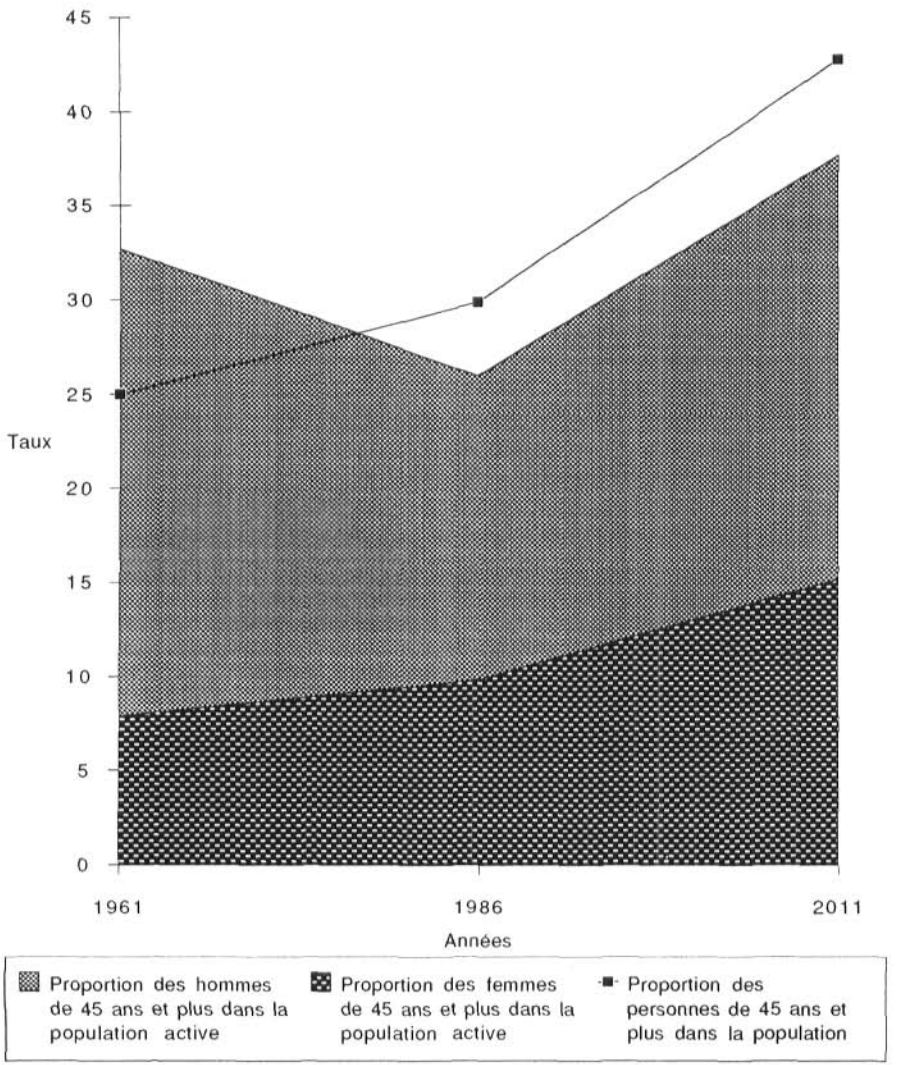
Le caractère plus discontinu de l'emploi féminin constitue une autre différence d'importance entre le profil de carrière des hommes et des femmes. Aux États-Unis, on estimait en 1979 que les femmes âgées de 30 à 44 ans avaient déjà passé 34 % de leurs années de travail potentielles *à l'extérieur* du marché du travail. Pour les hommes, ce pourcentage était évalué à seulement 3 % (Rix 1989). Par ailleurs, une étude canadienne sur la discontinuité de l'emploi féminin concluait que la plus forte présence en emploi des femmes, à un moment donné, tient davantage à un rythme de roulement plus élevé des entrées et des retours des femmes sur le marché du travail qu'au maintien plus continu en emploi d'une large fraction d'entre elles (Le Bourdais et Desrosiers 1990). Les arrêts définitifs de travail auraient donc laissé place à des arrêts temporaires et de plus courte durée, mais la carrière professionnelle de la majorité des femmes reste néanmoins caractérisée par la discontinuité de leur présence sur le marché du travail.

---

5. Pour plus de détails, voir Tremblay (1992a), qui traite de la division sexuelle du travail et de la ségrégation professionnelle.

Graphique 2

Proportion des personnes de 45 ans et plus dans la population active et dans la population totale, Canada, 1961, 1986 et 2011 (projections)



La plus forte discontinuité du cycle d'activité professionnelle des femmes peut s'expliquer de différentes façons. D'une part, à cause du rôle traditionnel des femmes dans la famille, les entreprises ont pu profiter de la demande de certaines d'entre elles pour le travail à temps partiel afin de développer de nouvelles formes d'emploi. Ces dernières découragent la stabilité d'emploi parce que celle-ci n'est pas payante. D'autre part, les femmes demeurant les principales responsables des enfants et du travail domestique, leur cycle de vie familiale explique en partie leur plus faible nombre d'heures hebdomadaires de travail par rapport à celui des hommes, ainsi que leur cycle de vie professionnelle, marqué par la discontinuité.

Ainsi, la segmentation des systèmes d'emploi et la concentration des femmes dans le marché secondaire engendrent des différences profondes entre les réalités vécues par les travailleuses et les travailleurs vieillissants. Confrontées à une constante précarité d'emploi (c'est-à-dire des formes d'emploi précaires ou atypiques) sur l'ensemble de leur cycle de vie active, les travailleuses vieillissantes se distinguent des hommes qui, en fin de carrière, sont plutôt victimes de la rigidité du système d'emploi qui caractérise le marché primaire[6]. Par exemple, pour certains d'entre eux qui souhaiteraient diminuer leurs heures de travail, ou prendre une retraite à temps partiel, il existe peu de choix possibles : c'est l'emploi à plein temps ou la retraite à plein temps.

Ajoutons enfin que, compte tenu des modalités du système de sécurité du revenu pour la retraite au Canada, qui donne un rôle très important au régime privé dans la protection des revenus, les caractéristiques propres à la vie professionnelle d'un bon nombre de femmes produisent des effets néfastes sur le revenu dont elles peuvent disposer à la retraite. En effet, occupant majoritairement des postes sur le marché secondaire de l'emploi, les femmes ont moins souvent accès que les hommes à des régimes privés de retraite (voir Tremblay 1990a, 1990b). Par ailleurs, la faiblesse de leur revenu ainsi qu'une carrière plus courte et discontinue ont pour effet de restreindre considérablement l'accumulation de l'épargne.

Les tendances démographiques

Le vieillissement progressif de la population canadienne est aujourd'hui inéluctable. Loin d'être une caractéristique propre au Canada, le même processus est vécu, à des rythmes différents, dans l'ensemble des pays industrialisés. Ce vieillissement démographique se traduit par l'augmentation du

6. Dans la suite de cette première recherche, nous menons actuellement une enquête en entreprise afin de mieux connaître les pratiques de gestion des entreprises à l'égard des travailleuses vieillissantes et de mettre en évidence certaines pratiques novatrices ayant des effets positifs pour les femmes. Cette deuxième recherche est menée par les trois auteures, grâce à un financement du Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada, et devrait être terminée au début de 1993.

poids relatif des personnes âgées ou vieillissantes (45 ans et plus) parmi l'ensemble de la population, alors que le poids des jeunes diminue (voir graphique 1).

Du début des années 1940 jusqu'au milieu des années 1960, le Canada a connu une période de fécondité relativement élevée, que l'on a qualifiée de « *baby boom* » ou d'« explosion démographique ». Celle-ci fut suivie d'une chute importante de la fécondité. Ce passage du *baby boom* au *baby bust* explique l'importance du vieillissement à venir de la population canadienne[7].

Ainsi, en 1961, les 65 ans et plus représentaient 7,6 % de la population canadienne. En 1981, cette proportion était de 9,7 %. Dans l'hypothèse d'un taux de fécondité qui s'élèverait à 1,66 enfant par femme à compter de 1996, la proportion de personnes âgées atteindrait 13,6 % en 2001, 19,6 % en 2021 et près de 25 % en 2031, soit une personne sur quatre. Jumelé à l'ampleur de la chute de la fécondité datant du milieu des années 1960, le passage graduel des générations nombreuses du *baby boom* au rang des 65 ans et plus explique cette accélération du processus de vieillissement au début du siècle prochain.

Selon l'étude de Légaré (1991), qui traite des rapports de dépendance, le vieillissement de la population contribue au vieillissement inéluctable de la main-d'œuvre, en dépit de la baisse d'activité des hommes de 45 ans et plus. Depuis plus de 40 ans, la proportion des 45-64 ans parmi la population d'âge actif (19-64 ans) s'est maintenue à près de 29 %. Le vieillissement de cette main-d'œuvre potentielle sera pour le moins rapide au cours des prochaines années. En 2001, les 45-64 ans représenteront 36 % de celle-ci, et, en 2011, d'ici 20 ans seulement, plus de 42 % de la main-d'œuvre potentielle sera considérée comme vieillissante et une proportion croissante de celle-ci sera composée de femmes (voir le graphique 1).

Bien que l'on soit devant un processus inéluctable, les conséquences du vieillissement de la population d'âge actif, et ses incidences particulières pour les femmes, ont fait l'objet de très peu d'études jusqu'à récemment et les interventions possibles pour atténuer les conséquences négatives de ce phénomène, encore moins[8].

---

7. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la baisse de la mortalité a peu contribué, jusqu'à maintenant du moins, au vieillissement démographique. En effet, ces gains ont surtout bénéficié aux enfants, ayant pour effet d'accroître la part des jeunes plutôt que celle des personnes âgées dans la population. Toutefois, les gains éventuels sur la mortalité favoriseront désormais davantage les personnes âgées, du moins dans les pays développés, et le vieillissement démographique n'en sera que plus prononcé.
8. Les conséquences du point de vue de la gestion des ressources humaines sont pourtant importantes. Dans de nombreux secteurs d'activité, les promotions et les salaires progressent en fonction de l'ancienneté. Cette forme de gestion correspond parfaitement à une structure par âge pyramidale de la main-d'œuvre. Or, la base de cette pyramide s'effritera rapidement au profit des personnes plus âgées. Mais alors même que la main-d'œuvre disponible avance en âge, la tendance à la baisse de l'âge de la prise de la retraite s'accentue.

Par ailleurs, le retrait précoce de la vie active s'oppose à la diversité du processus réel du vieillissement individuel, de même qu'à la diversité des moyens financiers qu'ont les individus pour y faire face. L'âge est déjà devenu un critère d'exclusion dans nombre d'entreprises québécoises ; au même titre que le sexisme ou le racisme, il est maintenant convenu de parler d'« âgisme ». Pourtant, ce phénomène va à l'encontre de l'évolution de l'état de santé de la population en général. De plus en plus d'individus accèdent à la soixantaine, et un bon nombre survit plus longtemps que jamais. Il subsiste évidemment des différences selon la situation socio-économique ; dans les milieux pauvres ou dans les milieux où les conditions de travail sont difficiles, l'espérance de vie est inférieure à la moyenne. La tendance générale est toutefois à la hausse. S'il y avait jadis une certaine concordance entre retraite et vieillesse, elle n'existe plus aujourd'hui, du moins pas pour toutes les catégories sociales. La retraite s'apparente ainsi désormais beaucoup plus à la notion de *vieillissement social* qu'à celle de *vieillissement biologique*. Comme le note Gaullier (1988 : 25) :

> En marge des découpages institutionnels concernant les âges et les temps sociaux, les plus de 50 ans sont en train de créer un nouvel espace. D'un côté, la vie s'allonge et sa qualité est meilleure ; de l'autre, la vie « active » s'arrête de plus en plus tôt ; la période entre la sortie de la vie professionnelle et l'entrée dans la vieillesse est de plus en plus grande. Le décalage entre vieillissement biologique et vieillissement social s'accentue. On est jeune, biologiquement, de plus en plus tard et vieux, socialement, de plus en plus tôt ; il se crée une nouvelle période pendant laquelle l'individu est trop jeune pour être vieux, et trop vieux pour être jeune.

Le vieillissement de la population active et la progression continue de l'activité des femmes, et notamment des travailleuses vieillissantes, nous invitent à repenser la notion de vieillissement social. Cela nous oblige à reconsidérer la place des travailleuses et des travailleurs vieillissants dans la société, et peut-être surtout à *repenser l'organisation du travail et la fin de carrière des individus*. En effet, le vieillissement de la population canadienne a des conséquences économiques et sociales importantes. Entre autres, les régimes sociaux sont fondés sur les prélèvements financiers auprès de la population active, en emploi, de sorte que si nous voulons maintenir nos régimes sociaux et notre niveau de vie, le vieillissement de la population appelle des interventions tant du côté des régimes publics de pension que du côté du marché du travail. C'est d'autant plus important si l'on tient compte du fait que les femmes sont moins en mesure de prendre une retraite hâtive que les hommes, n'ayant généralement pas les revenus privés de retraite pour ce faire.

Du côté de la main-d'œuvre comme de l'emploi, les personnes de 45 à 64 ans représentent de plus en plus une catégorie importante, comportant certaines spécificités. Pour mieux comprendre la problématique posée par le vieillissement de la main-d'œuvre, nous dégagerons quelques tendances récentes relatives au marché du travail, en soulignant toujours la problématique spécifique des travailleuses vieillissantes.

La main-d'œuvre « vieillissante » : les 45-64 ans

La main-d'œuvre vieillissante est appelée à se transformer au cours des prochaines décennies. D'une part, si son poids relatif par rapport à l'ensemble de la population active a diminué quelque peu depuis 1971[9], il en sera tout autrement d'ici 2011. Les générations du *baby boom* vieillissent et entraînent dans leur sillon le vieillissement progressif de la main-d'œuvre. Si les années 1960 ont été marquées par la montée des jeunes et le développement progressif du travail féminin, la fin du siècle sera caractérisée par la montée de la main-d'œuvre « vieillissante », soit le groupe des 45-64 ans.

La main-d'œuvre vieillissante ne sera pas que plus nombreuse au tournant du siècle prochain. Plus important encore pour notre propos, elle est aussi appelée à se féminiser davantage. En effet, comme le milieu des années 1960 marque le début de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, ces travailleuses, aujourd'hui vieillissantes, remplacent progressivement des générations précédentes, moins présentes sur le marché du travail. Il est donc probable que la tendance à la hausse des taux d'activité des femmes âgées de 45 à 64 ans se poursuivra au cours des prochaines années.

La hausse du taux d'activité des femmes (de 41 % à 53 %, de 1976 à 1990) contraste avec l'évolution récente de l'activité masculine. Depuis plus de 20 ans, le taux d'activité des hommes de 45 ans et plus est à la baisse. Chez les 45-64 ans par exemple, ce taux est passé de 85,7 % à 79,3 % (voir le tableau 2). Jusqu'où ira la tendance à l'égalisation des taux d'activité entre hommes et femmes ? Bien qu'il soit risqué d'avancer des chiffres précis, il ne fait aucun doute que la main-d'œuvre des 45-64 ans se féminisera davantage au cours des prochaines années.

De plus, les attitudes à l'égard de la retraite semblent aussi différentes selon que cette dernière soit le fait d'un homme ou d'une femme. Bien que les recherches ne soient pas toutes parfaitement convergentes et concluantes, selon quelques études, la retraite apparaît comme une étape positive chez les hommes, alors qu'elle serait perçue de façon négative chez les femmes, qui la voient davantage comme une exclusion prématurée que comme une « récompense ».[10] L'origine de cette distinction entre les sexes pourrait résider dans la signification même de la retraite :

> Ce modèle rigide de retraite renvoie à une certaine conception du travailleur (et donc du retraité) : un adulte, de sexe masculin, subvenant aux besoins d'une famille, travaillant à plein temps au cours d'une carrière linéaire,

---

9. Il est passé de 28,7 % à moins de 25 % de 1971 à 1990.
10. Certaines chercheuses considèrent que le concept de retraite en soi peut recouvrir une vision sexiste. Évidemment, les régimes de retraite ne tiennent pas compte de la contribution des femmes au travail domestique, ni de quelque forme de travail non marchand que ce soit, qu'il soit effectué par des femmes ou des hommes. La question mérite certes d'être prise en considération, mais ce débat dépasse toutefois le cadre du présent article. Voir Szinovacz (1989).

pendant une quarantaine d'années et jouissant alors d'une retraite à âge fixe, liée à l'arrêt de tout travail et donnant droit à une pension financée par la seule répartition, pour lui et son conjoint. Cette Deuxième Carrière renforce le cycle de vie que nous connaissons avec trois étapes juxtaposées : la jeunesse-formation, la vie adulte-production, la retraite-inaction. Cette Deuxième Carrière couperet a-t-elle de l'avenir ?

Gaullier 1988 : 75

Tableau 2 : Taux d'activité des femmes et des hommes par groupe d'âge, 1976-1990

Femmes

Groupe d'âge	Année 1976 %	1981 %	1986 %	1990 %
15-24 ans	56,8	63,2	65,7	66,6
25-44 ans	53,6	65,1	73,0	77,7
45-64 ans	41,0	45,2	47,4	53,5
45-54 ans	48,3	55,7	60,7	68,7
55-64 ans	31,9	33,7	33,4	35,7
65 ans et plus	4,3	4,5	3,7	3,9
Total	**45,2**	**51,7**	**55,3**	**58,4**

Hommes

Groupe d'âge	Année 1976 %	1981 %	1986 %	1990 %
15-24 ans	67,9	72,3	71,1	71,1
25-44 ans	95,7	95,7	94,6	94,0
45-64 ans	85,7	84,7	80,7	79,3
45-54 ans	92,5	92,8	91,5	91,0
55-64 ans	76,7	75,0	68,5	64,9
65 ans et plus	16,1	14,1	11,8	11,4
Total	**77,6**	**78,4**	**76,6**	**75,9**

Sources : Statistique Canada. *Enquête sur la population active.* Moyennes annuelles 1976, 1981, 1986, 1990.

Cette citation nous amène à nous demander si ce concept de retraite-couperet a jamais été adapté au cycle de vie féminin et si la représentation sociale de la retraite ne serait pas sexiste dans sa conception actuelle.

Avant de terminer cette brève analyse, mentionnons l'attitude négative de la population à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante. La travailleuse vieillissante, peut-être encore plus que son homologue masculin, est trop souvent présentée comme étant peu productive, peu motivée, plus difficilement « adaptable » aux nouvelles technologies, plus disposée à la maladie et aux accidents de travail, donc plus souvent absente de son travail, etc. Bien qu'elles soient réfutées par la plupart des études sur le sujet, les opinions sur la main-d'œuvre vieillissante semblent bien ancrées dans les mentalités. Les travailleuses vieillissantes se laissent peut-être convaincre du bien-fondé de ces préjugés, notamment de celui qui les rend responsables du chômage élevé des jeunes.

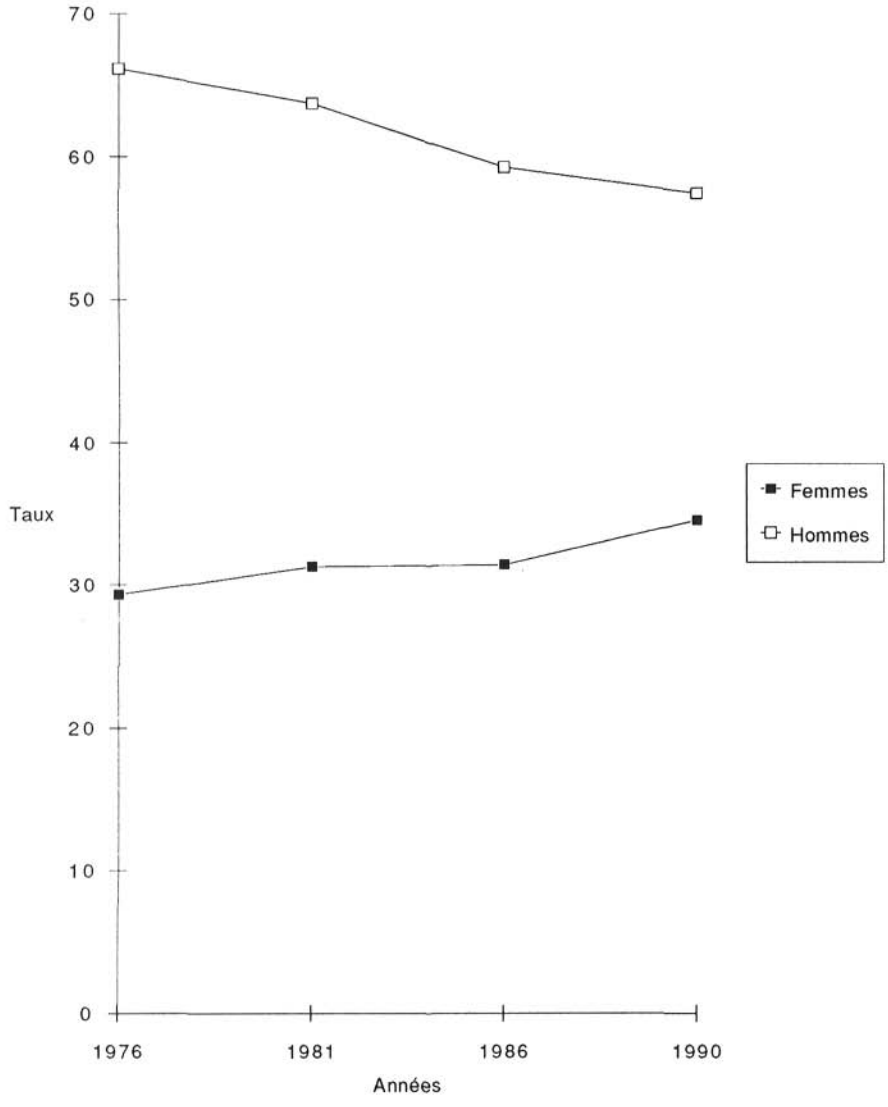
Concluons cette section en rappelant les grandes tendances démographiques qui constituent la toile de fond du vieillissement de la main-d'œuvre féminine. Le vieillissement des générations du *baby boom* au cours des 20 prochaines années entraînera un vieillissement de la main-d'œuvre. Cette main-d'œuvre vieillissante se féminisera davantage que par le passé, alors que les comportements entre hommes et femmes par rapport à leur activité sur le marché du travail tendent à se rapprocher. La retraite est toutefois plus précoce que jamais pour les travailleurs vieillissants ; ils sont plus nombreux à écourter leur activité après 45 ans, alors que les femmes vieillissantes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail.

Les caractéristiques des emplois des travailleuses vieillissantes

Les études portant sur le marché du travail indiquent que le marché pour la main-d'œuvre masculine est caractérisé par des traits différents du marché de l'emploi de la main-d'œuvre féminine. Les femmes sont largement concentrées dans certains secteurs d'emploi et certaines professions moins bien rémunérés, alors que les hommes se retrouvent majoritairement dans d'autres, mieux rémunérés. De plus, la trajectoire professionnelle des femmes et leur cycle de vie sont aussi très différents de ceux des hommes, parce que les travailleuses assument encore plus souvent que les hommes les tâches ménagères et familiales. De ce fait, les emplois à temps partiel sont surtout occupés par des femmes, et leur taux d'activité demeure généralement plus faible que celui des hommes, bien qu'il ait considérablement progressé au cours des dernières décennies. L'analyse statistique révèle que la situation de l'emploi des travailleuses vieillissantes s'apparente davantage à celle des femmes plus jeunes qu'à celle des hommes vieillissants. Cela confirme l'importance d'une analyse spécifique de la situation des travailleuses vieillissantes sur le marché du travail, et c'est précisément l'objet de la prochaine section.

Graphique 3

Taux d'activité des personnes de 45 ans et plus, selon le sexe, Canada, 1976-1990



Les secteurs d'activité et les catégories professionnelles des travailleuses vieillissantes

Les femmes de 45 ans et plus sont concentrées majoritairement dans quatre secteurs économiques : 55,1 % se retrouvent dans les services de la santé et des services sociaux, le commerce de détail, les industries manufacturières et le secteur de l'enseignement. Le pourcentage étant de 51,4 % pour l'ensemble des femmes, on peut conclure que les travailleuses vieillissantes sont rassemblées dans les mêmes secteurs d'activité que les autres femmes. Toutefois, le vieillissement de la main-d'œuvre frappe plus particulièrement certains secteurs. Pour l'ensemble des secteurs d'activité, la main-d'œuvre féminine vieillissante représente 9,9 % de la population active totale en 1986, alors que la main-d'œuvre masculine vieillissante représente 16,4 % du total. Dans le cas des secteurs d'emploi féminins, le vieillissement est plus accentué dans les quatre secteurs où se trouvent en majorité les femmes, en particulier dans les services sociaux et de soins de santé, ainsi que dans l'enseignement où ces proportions grimpent respectivement à 19,6 % et à 16,1 %.

Les femmes de 45 ans et plus sont concentrées dans trois professions, comme c'est aussi le cas pour l'ensemble des femmes : près de 60 % d'entre elles se retrouvent dans les emplois de bureau, les services et la vente. Comme dans le cas des secteurs d'activité, certaines professions ont une main-d'œuvre vieillissante plus importante que la moyenne. Dans les trois professions où se situent la majorité des femmes, soit employés et employées de bureau, travailleuses et travailleurs spécialisés dans les services et dans la vente, on retrouve une proportion plus forte de travailleuses de 45 ans et plus, soit respectivement 17,4, 16,7 et 16,2 % comparativement à 9,9 % pour la moyenne.

La durée du travail des travailleuses vieillissantes

En ce qui concerne la durée du travail, il importe de rappeler que les trois quarts des femmes de 45 ans et plus travaillent à plein temps. Comme l'indique le tableau 3, une femme sur quatre travaille à temps partiel (24,9 %) contre seulement un homme sur vingt (5,1 %).

Chez les hommes, le temps partiel est fortement concentré chez les jeunes de 15 à 24 ans, alors qu'il est réparti plus également dans tous les groupes d'âge pour les femmes (voir le graphique 4). En fait, les femmes de 25 ans et plus sont relativement nombreuses à travailler à temps partiel.

Tableau 3 : Distribution en pourcentage des emplois à temps plein et à temps partiel, par sexe et par groupe d'âge, Canada, 1990

Groupe d'âge	Emplois	Sexe	
		Femmes (%)	Hommes (%)
15-24 ans	temps plein	60,6	68,7
	temps partiel	39,4	31,3
	Total	100,0	100,0
25-44 ans	temps plein	81,0	97,5
	temps partiel	19,0	2,5
	Total	100,0	100,0
45 ans et plus	temps plein	75,1	94,9
	temps partiel	24,9	5,1
	Total	100,0	100,0

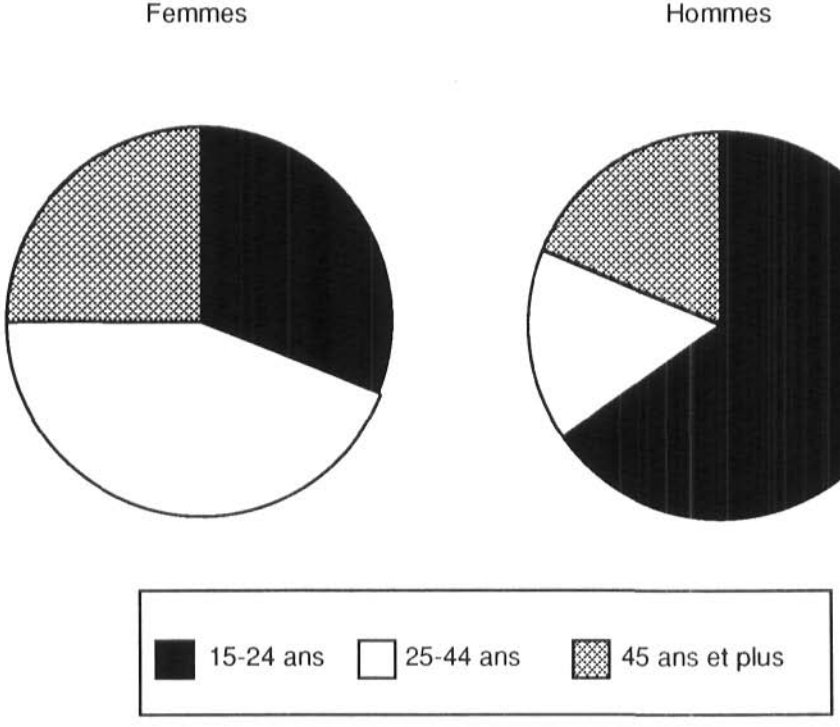
Sources : Statistique Canada. *Enquête sur la population active.* Moyennes annuelles 1976, 1981, 1986, 1990.

Les motifs pour préférer le travail à temps partiel sont évidemment différents selon les catégories d'âge et le sexe. On observe que près de 40 % de femmes travaillent à temps partiel par choix, alors que ce n'est le cas que pour 20 % des hommes. Dans le cas des femmes de 45 ans et plus, plus des deux tiers choisissent volontairement le temps partiel (68 %). Chez les jeunes femmes, les études motivent le temps partiel dans les deux tiers des cas. Chez les jeunes hommes, notons que ce sont les trois quarts qui travaillent à temps partiel à cause des études (voir le tableau 4).

La moyenne des heures travaillées par les femmes est inférieure à celle des hommes. Lorsqu'elles travaillent à plein temps, les femmes ne font que 39,3 heures, alors que les hommes totalisent plus de 44 heures (voir le tableau 5), ce qui s'explique essentiellement par les secteurs où ils et elles se retrouvent. Les femmes occupent majoritairement des emplois dans le secteur des services où les heures sont plus courtes que dans le secteur manufacturier où l'on retrouve une très forte majorité d'hommes. Dans ce cas, on observe peu de variations en fonction de l'âge, ce qui indique bien que ce sont les secteurs d'emploi plutôt que les caractéristiques de la main-d'œuvre qui expliquent ces résultats.

Graphique 4

Distribution en pourcentage des emplois à temps partiel par sexe et groupe d'âge, Canada, 1990



Pour ce qui est du travail à temps partiel, la moyenne des heures travaillées par les hommes sont légèrement inférieure à celle des femmes. Rappelons que, chez les hommes, le temps partiel se concentre surtout chez les plus jeunes, ce qui n'est pas le cas chez les femmes (voir le tableau 5). Cette dernière caractéristique témoigne bien de la spécificité des emplois masculins et féminins.

La durée moyenne des emplois occupés par les hommes est supérieure à la durée moyenne établie pour les femmes, soit 8,5 ans contre 5,9 ans, ce qui reflète une plus grande stabilité des emplois masculins (voir le tableau 6). La durée moyenne pour le groupe des 45 ans et plus est de 10,7 ans pour les femmes et de 15,6 ans pour les hommes ; c'est donc au sein de ce groupe que la différence est la plus forte.

Tableau 4 : Raison de l'emploi à temps partiel par groupe d'âge et par sexe, Canada, 1990

Sexe	Raison				
	Choix (%)	Obligations (%)	Études (%)	Seul travail trouvé (%)	Autres (%)
Femmes	39,2	14,4	22,8	22,1	1,5
15-24 ans	11,0	2,3	68,4	18,3	0,0
25-44 ans	43,1	26,2	3,3	26,0	1,3
45 ans et plus	68,2	8,3	0,0	20,2	3,3
Hommes	19,1	1,4	53,3	23,0	3,2
15-24	7,4	0,0	76,9	15,7	0,0
25-44	12,8	4,3	21,3	55,3	6,4
45 ans et plus	69,0	0,0	0,0	21,0	10,0

Sources : Statistique Canada. *Enquête sur la population active.* Moyennes annuelles 1976, 1981, 1986, 1990.

Tableau 5 : Moyenne des heures travaillées par semaine, par sexe, groupe d'âge et statut d'emploi, Canada, 1990

Sexe	Moyenne des heures travaillées		
	Temps plein	Temps partiel	Total
Femmes	39,3	16,7	33,7
15-24 ans	38,6	14,5	29,1
25-44 ans	39,3	17,9	35,2
45 ans et plus	39,7	17,3	34,1
Hommes	44,2	15,3	41,8
15-24 ans	42,1	14,6	33,4
25-44 ans	44,5	17,3	43,8
45 ans et plus	44,6	16,0	43,2

Sources : Statistique Canada. *Enquête sur la population active.* Moyennes annuelles 1976, 1981, 1986, 1990.

Tableau 6 : Durée moyenne de l'emploi (en années) par sexe et groupe d'âge, Canada, 1990

Groupe d'âge	Sexe	
	Femmes (nombre d'années)	Hommes (nombre d'années)
15-24 ans	1,36	1,43
25-44 ans	5,43	6,77
45 ans et plus	10,75	15,63
Total	5,93	8,45

Sources : Statistique Canada. *Enquête sur la population active.* Moyennes annuelles 1976, 1981, 1986, 1990.

Les revenus associés aux emplois des travailleuses vieillissantes

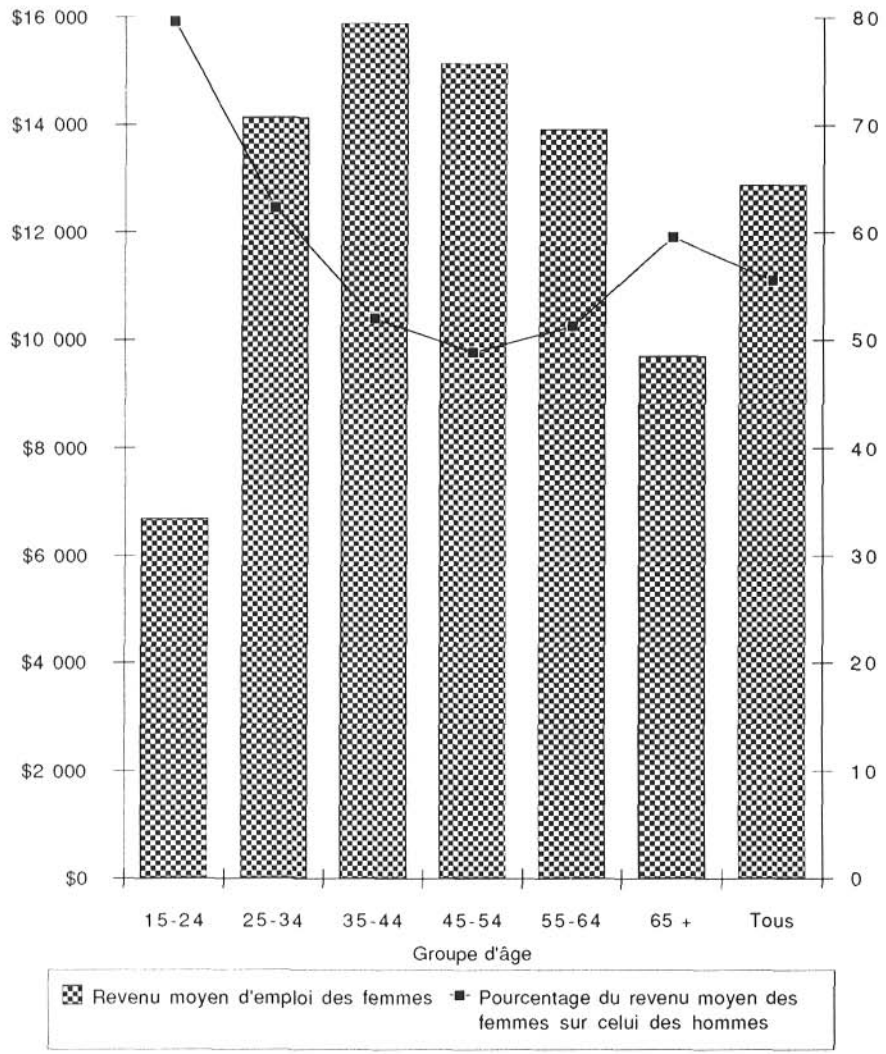
En 1986, le revenu moyen d'emploi des femmes représentait 55,5 % de celui des hommes. Pour les groupes plus jeunes (15-24 ans), les revenus des hommes et des femmes sont semblables, alors que l'écart est plus important pour les groupes plus âgés, de 25 ans jusqu'à 65 ans. Bien que les femmes interrompent de moins en moins longtemps leur carrière lorsqu'elles ont des enfants, il ne semble pas que cette activité soutenue leur ait été aussi profitable financièrement que c'est le cas pour les hommes. En effet, le taux d'augmentation des revenus des femmes demeure plus faible que celui des hommes, de sorte que l'écart s'accroît avec l'âge (voir le graphique 5).

On observe cependant que les revenus moyens d'emploi des femmes en dollars constants (de 1986) ont progressé davantage que ceux des hommes pour la période de 1981 à 1986. L'ensemble des travailleuses a connu une progression de 10,2 %, alors que les hommes n'enregistraient qu'une hausse de 3,7 %. C'est en fait la catégorie des femmes âgées de 35 à 44 ans qui a connu la plus forte augmentation, soit une hausse de 15 %.

Les femmes sont cependant plus nombreuses que les hommes dans les catégories à faible revenu d'emploi. Le tiers des hommes et des femmes de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans gagne entre 15 000 et 30 000 $. Par contre, aux deux extrémités de la distribution des revenus d'emploi, la situation s'inverse. Un peu plus de la moitié des femmes âgées de 45 à 54 ans gagnent moins de 15 000 $, alors que c'est le cas de moins du tiers des hommes. À l'inverse, les femmes sont très peu nombreuses à gagner plus de 30 000 $, ce qui est le cas de près d'un homme sur deux. La situation des deux groupes se détériore avec l'âge : 59 % des femmes de 55 à 64 ans ont des revenus inférieurs à 15 000 $, alors que c'est le cas d'environ le tiers des hommes, et 35,6 % des hommes ont des revenus supérieurs à 30 000 $, ce qu'un pourcentage négligeable de femmes atteint (voir le graphique 6).

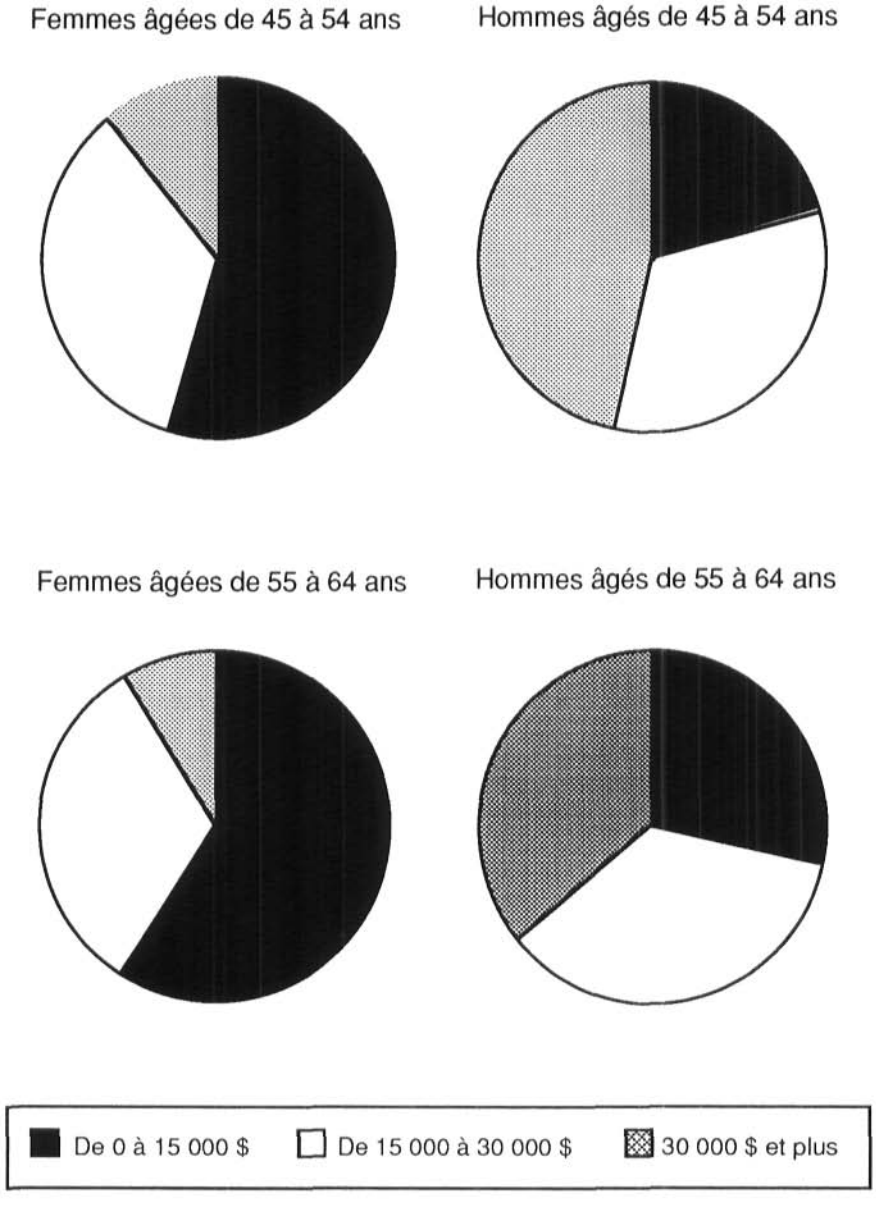
Graphique 5

Revenu moyen d'emploi des femmes et pourcentage de celui-ci sur le revenu moyen d'emploi des hommes, par groupe d'âge, Canada, 1986



Graphique 6

Répartition de la population selon la tranche de revenu d'emploi, le groupe d'âge et le sexe, Canada, 1986



Les options pour l'avenir

La description de la main-d'œuvre vieillissante, et particulièrement celle des femmes qui précède, ainsi que les tendances observées dans la gestion de l'emploi nous amènent à mettre en évidence deux grandes options qui semblent se dégager pour l'avenir. D'une part, on peut poursuivre la tendance observée depuis déjà quelques années, c'est-à-dire favoriser la retraite anticipée, ce qui réduirait la période d'activité des femmes sur le marché du travail, alors qu'elle est déjà plus courte que celle des hommes (le scénario « rouge »). D'autre part, on peut chercher à modifier l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail en fonction d'une main-d'œuvre vieillissante et ainsi encourager le maintien en activité (le scénario « vert ») (Gaullier 1988). La première solution aurait pour effet d'aggraver une situation qui inquiète déjà plusieurs économistes, soit la forte montée du rapport personnes retraitées/personnes actives. La seconde semble plus appropriée à la fois pour la société et pour les individus : une véritable gestion de la fin de carrière des travailleuses et des travailleurs vieillissants, en fonction des caractéristiques propres à chaque sexe. Or, les pratiques observées au cours des dernières années en Amérique du Nord (Québec, Canada et États-Unis) semblent indiquer une orientation vers le scénario « rouge », soit le retrait précoce de la vie active et la précarité d'emploi généralisée (Tremblay 1990b), incluant hommes et femmes.

Pour renverser la tendance actuelle, il faudrait obtenir l'appui de tous les acteurs sociaux. État, syndicats et employeurs devront réviser des pratiques et des attitudes qui semblent recevoir un large appui, la retraite à 55 ans étant actuellement vue d'un très bon œil par plusieurs. Or, le poids du vieillissement démographique, la progression de l'activité féminine et les faibles revenus d'activité des femmes, tout comme le simple objectif d'une meilleure qualité de vie pour les travailleuses et les travailleurs vieillissants, semblent commander une remise en question de l'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans les entreprises[11].

À cet égard, l'expérience récente de certains pays est intéressante. Ainsi, les pays scandinaves semblent vouloir favoriser la retraite progressive. Le travail « à temps partagé » est alors appelé à prendre une place importante dans la gestion de la main-d'œuvre vieillissante et de la fin de carrière. En Amérique du Nord, la réflexion sur les options possibles pour l'ensemble de la main-d'œuvre vieillissante, et pour la main-d'œuvre féminine en particulier, n'en est qu'à ses débuts[12]. Il faut toutefois espérer qu'elle progresse au cours des années à venir,

---

11. Voir Bellemare et Poulin Simon (à paraître), Poulin Simon et Tremblay (1984), ainsi que Tremblay (1989) sur les questions de partage du travail.
12. Voir Bellemare, Poulin Simon et Tremblay (à paraître) pour plus de détails sur les diverses stratégies de gestion de main-d'œuvre et les politiques publiques.

car les travailleuses actuellement présentes sur le marché du travail ne sont aucunement assurées de pouvoir choisir de prolonger leur vie active.

Diane Bellemare
Département de sciences administratives
Université du Québec à Montréal

Lise Poulin Simon
Département de relations industrielles
Université Laval

Diane-Gabrielle Tremblay
Module « Travail, économie et gestion »
Télé-université

RÉFÉRENCES

Bellemare, Diane

1984 « La sécurité économique et les mutations de l'État-providence », dans D. Bellemare et C. Saint-Pierre (dir.), *Les stratégies de reprise.* Montréal, Éditions Saint-Martin : 47-60.

BELLEMARE, Diane et Lise Poulin Simon

1986 *Le défi du plein emploi ; un nouveau regard économique.* Montréal, Éditions Saint-Martin.

à paraître « Working time in Canada », dans *Times Are Changing Working Tme in 25 Industrialized Countries.* Genève, Bureau international du travail.

BELLEMARE, Diane, Lise Poulin Simon et Diane-Gabrielle Tremblay

1991 *Les travailleuses vieillissantes : une réalité méconnue.* Rapport de recherche remis au Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada.

1992 « Les travailleuses vieillissantes et les enjeux institutionnels en matière de gestion des ressources humaines », *Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme,* 2, 3, printemps : 40-45.

à paraître *Part Time Work : Precarious Work and Dfficult Retirement for Aging Women ?,* dans un ouvrage collectif sur le travail à temps partiel, qui sera publié par l'institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchern (Allemagne).

DAVID, Hélène et Alain Pilon

1989 « Politiques d'entreprises manufacturières à l'égard de leur main-d'œuvre vieillissante », *Actes du colloque : Le vieillissement au travail, une question de jugement.* Montréal, IRAT : 88-91.

DE SÈVE, Monique
1988 « Pour une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986 », *Interventions économiques,* 20-21 : 59-102.

FOOT, D.K. et R.A. Venne
1990 « Population, pyramids and promotional prospects », *Canadian Public Policy,* 16, 4 : 387-398.

Gaullier, X.
1988 *La deuxième carrière : âges, emplois, retraites.* Paris, Éditions du Seuil.

GUÉRIN, G. et M. Hébert
1988 *La situation des travailleurs âgés sur le marché du travail du Québec.* Montréal, Université de Montréal, École des relations industrielles, document de recherche 88-09.

GUILLEMARD, Anne-Marie
1989 « Les transformations de la sortie définitive d'activité au niveau international : vers un réexamen du rôle de la retraite ? », *Droit social,* 12, décembre : 851-860.
1990 « Les nouvelles frontières entre travail et retraite en France », *La Revue de l'IRES, 2,* hiver : 41-98.

LE BOURDAIS, C. et H. Desrosiers
1990 « Les femmes et l'emploi, une analyse de la discontinuité des trajectoires féminines », *Recherches féministes,* 3, 1 : 119-134.

LÉGARÉ, L., N. Marcil-Gratton et Y. Carrière
1991 « Vieillir en emploi : un choix déjà inscrit dans l'avenir démographique du Québec ». Présentation au 46e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, avril.

MC DONALD, L. et R. A. Wanner
1984 « Socioeconomic determinants of early retirement in Canada », *Canadian Journal of Aging,* 3, 3 : 105-116.

Poulin Simon, Lise
1991 « Le droit à l'emploi des salarié(e)s vieillissant(e)s ; l'ambiguité des revendications traditionnelles syndicales ». Conférence présentée lors du 46e congrès des relations industrielles de l'Université Laval.

POULIN SIMON, L. et Diane G. Tremblay
1984 *Le programme de travail partagé : une expérience utile mais... Une évaluation des expériences des travailleurs et travailleuses du Québec.* Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail.

RIX, S.E.
1989 « The feminization of the older workforce : implication for policymakers ». Communication présentée au colloque *Aging differently at work : implications for the 1990s,* Annual Meeting of the Gerontological Society of America, Minneapolis, novembre.

STANDING, Guy
1986 « La flexibilité du travail et la marginalisation des travailleurs âgés : pour une nouvelle stratégie », *Revue internationale du travail,* 125, 3 : 363-383.

STATISTIQUE CANADA
1990 *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires.* Cat. 91-520.

SZINOVACZ, M.
1989 « Les femmes et la retraite », dans *Actes du colloque : Le vieillissement au travail, une question de jugement.* Montréal, IRAT : 146-149.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle
1989 « From work-sharing to the flexibilization of working time : A comparative analysis of the cases of France and Canada », dans J.B. Agassi et S. Heycodk (dir.), *The Redesign of Working Time : Promise or Threat.* Berlin, Éditions Sigma : 67-83.
1990a *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques.* Montréal, Éditions Télé-université et Saint-Martin.
1990b *L'emploi en devenir.* Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, collection Diagnostic.
1992a « La formation dans les entreprises ; réalités et défis. », *Possibles*, septembre : 101-116.
1992b « L'emploi des femmes et la division sexuelle du travail. », dans Diane-Gabrielle TREMBLAY (dir.), avec la collaboration de Daniel Villeneuve, *Travail et société. Une introduction à la sociologie du travail.* Montréal, Éditions Télé-université et Agence d'Arc : 351-402.