



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

LE CONSEIL NATIONAL DES AÎNÉS



NATIONAL SENIORS COUNCIL

Consultations sur la participation au marché du travail des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite et sur les relations intergénérationnelles

Octobre 2011



Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage
Portage IV, 10e étage
Gatineau, Québec
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260
En ligne : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2011

Papier
N° de cat. : HS4-111/2011
ISBN : 978-1-100-53661-3

PDF
N° de cat. : HS4-111/2011F-PDF
ISBN : 978-1-100-98044-7

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwsgc.gc.ca.



Avant-propos

En juin 2010, au moment où l'ancienne ministre d'État (Aînés), l'honorable Diane Ablonczy, a confié au Conseil national des aînés ses priorités actuelles, le Conseil était indécis quant à la façon de traiter simultanément deux sujets très différents, soit la participation des aînés et des personnes qui approchent de l'âge de la retraite à la population active, ainsi que les relations intergénérationnelles. Des discussions avec des intervenants ont toutefois mis en lumière les liens multiples unissant ces deux priorités.

Les conclusions des consultations menées par le Conseil national des aînés au sujet de ces deux priorités ont fait l'objet d'une synthèse dans le rapport « Ce qui a été dit », qui a été remis en juin 2011 aux ministres responsables, soit la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, la ministre de la Santé et la ministre d'État (Aînés), ainsi qu'à tous les intervenants ayant pris part à ce projet. Il nous fait maintenant plaisir de présenter le présent rapport aux ministres responsables, qui a été préparé à partir des commentaires recueillis lors des consultations et qui tient compte des recommandations des participants.

Après s'être penché sur la participation des aînés et des personnes qui approchent de l'âge de la retraite à la population active, le Conseil a pris conscience du caractère intergénérationnel de cette priorité et du fait que plusieurs des recommandations contenues dans ce rapport sont applicables à des travailleurs de tous âges.

L'incidence des changements démographiques sur les relations intergénérationnelles s'est révélée difficile à cerner. Les enjeux intergénérationnels observables dans notre société ont été abordés dans le cadre de chacune des consultations qui ont été menées et la conclusion générale consistait invariablement en ce que les Canadiens doivent accepter les différences générationnelles dans tous les milieux de la société, notamment dans le cadre familial, au travail et dans la communauté. De nombreux exemples de projets intergénérationnels mis en œuvre par des organismes et par des communautés, ainsi que les avantages de ces initiatives, ont été présentés. Le Conseil a d'ailleurs tenu compte de ces commentaires afin d'élaborer certaines recommandations.

Il est important de noter que le Conseil a tenu pour la première fois une consultation en ligne. Nous espérons que cette méthode économique permettra dorénavant une plus grande participation des Canadiens.

Le Conseil est heureux de soumettre ces recommandations au gouvernement du Canada et il espère qu'elles constitueront des propositions réalistes et applicables en vue d'aider le gouvernement à maintenir la qualité de vie et le bien-être de tous les Canadiens.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink that reads "Jean-Guy Soulière".

Jean-Guy Soulière
Président
Conseil national des aînés





Table des matières

	<u>Page</u>
Mandat du Conseil national des aînés	1
Introduction	3
Aperçu de la participation au marché du travail des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite	5
Aperçu des relations intergénérationnelles	11
Mesures proposées	15
Conclusion	29
 ANNEXES	
ANNEXE A : Glossaire	31
ANNEXE B : Résumé des mesures proposées	35
ANNEXE C : Liste des participants aux consultations	37
ANNEXE D : Membres du Conseil national des aînés	49





Mandat du Conseil national des aînés

Le Conseil national des aînés conseille le gouvernement du Canada, par l'entremise de la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences et de la ministre de la Santé, sur toutes les questions liées au bien-être et à la qualité de vie des aînés, y compris sur les possibilités d'action et les difficultés créées par l'augmentation rapide et la diversité croissante d'une population vieillissante. À la demande de la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences et de la ministre de la Santé, le Conseil national des aînés :

- formulera des avis sur les possibilités et les enjeux actuels et nouveaux liés à la qualité de vie et au mieux-être des personnes âgées, aujourd'hui et demain;
- entreprendra, au besoin, des activités telles que la commande de travaux de recherche, la convocation de comités d'experts et de tables rondes, et la tenue de réunions consultatives;
- donnera des avis éclairés en tenant compte des points de vue de spécialistes, d'aînés, d'organismes et de groupes fournissant des programmes et des services aux aînés, d'organismes consultatifs des provinces et des territoires et d'autres intéressés pertinents;
- s'assurera de la présence d'une approche globale et de collaboration dans le cadre de l'étude de politiques, de programmes et de services qui ont une incidence sur la vie des personnes âgées, en consultant les autres ministères et ordres de gouvernement et les organismes consultatifs touchés par les initiatives prises à l'égard des personnes âgées.





Introduction

La population canadienne prend de l'âge. En 2009, 13,9 % de la population avait 65 ans ou plus. D'ici 2036, il est prévu qu'un Canadien sur quatre (entre 23 % et 25 %) sera un aîné¹. Étant donné l'augmentation de l'espérance de vie, la baisse du taux de fécondité et le vieillissement de la plus importante cohorte d'âge, soit la génération du baby-boom², le Canada connaît actuellement un changement démographique sans précédent².

Cette évolution démographique aura des répercussions sur l'économie et sur la population active, à mesure que les « baby-boomers » commenceront à prendre leur retraite en grand nombre. La décroissance de la population active causée par les départs à la retraite se traduira en effet par une augmentation du ratio² de dépendance des personnes âgées et par une baisse des recettes nationales découlant de l'impôt sur le revenu. Ainsi, un nombre relativement réduit de travailleurs devra défrayer les coûts liés aux services offerts à un nombre croissant de retraités. Cette situation soulève des questionnements quant au bien être économique et au niveau de vie moyen de la population dans le futur, ainsi qu'au contexte budgétaire et à la santé des finances publiques³. La décroissance de la population active canadienne pourrait avoir des répercussions sur les entreprises : une pénurie de main-d'œuvre, une diminution des taux de productivité, la perte d'employés chevronnés et qualifiés, la perte de talents en matière de leadership et la perte de la mémoire collective.

Les Canadiens plus âgés peuvent contribuer significativement à relever les défis posés par le vieillissement de la population. Le maintien des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite au sein de la population active au-delà de l'âge moyen actuel de la retraite⁴ permettrait d'atténuer les répercussions relevées précédemment. Des études indiquent par ailleurs que la participation continue des travailleurs plus âgés au marché du travail comporte pour eux de nombreux avantages, leur donnant notamment une raison d'être, une source de plaisir et une occasion d'interagir avec les autres, en plus de stimuler leur esprit et de produire des résultats positifs pour leur santé^{5,6}. Il est connu qu'un grand nombre d'aînés et de personnes qui approchent de l'âge de la retraite veulent et ont besoin de continuer d'occuper un emploi ou de réintégrer la population active^{7,8}. Effectivement, le taux de croissance de l'emploi des Canadiens de plus de 55 ans est celui qui connaît actuellement la plus forte augmentation. D'autre part, il est également connu que les aînés désirant demeurer actifs au sein du marché du travail doivent affronter de nombreux obstacles et défis⁹.

¹ Statistique Canada, 2010, Projections démographiques : Canada, les provinces et les territoires. Scénario de croissance moyenne.

² Voir l'Annexe A.

³ Beach, C., 2008, Canada's Aging Workforce: Participation, Productivity, and Living Standards. *Banque du Canada*.

⁴ L'âge moyen de la retraite est de 62 ans.

⁵ Glass, T.A., Mendes de Leon, C., Marottoli, R.A., Berkman L.F., 1999, Population based study of social and productive activities as predictors of survival among elderly Americans. *BMJ*, 319, 478-483.

⁶ Kasl, S.V. & Jones, B.A. (2000). The impact of job loss and retirement on health. *Social Epidemiology*. Oxford University Press, 118-136.

⁷ Statistique Canada, *Enquête sur les travailleurs âgés*, 2008.

⁸ Turcotte, M. et Schellenberg, G., A, 2007, *Un portrait des aînés au Canada: 2006* (Ottawa : Ministère de l'Industrie).

⁹ Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, *Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie*, 2008.



Au-delà des répercussions sur l'économie et sur la population active, ce changement démographique donne un nouveau visage à la population canadienne en modifiant l'équilibre entre les différentes cohortes d'âges, ce qui met en relief l'importance que ces générations s'entraident, travaillent, vivent et interagissent les unes avec les autres. Le maintien de saines relations intergénérationnelles au sein d'une famille, d'un milieu de travail ou d'une communauté peut favoriser le soutien social et permettre l'établissement de réseaux sociaux¹⁰ vastes et variés, renforcer les capacités¹⁰ de la communauté et assurer une plus grande cohésion sociale¹⁰. Bien qu'il soit difficile d'évaluer l'état des relations intergénérationnelles au Canada, nous savons que certains obstacles comme l'âgisme entravent l'établissement de relations, de systèmes de soutien et de liens positifs entre les différentes générations¹¹.

Le Conseil national des aînés est heureux de remettre au gouvernement du Canada le présent rapport sur ses priorités pour l'exercice 2010-2011 : 1) la participation des aînés et des personnes qui approchent de l'âge de la retraite au sein de la population active; 2) les relations intergénérationnelles. Le Conseil reconnaît les efforts importants qui sont actuellement mis en œuvre par le gouvernement fédéral en vue de permettre des améliorations au regard de ces priorités. Bien que des progrès notables aient été faits, des mesures supplémentaires devraient être adoptées dans l'ensemble du pays pour, d'une part, aider les personnes vieillissantes à demeurer actives sur le marché du travail, ou à le réintégrer, et d'autre part, pour promouvoir des relations intergénérationnelles plus positives dans l'ensemble de notre société.

Ce rapport a pour objectifs de déterminer les principaux enjeux et obstacles se rapportant à la participation à la population active des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite, ainsi qu'à l'établissement de relations intergénérationnelles positives. Il vise également à proposer des mesures au gouvernement fédéral afin d'éliminer les obstacles actuels et de soutenir le bien-être des aînés et de tous les Canadiens.

¹⁰ Voir l'Annexe A.

¹¹ Lagacé, M., 2008, Halte aux stéréotypes et préjugés à l'égard du vieillissement pour re-bâtir les solidarités intergénérationnelles, *Vie et vieillissement*, (6) 3, 11-15.



Aperçu de la participation au marché du travail des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite

Les aînés canadiens sont de plus en plus présents dans la population active. La proportion des travailleurs âgés de 55 ans ou plus a d'ailleurs augmenté au cours de la dernière décennie. À l'heure actuelle, 36,5 % des Canadiens de 55 ans ou plus font partie de la population active, ce qui représente une hausse de 0,8 % au cours de la dernière année¹². Parmi tous les Canadiens qui occupaient un emploi en 2009, un travailleur sur six était un travailleur âgé, comparativement à un sur dix en 2000. Il est prévu que le pourcentage de personnes de 55 ans ou plus au sein la population active (qui sont employées ou à la recherche d'un emploi) continuera de croître. En fait, d'ici 2036, ce pourcentage devrait atteindre 18,7 %, comparativement à 16 % pour l'année 2009¹³. Plusieurs facteurs expliquent cette participation accrue, notamment des niveaux d'instruction plus élevés, une meilleure santé ainsi qu'une augmentation de l'espérance de vie. Cependant, l'insuffisance des revenus de retraite, l'importance des niveaux d'endettement et les répercussions du ralentissement économique empêchent également plusieurs aînés de prendre leur retraite aussi tôt qu'ils l'auraient souhaité.

Selon un sondage mené en 2008 auprès de travailleurs âgés¹⁴, le trois quart (76 %) des personnes de 50 à 59 ans prévoient prendre leur retraite à 60 ans ou plus. Parmi ceux qui souhaitent prendre leur retraite avant 60 ans, environ la moitié (56 %) prévoient demeurer actifs sur le marché du travail, dont la plupart (88 %) à temps partiel. Les principaux motifs évoqués pour justifier un départ à la retraite incluent une préparation financière adéquate, une mise à pied, une santé précaire ainsi que le manque de satisfaction professionnelle. Par ailleurs, les principales raisons qui motivent le retour au travail après un départ à la retraite comprennent le désir d'interaction sociale ou d'exercer une activité, la satisfaction professionnelle et les besoins financiers¹⁵.

La retraite est devenue une période de transition graduelle pour bon nombre de Canadiens. Plusieurs personnes prévoient en effet continuer d'exercer une activité professionnelle pendant au moins quelques années après avoir laissé leur emploi principal. Ceci démontre que les travailleurs ne conçoivent plus la retraite comme un point fixe dans le temps, mais plutôt comme une étape de transition durant laquelle ils passent d'un emploi à temps plein à l'exploration de nouvelles possibilités et modalités d'emploi¹⁶.

¹² Statistique Canada, Information population active, juin 2011.

¹³ Statistique Canada, L'emploi et le revenu en perspective, 2010.

¹⁴ Statistique Canada, *Enquête sur les travailleurs âgés*, 2008.

¹⁵ Jungwee Park, *Retraite, santé et emploi chez les personnes de 55 ans et plus*, L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada, 2011.

¹⁶ Karla Thorpe, *Harnessing the Power: Recruiting, Engaging, and Retaining Mature Workers*, Le Conference Board du Canada, octobre 2008.



Le taux de chômage chez les Canadiens de 55 ans et plus atteint 6,4 %, ce qui est moindre que le taux de chômage dans l'ensemble de la population, qui se chiffre à 7,4 %¹⁷. Toutefois, les aînés et les personnes approchant de l'âge de la retraite qui sont au chômage prennent généralement plus de temps pour trouver un nouvel emploi et éprouvent davantage de difficulté à réintégrer le marché du travail que les personnes appartenant à d'autres cohortes d'âges. Ceci serait notamment attribuable au fait que les travailleurs plus âgés possèdent généralement des habiletés se rapportant spécifiquement à une entreprise, à une industrie ou à un poste. Pour des motifs que nous ne comprenons pas encore tout à fait, les habiletés plus générales qui se révéleraient utiles dans d'autres fonctions tendent à se perdre avec l'ancienneté accumulée au sein d'un même emploi¹⁸. La rigidité du marché du travail, la possible discrimination fondée sur l'âge et le nombre réduit d'années avant la retraite constituent d'autres obstacles à l'obtention d'un nouvel emploi. Ceux-ci peuvent décourager les individus de parfaire leur formation ou de chercher du travail dans une autre région¹⁸.

Les chômeurs âgés doivent souvent assumer des coûts de reconversion beaucoup plus élevés que les plus jeunes. Ces coûts prennent la forme d'une période de chômage prolongée et d'une perte de salaire. Les employés déplacés qui réussissent à obtenir un nouvel emploi perdent 40 % du revenu qu'ils gagnaient dans le cadre de leurs anciennes fonctions, ce qui est beaucoup plus que pour les personnes de moins de 45 ans se trouvant dans la même situation. Les travailleurs âgés qui réussissent à réintégrer le marché du travail obtiennent rarement des revenus équivalents à ceux de leur emploi précédent et ceux-ci ne connaissent généralement pas d'augmentation significative dans les années subséquentes. Pour ces raisons, plusieurs d'entre eux préfèrent prendre leur retraite plus tôt au lieu d'accepter un salaire moindre¹⁸.

Les répercussions du vieillissement de la population

Un nombre croissant de Canadiens quitteront le marché du travail à mesure que le vieillissement de la population canadienne s'accroîtra. Malgré de récentes améliorations au chapitre de la participation à la population active des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite, un déclin général de cette participation est à prévoir au cours des prochaines années. Cette situation pourrait entraîner une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, particulièrement en ce qui concerne les emplois hautement qualifiés¹⁹ comme les postes de gestion ou les emplois dans le domaine des soins de santé, ainsi qu'un excédent de main-d'œuvre pour les emplois peu spécialisés¹⁹.

La forte augmentation de la population active connue depuis les années 1960 a permis de soutenir la croissance économique du Canada pendant cette période. Comme la proportion de la population âgée de 50 ans et plus augmente et que les membres de la génération du baby-boom prennent leur retraite, la croissance de la population active

¹⁷ Statistique Canada, Information population active, juin 2011.

¹⁸ Ross Finnie & David Gray, *Labour-Force Participation of Older Displaced Workers in Canada: Should I Stay or Should I Go?* (Institut de recherche en politiques publiques, no 15, février 2011).

¹⁹ Voir l'Annexe A.



connaîtra un ralentissement. On estime en effet que cette croissance sera de l'ordre de 0,8 % entre 2009 et 2018, soit la moitié du 1,7 % connu au cours des dix années précédentes. La diminution de la main-d'œuvre disponible pourrait provoquer un fléchissement de la productivité et une croissance plus faible du produit intérieur brut (PIB).²⁰ En dernier lieu, la décroissance de la population active entraînera une diminution de l'assiette de l'impôt sur le revenu et, par conséquent, une réduction des recettes fiscales. Étant donné le déclin anticipé de la croissance de la main-d'œuvre, une augmentation du nombre de travailleurs âgés au sein de la population active pourrait réduire l'incidence économique de l'évolution démographique, ce en retardant la réduction de la main-d'œuvre et en tirant profit de l'expertise et du leadership existants²¹.

La plupart des employeurs estiment que le vieillissement de leur effectif constitue une source de préoccupation. Ils semblent donc conscients des répercussions négatives d'une possible pénurie de main-d'œuvre, comme la chute des revenus; l'augmentation des coûts des salaires, de la production et des avantages sociaux; le fléchissement de la productivité; et des pressions supplémentaires afin de procéder à la planification de la relève et à mettre sur pied des programmes visant à développer le leadership.²² Très peu d'employeurs se concentrent toutefois sur le segment des travailleurs chevronnés dans leur gestion des ressources humaines. De nombreux organismes présument que les politiques, les stratégies et les avantages sociaux qu'ils ont instaurés pour l'ensemble de leur effectif suffiront à recruter, à maintenir en poste et à rallier les travailleurs âgés.²³

Avantages et obstacles à la participation à la population active

Conformément à ce que le Conseil a constaté dans le cadre d'une étude menée en 2010 sur le bénévolat chez les aînés et sur le vieillissement actif et positif, tant les aînés que la société en général tirent profit d'une plus grande activité de la population âgée. Cette participation accrue peut se traduire par leur maintien au sein de la population active. Un mode de vie dynamique permet aux aînés de demeurer autonomes plus longtemps, de contribuer davantage à leur communauté et à la société, de mieux gérer une maladie chronique et de prévenir la détérioration de leur état de santé. Le fait d'occuper un emploi leur permet non seulement de compter sur des revenus additionnels, mais également d'agir à titre de mentor, de faciliter le transfert de connaissances aux générations suivantes et de contribuer au maintien des compétences techniques et de la mémoire collective, ainsi qu'au développement du leadership.

Il existe malheureusement de nombreux obstacles à la réintégration et à la participation à la population active des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite. Parmi ceux-ci, mentionnons l'inadéquation de l'équipement de travail aux besoins de ces

²⁰ Fougère et al., 2005, *Population Aging, High-Skilled Immigrants and Productivity*, Ottawa, Ontario: Industrie Canada.

²¹ Frank Denton & Byron Spencer, 2009, *Population Aging, Older Workers, and Canada's Labour Force*, Analyse de Politiques, 35(4), pp. 481-492.

²² Le Conference Board du Canada, *Too Few People, Too Little Time: The Employer Challenge of an Aging Workforce*, Executive Action, 2006.

²³ Karla Thorpe, *Harnessing the Power: Recruiting, Engaging, and Retaining Mature Workers*, Le Conference Board du Canada, octobre 2008.



employés, la santé précaire, les responsabilités à titre d'aidant informel, le départ à la retraite obligatoire à un certain âge, les perceptions erronées et les attitudes négatives envers les aînés (âgisme), les pratiques de dotation désuètes et inflexibles, le manque d'information sur les possibilités et les modalités d'emploi, les lacunes sur le plan des compétences et de la formation, la difficulté d'accès au perfectionnement professionnel pour actualiser ses compétences ou se réorienter vers un nouvel emploi, ainsi que le manque de satisfaction professionnelle. Les aînés et les personnes approchant de l'âge de la retraite peuvent également devoir affronter de plus grands obstacles au motif de leur statut socio-économique, de leur sexe, de leur culture ou de leur origine ethnique. Pour leur part, les immigrants âgés font parfois face à d'importants obstacles en raison de la langue et du soutien limité qui leur est offert. Les difficultés financières et les problèmes de santé peuvent par ailleurs les placer dans une situation encore plus précaire. De plus, certains aînés autochtones font face à des contraintes financières, géographiques, de santé ou de logement qui réduisent grandement leur capacité à vieillir activement. Des approches variées visant notamment à éliminer les obstacles et à proposer des mesures incitatives à l'emploi seront par conséquent nécessaires afin de corriger cette situation.

Des occasions de passer à l'action

Bien que l'évolution démographique pose des défis économiques de taille, le vieillissement de la main-d'œuvre offre une occasion d'examiner certaines politiques en matière d'emploi, de sécurité sociale et de fiscalité en vue d'offrir au travailleur plus de flexibilité tout au long de sa carrière ainsi que des modalités de retraite qui correspondent à ses besoins et à sa situation²⁴. Le vieillissement de la population constitue par ailleurs une occasion de mettre en valeur l'expérience et les compétences des travailleurs plus âgés et de leur offrir des possibilités d'emploi plus variées²⁵.

Le gouvernement fédéral a en effet procédé à de nombreux changements de politiques afin de permettre une participation accrue des aînés à la population active et de réduire les obstacles que rencontrent les aînés désirant demeurer sur le marché du travail. Dans le discours du Trône 2011, le gouvernement du Canada s'est engagé à abolir les obstacles qui se dressent devant les aînés qui désirent poursuivre leur carrière. Le budget de 2011 comprend un engagement visant à amender les règles fédérales en vue d'éliminer tout âge de retraite obligatoire pour les employés assujettis à la législation fédérale, à moins qu'il ne s'agisse d'une exigence professionnelle justifiée, ce qui autorisera les travailleurs âgés à demeurer sur le marché du travail. Des changements au Régime de pensions du Canada (RPC) seront également implantés au cours des cinq prochaines années de manière à offrir plus de flexibilité aux cotisants et à leur permettre de prendre les décisions qui s'ajustent le mieux à leurs besoins au moment d'entreprendre la transition de l'exercice d'une activité professionnelle vers la retraite. Parmi les modifications qui seront mises en œuvre, signalons l'élimination du critère de cessation du travail, une mesure qui permettra aux individus qui sont toujours actifs sur le marché du travail de bénéficier d'une pension

²⁴ Beach, C., 2008, *Canada's Aging Workforce: Participation, Productivity, and Living Standards*. Banque du Canada.

²⁵ Forum des politiques publiques, *Vieillissement de la population active au Canada: Une conférence nationale sur les façons de maximiser les débouchés pour les travailleurs âgés*, Compte rendu: février 2011.



sans devoir cesser de travailler temporairement ni réduire leurs revenus; l'augmentation des prestations pour les personnes qui retardent leur inscription au régime de pensions; ainsi que des ajustements visant à permettre aux bénéficiaires de moins de 70 ans qui touchent des revenus de contribuer au RPC et d'augmenter le montant de leurs prestations.





Aperçu des relations intergénérationnelles

La cohésion sociale et le capital social sont des notions qui décrivent la solidarité et la force des relations et des liens sociaux qui unissent les membres d'une communauté, notamment la confiance, la réciprocité et l'engagement civique. Ces liens sont d'une importance capitale, puisqu'ils favorisent l'adhésion et la participation aux organismes communautaires et forment la base de la solidarité sociale, de l'interdépendance, de l'empathie et de la coopération; des valeurs que partagent tous les Canadiens et qui définissent notre société²⁶. De façon plus spécifique, les relations intergénérationnelles se rapportent à la solidarité entre les différentes générations. Ces relations sont observables lorsque des Canadiens de tous âges entrent en rapport, reconnaissent et respectent les personnes sans égard à la génération à laquelle ils appartiennent²⁷.

Les relations intergénérationnelles dans notre société sont difficiles à mesurer en raison de leur complexité et de leur portée, car elles touchent tous les milieux sociaux. Bien que très peu de travaux de recherche aient été menés sur ce sujet, plusieurs indicateurs ont été employés afin de caractériser l'état des relations intergénérationnelles ainsi que les enjeux connexes au sein de la population canadienne.

Défis intergénérationnels au sein de la famille

L'examen des relations intergénérationnelles au sein de la famille se centre souvent sur la relation dans le cadre de la prestation de soins informels. Les liens entre les différentes générations demeurent fondamentaux dans le cadre familial. Des données suggèrent toutefois que des gestes tels qu'offrir des soins de base à un parent âgé ou s'occuper régulièrement de ses petits-enfants sont aujourd'hui moins motivés par un sentiment d'obligation qu'auparavant. De nos jours, les relations entre grands-parents et petits-enfants sont davantage le fruit de la négociation, ce qui reflète le désir d'une plus grande indépendance et de maintenir une « distance raisonnable ». La stabilité de ces relations peut se voir affectée par les changements de plus en plus fréquents dans les structures familiales, que ce soit le divorce ou la formation de nouveaux couples²⁸. Avec la multiplication des établissements de soins connue au cours des dernières décennies, on ne s'attend plus à ce que les familles se chargent des soins de leurs proches âgés. En effet, beaucoup estiment que l'État devrait être responsable de fournir aux aînés les soins primaires, par exemple l'aide avec les tâches quotidiennes²⁹. Ces transformations des valeurs et des structures familiales peuvent créer des tensions intergénérationnelles,

²⁶ Stuart N. Soroka, Richard Johnston, and Keith Banting, "Ties that Bind? Social Cohesion and Diversity in Canada," in *Belonging? Diversity, Recognition and Shared Citizenship in Canada*, éd. Keith Banting, Thomas Courchene et F. Leslie Seidle, Institut de recherche en politiques publiques, Montréal, 2006, p. 25.

²⁷ Glanz, K., Rimer, B. et Viswanath, K. *Health Behaviour and Health Education: Theory, Research, and Practice*, 4e édition, Jossey-Bass: CA, 2008, 4th Ed. Jossey-Bass: CA.

²⁸ Lagacé, M., 2008, Halte aux stéréotypes et préjugés à l'égard du vieillissement pour re-bâtir les solidarités intergénérationnelles, *Vie et vieillissement*, (6) 3, 11-15.

²⁹ Olazabal, J. Ignace, 2010, 'Intergenerational Relations in Aging Societies: Emerging Topics in Canada', *Journal of Intergenerational Relationships*, 8: 1, 105-107.



notamment lorsque les générations plus jeunes et plus âgées ont des points de vue différents en ce qui a trait au rôle de la famille.

Malgré ces changements d'attitude envers la prestation des soins informels aux parents âgés, le vieillissement de la population pourrait obliger les familles à fournir ces soins à un nombre croissant d'aînés, entraînant ainsi des pressions financières, émotives et physiques sur les générations intermédiaires, qui seront tenues de s'occuper des membres de la famille plus jeunes et plus vieux³⁰.

Défis intergénérationnels en milieu de travail

Les défis intergénérationnels sont également observables en milieu de travail. Un sondage sur les différentes générations en milieu de travail mené en 2009 fait état de différences importantes dans la manière dont chaque génération perçoit les autres. Ces jugements reflètent souvent des stéréotypes populaires et généralement désobligeants, lesquels se rattachent davantage à des perceptions qu'à la réalité³¹. Cette recherche démontre que les stéréotypes négatifs — par exemple ceux voulant que les travailleurs plus âgés soient moins productifs et moins qualifiés, plus réfractaires au changement et aux nouvelles technologies, plus difficiles à former et prennent davantage de congés de maladie — constituent non seulement des sources de tensions entre les différentes générations, mais peuvent également amener les aînés à se convaincre de leur fondement et à remettre en question leurs compétences et leurs capacités, les rendant ainsi plus enclins à quitter prématurément le marché du travail³².

Bien que les preuves indiquent que chaque génération se caractérise par des façons différentes de travailler ainsi que par des valeurs distinctes en ce qui a trait à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, il a également été démontré que la gestion des différences et des similitudes entre les générations peut optimiser le rendement opérationnel et améliorer l'environnement de travail. Des études suggèrent aussi que les milieux de travail multigénérationnels peuvent tirer profit de séances de formation destinées à la direction et d'ateliers destinés aux employés en vue d'éliminer les préjugés fondés sur l'âge et d'aider les gestionnaires à résoudre les conflits intergénérationnels³³.

Défis intergénérationnels dans la société

Dans la culture occidentale, le vieillissement est souvent associé à une forme de déclin, ainsi qu'à une dépendance et à une fragilité accrues³³. Les aînés sont souvent perçus comme un fardeau social et économique, et non comme une richesse de la société. Ces

³⁰ Saraceno, C., 2010, *Social Inequities in Facing Old-Age Dependency: A Bi-Generational Perspective*. Journal of European Social Policy, 20, 32-44.

³¹ Tim Krywulak & Martha Roberts, *Winning the "Generation Wars": Making Most of Generational Differences and Similarities in the Workplace*, Le Conference Board du Canada, novembre 2009.

³² Lagacé, M., 2008, Halte aux stéréotypes et préjugés à l'égard du vieillissement pour re-bâtir les solidarités intergénérationnelles, *Vie et vieillissement*, (6) 3, 11-15.

³³ Rena Shimoni, Doug Scotney, Megan Cohoe-Kenney, Amy Maginley, *Facilitating the Retention and/or Re-Entry of Mature Workers in the Workplace: A Mature Worker Study*, Bow Valley College, n.d.



perceptions erronées sont parfois la cause de discrimination, ce qui explique que les capacités, les besoins et les intérêts des aînés sont parfois ignorés dans la planification et la prestation des services communautaires. En réduisant la capacité des aînés à répondre à leurs besoins essentiels, les stéréotypes fondés sur l'âge peuvent également avoir des répercussions négatives sur leur santé physique et mentale. D'une manière indirecte, l'âgisme fait parfois en sorte que la population vieillissante se conforme aux préjugés qui existent à son égard concernant la façon dont on attend qu'ils se sentent et se comportent, ce qui peut avoir pour effet de restreindre les activités ainsi que l'engagement communautaire. Les points de vue, les perceptions et les stéréotypes fondés sur l'âge constituent un obstacle important à la solidarité intergénérationnelle au sein de la société canadienne³³.

Le vieillissement de la population a des répercussions supplémentaires sur les relations intergénérationnelles en ce qu'il soulève des questions fondamentales sur la distribution des ressources entre les différentes générations. On s'interroge sur l'équité et sur la durabilité des méthodes de financement par répartition, qui imposent un fardeau disproportionné aux plus jeunes générations, sur le débat à savoir si les aînés ont déjà payé ou doivent continuer de payer pour leurs services, ainsi que sur des pressions éventuelles pour que des ressources additionnelles soient affectées à la population âgée, puisqu'elle est en pleine expansion au Canada. En effet, des sondages suggèrent que plusieurs Canadiens estiment qu'une population vieillissante constituera un fardeau pour la société canadienne^{34, 35}.

³⁴ Association médicale canadienne, sondage Ipsos Reid, août 2010.

³⁵ Banque Royale du Canada, sondage Ipsos Reid, février 2010.





Mesures proposées

Le Conseil national des aînés a tenu, entre octobre 2010 et mars 2011, plusieurs consultations avec des intervenants de partout au Canada, y compris des aînés, des représentants d'organismes œuvrant auprès de ces derniers, des experts universitaires, des organismes de recherche, des employeurs, des conseils sectoriels et des syndicats et d'autres intervenants³⁶. Cette démarche visait à connaître leurs points de vue sur nos deux priorités. Tout au long de ce processus, un point qui a souvent été soulevé est celui des obstacles qui limitent les relations intergénérationnelles positives, ainsi que la participation à la population active des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite. Des idées pour éliminer ces obstacles ont également été proposées. Le Conseil a eu recours à l'information recueillie dans le cadre de ce processus afin d'établir les suggestions de mesures suivantes à l'intention du gouvernement fédéral.

Favoriser la participation au marché du travail

Au cours des consultations, le Conseil a non seulement eu écho du désir ou du besoin des travailleurs âgés de demeurer ou de réintégrer le marché du travail après l'âge de la retraite, mais également d'aînés et de personnes approchant de l'âge de la retraite qui se voyaient dans l'incapacité de demeurer actifs professionnellement en raison de multiples embûches. Dans ce contexte, il importe de mettre l'accent sur l'élimination des facteurs de dissuasion ainsi que sur la mise sur pied de mécanismes de soutien qui favoriseraient le maintien des individus au sein de la population active tout en tenant compte des besoins et des responsabilités de chacun. Un éventail de stratégies a été proposé en vue d'éliminer les obstacles et d'offrir de l'aide aux aînés et aux personnes approchant de l'âge de la retraite qui souhaitent demeurer sur le marché du travail.

Il convient de souligner que les participants ont exprimé des réserves quant à la création de mesures d'aide à l'emploi destinées uniquement aux aînés et aux personnes approchant de l'âge de la retraite. Des membres de plusieurs autres cohortes d'âges, notamment les plus jeunes, éprouvent également de la difficulté à obtenir un emploi adéquat. Il a donc été recommandé d'instaurer des programmes de jumelage d'emploi qui seraient offerts à tous les Canadiens.

Programmes d'aide à l'emploi

Les aînés et les personnes approchant de l'âge de la retraite doivent avoir accès aux outils appropriés pour chercher des emplois adéquats qui correspondent à leurs compétences. Les participants ont jugé pertinent de créer une base de données nationale d'emplois semblable au Guichet Emplois de Service Canada qui irait de pair avec un service de jumelage en ligne permettant d'associer des travailleurs âgés à des employeurs, selon les compétences, les intérêts et les besoins de chacun. Les programmes d'aide à l'emploi

³⁶ Voir l'Annexe C pour consulter la liste de tous les participants.



devraient également comprendre un service d'aide à la recherche d'emploi qui inciterait les travailleurs à diriger leurs recherches vers des emplois ou des domaines différents de ceux qu'ils ont connus au cours de leur carrière. Ceci permettrait à certaines personnes qui devraient autrement quitter le marché du travail de gagner un revenu acceptable et d'acquérir de l'expérience dans de nouvelles fonctions ou dans un nouveau domaine³⁷. Plusieurs initiatives et programmes exemplaires ont été instaurés au Canada et à l'étranger en vue d'aider les travailleurs âgés à trouver un emploi adéquat.

L'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés est un programme fédéral, provincial et territorial à frais partagés offrant des services d'aide à l'emploi et des activités servant à améliorer l'employabilité aux chômeurs âgés vivant dans des villes ou dans des municipalités de moins de 250 000 habitants présentant de façon récurrente un taux de chômage élevé ou dont l'économie est centrée sur une industrie qui connaît d'importantes réductions des effectifs ou des fermetures.

Grâce à un financement du gouvernement du Canada, la chambre de commerce du Manitoba a mis sur pied un projet pilote intitulé ThirdQuarter. Ce programme comprend un site Web de recherche d'emploi destiné à aider les employeurs à trouver des employés chevronnés de 50 ans et plus qui souhaitent repousser leur retraite ou réintégrer le marché du travail. Ce programme est unique en ce qu'il est avant tout axé sur les compétences et sur les valeurs des employés, et non sur un poste en particulier. Ceci permet de cerner les candidats qui répondent le mieux aux besoins des employeurs. Cette approche axée sur les compétences semble connaître du succès, car des entreprises ont indiqué avoir déniché des candidats qualifiés par cet intermédiaire. L'utilisation des technologies en ligne afin de mettre en contact des travailleurs âgés et des employeurs semble également porter des fruits, puisque 2500 personnes et 1200 entreprises se sont inscrites à ce jour au programme. Depuis le lancement de cette initiative en mai 2010, plus de 900 emplois ont été affichés et 46 % de ces annonces ont mené à l'embauche d'un candidat³⁸.

Dans le cadre de son initiative Experience+, le gouvernement de l'Australie a élaboré un ensemble de programmes afin d'aider les travailleurs âgés à demeurer actifs sur le marché du travail. La gamme des services offerts comprend, entre autres, la planification liée à l'emploi et l'évaluation des curriculum vitae pour les travailleurs de 45 ans et plus, ainsi qu'un soutien à la transition d'emploi pour les travailleurs des secteurs manufacturier et de la construction qui cherchent un emploi requérant un effort physique moindre³⁹.

Finalement, le gouvernement du Canada a récemment annoncé le lancement éventuel d'une initiative visant à recueillir et à diffuser l'information essentielle sur l'emploi sur le site Web Travailler au Canada de manière à ce que les Canadiens soient informés des secteurs dans lesquels des emplois sont offerts et des compétences recherchées ou qu'ils

³⁷ Ross Finnie et David Gray, *Labour-Force Participation of Older Displaced Workers in Canada: Should I Stay or Should I Go?* (Institut de recherche en politiques publiques, no 15, février 2011).

³⁸ Manitoba Chambers of Commerce, Report to the National Seniors Council: Findings from ThirdQuarter Older Worker and Business Surveys, 2011 (document non publié).

³⁹ Forum des politiques publiques, Vieillesse de la population active au Canada: Une conférence nationale sur les façons de maximiser les débouchés pour les travailleurs âgés, Compte rendu: février 2011.



devront acquérir. Ce programme s'appuie sur le principe qu'une source d'information plus complète aidera les Canadiens à trouver un emploi et à prendre des décisions plus éclairées en ce qui concerne leur formation et leur carrière.

Apprentissage et perfectionnement continus

Les participants ont désigné l'apprentissage continu comme un moyen important de mettre à jour ses compétences dans le but de maintenir son rendement, ainsi que comme une façon d'acquérir des connaissances et des compétences qui pourront être utilisées dans le cadre d'un nouvel emploi. Le perfectionnement est particulièrement important pour les personnes qui ne peuvent plus fournir le même effort physique ainsi que pour celles qui occupent encore un emploi requérant un effort physique important. Cependant, les frais associés au perfectionnement et aux programmes de transition d'emploi sont si élevés que les employeurs et les bureaux de placement ont de la difficulté à offrir de tels services, ce qui oblige les employés à assumer les coûts de leur formation et de leur perfectionnement continu.

Les gens consultés ont indiqué au Conseil que les programmes de formation doivent être accessibles et pertinents, et ils doivent s'appliquer aux vraies exigences du marché du travail. On note, comme bons exemples, les programmes d'observation au poste de travail ou de mentorat qui permettent aux travailleurs d'acquérir une expérience pratique en cours d'emploi. Bien que les participants aient convenu que les aînés et les personnes approchant de l'âge de la retraite devraient être en mesure de prendre part au programme d'apprentissage ou de formation de leur choix, on a indiqué à titre de mise en garde que les programmes devraient être conçus de façon à pallier les pénuries de compétences qui pourront être observées sur le marché du travail.

Finalement, les participants ont noté que la rééducation professionnelle n'est pas toujours nécessaire pour demeurer actif sur le marché du travail ou pour entamer un nouveau cheminement de carrière. Bon nombre d'aînés et de personnes approchant de l'âge de la retraite sont hautement compétents et chevronnés et ont acquis des compétences qui peuvent être transférées à d'autres professions. Les initiatives de formation peuvent être coûteuses, et elles n'offrent pas toujours un avantage optimal à l'étudiant. Elles doivent donc cibler les personnes et les secteurs ou professions qui en ont besoin et être dotées d'objectifs clairs associés aux compétences requises pour une profession donnée. Les participants ont indiqué à titre de mise en garde que les formations sans objectif précis qui ne visent pas l'obtention d'un emploi constituent un gaspillage de ressources.

De nombreuses provinces offrent actuellement de l'aide à la formation dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et des ententes sur le marché du travail (EMT) que le gouvernement fédéral a conclues avec les provinces et les territoires. Grâce aux EDMT, le gouvernement du Canada investit annuellement 1,95 milliard de dollars dans des programmes destinés aux chômeurs canadiens. Le financement permet aux provinces et aux territoires de concevoir, de mettre en œuvre et de gérer des programmes de formation axés sur les compétences et l'emploi à l'intention



des chômeurs, plus particulièrement ceux qui sont admissibles à des prestations d'assurance-emploi. En ce qui concerne les EMT, le gouvernement du Canada offre du financement pour des programmes et des services liés au marché du travail que les provinces et territoires mettent en place à l'intention des travailleurs peu spécialisés et des personnes sans emploi qui ne sont pas admissibles à des prestations d'assurance-emploi. Le gouvernement gère également le Régime d'encouragement à l'éducation permanente, qui permet à un individu d'utiliser une partie de ses REER afin de financer une formation ou son éducation.

La Commission de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse a créé un répertoire de talents divers dont le but est de mieux représenter les membres des groupes désignés dans la population active. Le répertoire comprend le curriculum vitæ de candidats présélectionnés et qualifiés qui appartiennent aux groupes désignés et qui cherchent un emploi occasionnel et à court terme au gouvernement provincial. Grâce à des placements à court terme, les membres du répertoire ont l'occasion d'acquérir une précieuse expérience de travail et de mettre à niveau leurs compétences. On a recommandé qu'un tel programme soit élaboré à l'échelle nationale et destiné aux aînés et aux personnes approchant de l'âge de la retraite.

Lieux de travail favorables aux aînés

De manière générale, le milieu de travail comprend les pratiques en matière de ressources humaines, les attitudes et les comportements des collègues de travail et de l'employeur, ainsi que les conditions physiques de travail qui ont une incidence sur la satisfaction professionnelle des travailleurs plus âgés et, par conséquent, sur leurs décisions en ce qui concerne la retraite. La flexibilité des pratiques en matière de ressources humaines semble avoir une importance toute particulière sur ces décisions. Un sondage réalisé récemment par Statistique Canada auprès de travailleurs âgés a permis de constater qu'environ les deux tiers d'entre eux demeureraient en poste si des modalités d'emploi plus flexibles leur étaient offertes⁴⁰. Ces modalités peuvent se traduire par la compression des semaines de travail, le départ à la retraite progressif, la possibilité de faire du télétravail ainsi que des programmes de congés autofinancés⁴¹. Elles permettraient aux travailleurs âgés de conserver un emploi adéquat tout en étant libres de se livrer à d'autres intérêts, activités ou responsabilités à l'extérieur du travail. Elles faciliteraient également la vie des aidants informels, qui auraient ainsi la possibilité de bien équilibrer leurs responsabilités au chapitre des soins avec leur horaire de travail⁴². Idéalement, un congé de soignant pourrait être accordé selon la nature épisodique de la maladie, la détérioration ou l'amélioration de l'état de santé ou la disponibilité des soins formels. Le recours à des congés occasionnels ou le travail à temps partiel sont d'autres moyens de s'adapter aux besoins changeants des aidants. D'autres modalités pourraient être envisagées en vue d'offrir une plus grande flexibilité aux aidants dont la disponibilité varie d'une semaine à

⁴⁰ Statistique Canada, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008.

⁴¹ Forum des politiques publiques, Vieillessement de la population active au Canada: Une conférence nationale sur les façons de maximiser les débouchés pour les travailleurs âgés, Compte rendu: février 2011.

⁴² Colombo, F. et al., 2011, *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*, Études sur les politiques en santé de l'OCDE, Publications de l'OCDE.



l'autre ou à ceux qui ne veulent pas réduire leur nombre d'heures de travail, mais qui requièrent davantage de flexibilité⁴³.

En plus des pratiques en matière de ressources humaines, de nombreux participants ont indiqué que la discrimination fondée sur l'âge constituait un obstacle tenace. Des perceptions erronées concernant la productivité, la motivation ou la capacité d'apprentissage des travailleurs âgés peuvent inciter les employeurs à ne pas investir dans cette main-d'œuvre. Ces stéréotypes peuvent par ailleurs faire en sorte que les travailleurs âgés perdent confiance en leurs compétences et en leurs connaissances, ou perdent l'intérêt d'investir dans la formation nécessaire pour améliorer leurs possibilités d'emploi dans le futur⁴⁴. Les participants ont donc recommandé d'élaborer des initiatives d'entreprise visant à favoriser une meilleure compréhension, intégration et collaboration multigénérationnelles en milieu de travail. Pour ce faire, on pourrait effectuer des activités d'éducation et de sensibilisation concernant les différences et la façon la plus efficace pour les gestionnaires et les employés de travailler avec ces différences. On a aussi indiqué que les équipes des ressources humaines ont un rôle à jouer en vue de favoriser de bonnes relations de travail intergénérationnelles au sein des employés.

La mauvaise conception et le mauvais agencement de l'environnement de travail ont été désignés comme des obstacles à la participation au marché du travail des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite. L'existence de milieux de travail inaccessibles et peu adaptés peut entraver la capacité de travail des aînés. Ainsi, un environnement de travail favorable aux aînés comportera les caractéristiques suivantes : salles de bain accessibles, éclairage adéquat, disponibilité de la documentation en gros caractères, gros écrans d'ordinateurs, téléphones avec un système audio amplifié, postes de travail ergonomiques, revêtements de sol antifatigue, postes de travail debout assis, examens de santé au travail et évaluation du niveau de stress des employés. Il a été démontré que ces mesures contribuaient à réduire la fréquence des congés de maladie, à rehausser la satisfaction des employés et même à prévenir les départs à la retraite prématurés^{45, 46}.

La mobilisation des employeurs

Les employeurs ont le pouvoir d'éliminer plusieurs des obstacles et des difficultés qui se dressent devant les travailleurs âgés. Ainsi, voici quelques exemples d'initiatives mises en œuvre par des employeurs : la modification des pratiques de l'entreprise en matière de ressources humaines afin d'offrir davantage de flexibilité au travail, le départ progressif à la retraite et la mise sur pied de programmes de formation et de programmes de mentorat spécialisés. Alors que des données d'enquête suggèrent que les entreprises sont

⁴³ Idem

⁴⁴ Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, *Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie*, 2008.

⁴⁵ Réseau FADOQ, *Enjeux et bonnes pratiques pour favoriser la rétention et la réintégration des travailleurs d'expérience au marché de l'emploi*, 2010.

⁴⁶ Rena Shimoni, Doug Scotney, Megan Cohoe-Kenney, Amy Maginley, *Facilitating the Retention and/or Re-Entry of Mature Workers in the Workplace: A Mature Worker Study*, Bow Valley College, n.d.



préoccupées par le vieillissement de leur main-d'œuvre, la plupart n'ont défini aucun programme ni politique en ce qui concerne leur effectif plus âgé^{47, 48}.

Dans le but d'aider les employeurs à prendre des initiatives visant les travailleurs âgés, les participants ont indiqué qu'ils ont besoin de plus d'information et de ressources afin de mieux connaître les stratégies favorisant le maintien en poste ainsi que le recrutement des travailleurs plus âgés, et afin de savoir comment implanter ces stratégies. Les participants ont suggéré que les gouvernements soient responsables de déterminer des pratiques exemplaires et des stratégies peu coûteuses et d'expliquer aux employeurs comment tous les employeurs canadiens peuvent mettre en place des programmes de façon à connaître du succès.

Une stratégie visant le vieillissement de la main-d'œuvre

Le Conseil estime qu'une stratégie politique exhaustive et coordonnée semblable à celle adoptée récemment par le gouvernement de l'Alberta constituerait une façon optimale de s'attaquer aux différents défis qui se présentent aux aînés et aux personnes approchant de l'âge de la retraite et désirant demeurer actifs sur le marché du travail. Le plan d'action de l'Alberta est axé sur la participation de tous les intervenants, y compris les employeurs, les chefs de file des différentes industries, les établissements de formation et les travailleurs, dans le but de concevoir des mécanismes d'aide à l'emploi et au maintien en poste des employés âgés⁴⁹. Ce plan d'action s'articule autour de quatre objectifs, soit de favoriser la participation des employeurs, d'offrir du soutien aux travailleurs âgés, de promouvoir le vieillissement actif et de promouvoir un milieu de travail axé sur les politiques de soutien. Ce plan reconnaît en outre que la retraite est une valeur sociale qui doit être respectée, que les travaux de recherche sont insuffisants à l'heure actuelle afin de déterminer les stratégies les plus efficaces afin d'aider, de maintenir en poste et de recruter des travailleurs âgés et que la planification des politiques et des programmes doit profiter à toutes les générations et tenir compte de la diversité de la main-d'œuvre.

Le plan énonce des mesures prioritaires afin de favoriser l'atteinte de ses objectifs, notamment la création d'outils contribuant à la planification de la relève, au recrutement, au perfectionnement et au maintien en poste des travailleurs âgés, la mise en place d'un milieu de travail adapté pour les personnes âgées; l'élaboration de stratégies en vue de mieux sensibiliser les gens à la nécessité d'élaborer des stratégies visant la main-d'œuvre âgée et de communiquer les meilleures pratiques en la matière; la prestation de services d'aide à l'emploi et au développement de la carrière aux travailleurs âgés; le travail en collaboration avec des partenaires afin de mieux informer le public au sujet des programmes destinés aux travailleurs âgés; et la mise en valeur des avantages et de l'importance de l'apprentissage continu.

⁴⁷ Karla Thorpe, *Harnessing the Power: Recruiting, Engaging, and Retaining Mature Workers*, Le Conference Board du Canada, octobre 2008.

⁴⁸ Manitoba Chambers of Commerce, Report to the National Seniors Council: Findings from ThirdQuarter Older Worker and Business Surveys, 2011 (document non publié).

⁴⁹ Gouvernement de l'Alberta, *Engaging the Mature Worker: An Action Plan for Alberta*, 2011.



Mesure proposée

Le gouvernement devrait élaborer et mettre en œuvre une stratégie exhaustive afin de parer aux répercussions du vieillissement de la main-d'œuvre.

Une stratégie en lien avec le vieillissement de la main-d'œuvre pourrait comprendre les initiatives suivantes :

- Miser sur la réussite des programmes exemplaires qui ont pour but d'aider les travailleurs plus âgés à trouver un emploi pertinent, et trouver des moyens d'assurer la durabilité à long terme de ces initiatives. Par exemple, on pourrait envisager d'augmenter la portée du programme pilote intitulé *ThirdQuarter*, soit un programme qui offre un service en ligne pour aider les employés de 50 ans et plus ayant de l'expérience et les employeurs à se rencontrer.
- Mettre sur pied un groupe de travail ou un centre d'expertise qui déterminerait les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, et qui chercherait proactivement des employés dans des bassins préétablis d'aînés et de personnes approchant de l'âge de la retraite afin de palier la pénurie. Cette initiative pourrait s'inspirer du répertoire de talents créé par la Commission de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse.
- Se pencher sur plusieurs modalités de soutien à la transition de carrière, à la formation et au mentorat destinées aux travailleurs âgés.
- Inciter les employeurs à élaborer un manuel comprenant des stratégies de recrutement et de maintien en poste ayant connu du succès, comme des programmes de formation et des pratiques en matière de ressources humaines, ainsi que les principales ressources offertes aux employeurs⁵⁰.
- Mettre sur pied une initiative pour rendre les lieux de travail plus favorables aux aînés⁵¹, ce en établissant des partenariats entre tous les ordres de gouvernement et les employeurs en vue de fournir de l'information et de l'aide à la planification, et en reconnaissant les employeurs qui ont adopté des mesures pour adapter leurs lieux de travail aux besoins des aînés.

Favoriser la participation au bénévolat

Les participants ont indiqué que l'on doit accorder de l'importance au bénévolat et en tenir compte dans les discussions sur la participation au marché du travail des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite. De la même manière qu'un emploi rémunéré, le bénévolat permet aux aînés de poursuivre leur contribution à la communauté en faisant profiter de leurs compétences et de leur expérience, tout en acquérant de nouvelles

⁵⁰ On pourrait compter sur un partenaire tel que *Workplace Institute*, un organisme privé offrant de travaux de recherche, des pratiques d'excellence, des programmes et des services destinés aider les travailleurs âgés à repousser leurs limites. Cet organisme a également créé les Prix des meilleurs employeurs de Canadiens et Canadiennes de 50 ans et plus, qui reconnaissent les organisations qui adoptent des stratégies afin de profiter du talent, des compétences et de l'expérience des travailleurs aînés.

⁵¹ Une telle initiative pourrait se fonder sur l'*Initiative des collectivités amies des aînés* de l'Agence de la santé publique du Canada et faire l'objet d'autres partenariats fédéraux, provinciaux, territoriaux et avec des organismes non gouvernementaux qui cherchent à inciter les Canadiens à faire en sorte que les politiques, les services et les structures liées à l'environnement physique et social permettent aux personnes de « vieillir activement ».



compétences et expériences⁵². Le bénévolat présente plusieurs autres avantages qui facilitent le vieillissement positif et actif. Il peut aider une personne à étendre son réseau social, à jouir d'un meilleur accès à l'information et aux services de soutien, en plus de prévenir l'isolement social. Il améliore également la qualité de vie, favorise l'activité physique et réduit le taux de mortalité. Le bénévolat accroît le bien-être et la satisfaction à l'égard de la vie, favorise l'autonomie et la croissance personnelle et permet de se sentir utile en donnant aux personnes la possibilité de contribuer à la collectivité et à la société⁵³.

Les participants ont indiqué que les travailleurs du secteur bénévole doivent faire face à un grand nombre des mêmes obstacles que les travailleurs du marché du travail rémunéré, mais qu'ils se heurtent également à des difficultés propres à ce secteur, causées notamment par des capacités limitées en matière de gestion des ressources humaines, des structures et des procédures organisationnelles désuètes et des domaines auxquels les plus jeunes aînés ne s'intéressent pas. Il a donc été recommandé d'embaucher et de former des coordonnateurs qui pourraient mettre en contact de possibles bénévoles avec des employeurs qui recherchent précisément les compétences qu'ils ont à offrir.

Les coordonnateurs des bénévoles sont responsables de recruter, de former et de soutenir les bénévoles. Ils contribuent aussi à adapter les tâches aux besoins de chaque bénévole et à déterminer les responsabilités qui vont de pair avec les compétences de chacun. Pour bien faire leur travail, les coordonnateurs nécessitent une formation et des études particulières. Cependant, plusieurs organismes à but non lucratif n'ont malheureusement pas les ressources financières ou humaines nécessaires pour embaucher un coordonnateur ou pour lui offrir le soutien dont il a besoin. Les organismes devraient considérer la coordination des bénévoles comme une fonction de gestion nécessaire pour faciliter le recrutement, le maintien et la formation des bénévoles dont ils ont besoin afin d'atteindre leurs objectifs et de réaliser leur mandat.

Mesure proposée

Le gouvernement pourrait mettre en place des mécanismes de soutien pour les aînés bénévoles.

- Établir et diffuser les meilleures pratiques en matière de gestion auprès des organismes à but non lucratif afin d'inciter les aînés et les personnes approchant de l'âge de la retraite à s'engager dans une expérience de bénévolat qui répond à leurs attentes et aux besoins changeants du secteur sans but lucratif.
- Fournir de l'aide pour l'élaboration de stratégies visant le développement des compétences, par exemple l'embauche et la formation de coordonnateurs des bénévoles, afin d'aider les organismes à but non lucratif à rehausser leur capacité à attirer et à former de nouvelles recrues.

⁵² Michael Hall, David Lasby, Glenn Gumulka, Catherine Tryon, Canadiens dévoués, *Canadiens engagés : Points saillants de l'Enquête canadienne sur le don, 2007, le bénévolat et la participation*, Statistique Canada (Ottawa, ministre de l'Industrie, 2009).

⁵³ Agence de la santé publique du Canada, *Le bénévolat comme moyen d'assurer le soutien social et la satisfaction de vivre*, 2005.



Offrir du soutien aux aidants informels

La prestation de soins informels est courante chez les travailleurs âgés de 50 à 65 ans. Lors de l'Enquête sociale générale menée en 2007, plus d'un tiers des travailleurs ont indiqué avoir fourni des soins à un ami ou à un membre de leur famille dans les douze mois précédents (41 % des femmes et 31 % des hommes), alors que près de la moitié ont précisé avoir déjà agi comme aidant naturel⁵⁴. Bien que la prestation de soins ne constitue pas un phénomène nouveau, les circonstances dans lesquelles les familles offrent de tels soins ont considérablement changé au cours des trente dernières années. Compte tenu du vieillissement de la population, de l'augmentation de l'incidence de l'invalidité, d'une plus grande proportion de femmes au sein de la population active, de l'émergence de familles moins grandes, moins traditionnelles et plus dispersées, et d'une tendance vers la désinstitutionnalisation, il est prévu que le nombre d'aidants sera appelé à croître dans le futur. D'autre part, si l'on tient compte des tensions sur les coûts pour les systèmes de soins de longue durée qui découleront de la situation démographique, le rôle d'aidant deviendra de plus en plus important⁵⁵. Bien que ce rôle permette de maintenir des relations positives et gratifiantes, il entraîne souvent un niveau de stress plus élevé, un fardeau financier et des tensions intergénérationnelles au sein des familles, notamment dans celles où les ressources et le soutien sont limités.

Les participants ont indiqué que de nombreux travailleurs âgés sont incapables de continuer à travailler à temps plein en raison de leurs responsabilités d'aidants naturels⁵⁶. On reconnaît que le vieillissement de la population accroîtra le besoin de soins informels, ce qui aura des répercussions sur toutes les générations. Le vieillissement de la population aura également une incidence sur la capacité des familles à trouver un équilibre entre le fait de continuer d'occuper un emploi tout en offrant les soins et l'aide aux membres de la famille, une situation qui forcera plusieurs aidants à réduire leurs heures de travail ou à abandonner le marché du travail⁵⁷. Alors que les connaissances relatives aux pratiques exemplaires en matière de politiques sont plutôt limitées dans ce domaine, l'employabilité des aidants naturels pourrait être améliorée par des politiques visant à réduire la pression causée par ces responsabilités, et ainsi faire en sorte que la prestation des soins informels aille de pair avec le travail⁵⁸.

À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral fournit une aide financière aux aidants naturels au moyen des *prestations de soignants*⁵⁹ et du nouveau *crédit d'impôt pour*

⁵⁴ Enquête sociale générale, Statistique Canada, 2007.

⁵⁵ Colombo, F. *et al.*, 2011, *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*, Études sur les politiques en santé de l'OCDE, Publications de l'OCDE.

⁵⁶ Meredith Lilly, Audrey Laporte et Peter Coyte, *Labour Market Work and Home Care's Unpaid Caregivers: A Systematic Review of Labour Force Participation Rates, Predictors of Labour Market Withdrawal, and Hours of Work*, Université de Toronto, 2007.

⁵⁷ Colombo, F. *et al.*, 2011, *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*, Études sur les politiques en santé de l'OCDE, Publications de l'OCDE.

⁵⁸ Idem

⁵⁹ Il existe une prestation de compassion à titre de prestation d'assurance-emploi versée aux Canadiens qui doivent s'absenter du travail temporairement pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade et qui présente un risque majeur de décès en deçà de 26 semaines.



*aidants familiaux*⁶⁰, lequel a été annoncé lors de la présentation du budget de 2011. Cependant, tout le monde gagnerait à ce qu'on recherche de nouvelles façons d'aider les aidants naturels et d'encourager la prestation de soins par un membre de la famille : celui qui bénéficie des soins, qui préfère que ce soit par un proche; l'aidant qui a besoin de soutien; ainsi que les systèmes de santé publique⁶¹.

Mesure proposée

Le gouvernement pourrait adopter des solutions stratégiques afin d'aider la prestation de soins informels.

- Entreprendre les recherches nécessaires afin de déterminer les difficultés que doivent affronter les aidants informels et leur famille, en vue d'établir par la suite les pratiques exemplaires en la matière ainsi que la manière adéquate de les diffuser.

Favoriser des relations intergénérationnelles positives

Le Conseil a entendu parler de l'importance des relations intergénérationnelles dans notre société tout au long des consultations. Les participants ont soutenu qu'une société équilibrée est composée de membres de toutes les générations et de tous les milieux, indiquant que chaque génération apporte sa propre contribution. Par exemple, une population active multigénérationnelle profite de la contribution des diverses compétences et garantit le transfert des connaissances et de l'expérience des employés âgés aux jeunes employés, et vice versa.

Les relations intergénérationnelles renforcent le tissu social de nos familles, de nos collectivités et de nos milieux de travail. Les relations entre les générations ont été dites mutuellement bénéfiques, autant sur le plan individuel que social. L'existence de relations intergénérationnelles positives donne des occasions d'interagir et de réseauter, de tisser des liens d'amitié et d'élargir les réseaux de soutien social, d'améliorer le capital social et de renforcer la capacité communautaire. Les relations intergénérationnelles doivent donc être célébrées et soutenues.

⁶⁰ Cette aide est un crédit non remboursable de 15 pour cent sur un montant de 2000 \$ constituant un allègement fiscal pour les aidants naturels d'un proche invalide, notamment le conjoint, le conjoint de fait et des enfants d'âge mineur.

⁶¹ Colombo, F. *et al.*, 2011, *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*, Études sur les politiques en santé de l'OCDE, Publications de l'OCDE.



Mesure proposée

Le gouvernement pourrait souligner l'importance des relations intergénérationnelles dans le cadre de la Journée nationale des aînés⁶² et de la Journée nationale de l'enfant⁶³.

- Les célébrations actuelles pourraient servir de véhicule pour sensibiliser la population au moyen d'une mesure gouvernementale significative, comme un engagement fondamental envers toutes les générations, ou d'un événement national qui rassemblerait toutes les générations.

Durant les consultations, plusieurs participants ont mis en relief que les défis intergénérationnels se manifestent dans tous les milieux de la société canadienne, y compris au sein de la famille, des lieux de travail et de la communauté. Des préoccupations ont été soulevées en ce qui concerne la distribution équitable des ressources entre les générations, et ce, compte tenu des facteurs suivants : l'augmentation du ratio de dépendance; les modèles de soins aux aînés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du cercle familial; les attentes distinctes et les différences de valeurs en ce qui concerne la société et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle; la séparation physique des générations dans les communautés; et la capacité des organismes et des services de soutien communautaire à répondre efficacement aux besoins de toutes les générations. Certains participants ont indiqué que les tensions intergénérationnelles ne sont généralement pas manifestes dans la société canadienne. Cette question serait principalement théorique.

Le vieillissement de la population fera en sorte que les membres de différentes générations vivront ensemble et s'occuperont les uns des autres plus que jamais. Les participants ont indiqué que les ressources et le soutien nécessaires devront éventuellement être mis en place afin de tenir compte de cette nouvelle situation. Ils ont par ailleurs insisté sur la nécessité de définir les enjeux intergénérationnels et de déterminer les mesures devant être mises en œuvre pour y répondre. Il a été suggéré d'entreprendre des projets de recherche afin d'établir des projections concernant les caractéristiques de la population au cours des prochaines décennies et de fonder les recommandations sur ces projections, et non sur les données actuelles, qui ne seront pas pertinentes au regard de la population future.

⁶² La Journée nationale des aînés est célébrée le 1er octobre et vise à souligner l'énorme contribution des aînés au tissu économique et social de notre société.

⁶³ La Journée nationale de l'enfant rend hommage à l'engagement pris par le Canada à l'égard des enfants, tel que décrit dans la *Convention relative aux droits des enfants* et dans le document *Un Canada digne des enfants*, soit l'engagement de promouvoir les initiatives pour les enfants partout au pays et d'encourager les organismes de services aux enfants à promouvoir les droits de ces derniers.



« L'atteinte d'un équilibre social entre les générations constitue et demeurera l'un des défis les plus importants pour les pays membres de l'OCDE... Tous les pays devraient se pencher sur la distribution intergénérationnelle des dépenses publiques et privées, ainsi que sur son incidence avec le temps sur la distribution des revenus et des biens. »

- Ministres des Affaires sociales de l'OCDE, 2005

Mesure proposée

Au moment où le gouvernement va de l'avant dans l'évaluation des répercussions d'une population vieillissante et prend des mesures à cet égard, l'analyse des possibilités et des défis intergénérationnels devrait faire partie intégrante du présent travail.

- La population canadienne est vieillissante et cela aura tout un éventail de répercussions au cours des 40 prochaines années. Le Canada devra cerner les défis et les possibilités en ce qui concerne les relations intergénérationnelles, ce afin de réagir rapidement aux défis et de tirer profit des possibilités.
- Les relations intergénérationnelles positives seront de plus en plus importantes et devraient être prises en considération dans toutes les évaluations menées par le gouvernement, portant sur les enjeux de la population vieillissante.

Soutenir des projets intergénérationnels

Les projets intergénérationnels ont été désignés comme une façon de favoriser les interactions et les relations positives entre les générations. Ces initiatives donnent l'occasion aux différentes générations d'interagir, ce qui peut modifier leur perception du vieillissement ainsi que des différentes cohortes d'âges, et éliminer les stéréotypes fondés sur l'âge et les réactions négatives. Les programmes intergénérationnels visent à ce que les générations acquièrent une compréhension et un respect mutuels. Les participants ont indiqué qu'il est nécessaire de s'efforcer délibérément de rendre possible l'élaboration de politiques, de projets et de programmes intergénérationnels.

Le programme Nouveaux Horizons pour les aînés (PNHA) est une initiative fédérale de subventions et de contributions qui soutient les projets dirigés ou proposés par des aînés qui ont une influence positive sur la vie d'autres personnes et sur leur communauté. Le PNHA offre de l'aide financière à plusieurs organismes à but non lucratif appuyant des projets visant les aînés et leur communauté. Plusieurs de ces projets tiennent compte des différentes générations. Les participants aux consultations ont décrit le PNHA comme un excellent programme ayant permis de financer de nombreux projets intergénérationnels novateurs et couronnés de succès.

Bien que le Conseil ait reçu une rétroaction positive sur ce programme fédéral, certains participants ont soumis des idées en vue de l'améliorer. Il a d'abord été précisé que les



communautés ont besoin de projets de portée générale, de longue durée et qui sont liés à d'autres initiatives. Il a donc été recommandé que les responsables du PNHA assument un rôle de soutien ou de leadership qui permettrait de relier les initiatives. Ainsi, les résumés et les réussites des projets pourraient être diffusés auprès du grand public afin que les collectivités et les organismes apprennent de ces succès et mettent sur pied leurs propres initiatives ou établissent des liens avec leurs propres projets intergénérationnels.

Mesure proposée

Le gouvernement pourrait centrer son aide sur des projets communautaires intergénérationnels par l'intermédiaire du programme Nouveaux Horizons pour les aînés.

- Le PNHA devrait mettre en valeur des projets intergénérationnels couronnés de succès afin qu'ils servent de source d'inspiration et qu'ils soient mis en œuvre dans d'autres communautés.
- Le PNHA pourrait solliciter la participation d'un plus grand nombre de groupes ciblés, notamment les employeurs, afin de contribuer à des projets intergénérationnels mis en œuvre dans différents contextes.

Établir des politiques de soutien et des politiques efficaces

Les participants aux tables rondes ont clairement défini plusieurs principes dont le gouvernement devrait tenir compte au moment d'élaborer et de mettre en œuvre des interventions stratégiques liées aux deux priorités. Il a été précisé que les politiques doivent être flexibles, globales et prendre en considération les répercussions éventuelles sur d'autres cohortes d'âges pour être efficaces. Les participants ont insisté sur le fait qu'il faut élaborer dès maintenant des politiques et intervenir de façon stratégique afin de relever les défis futurs qui seront associés à l'évolution démographique.

Il est évident que les aînés et les personnes approchant de l'âge de la retraite ne constituent pas un groupe homogène, mais bien des cohortes d'individus différents présentant des situations et des besoins distincts. Les politiques et les programmes qui viennent en aide aux travailleurs âgés doivent par conséquent être flexibles et s'adapter aux circonstances individuelles. Ils doivent aussi permettre aux individus de faire leurs propres choix en ce qui concerne leur carrière et leur retraite, ce selon leur état de santé, leurs aspirations et leur situation financière et familiale.

Tout au long des consultations, les participants ont insisté sur le fait que les mesures adoptées pour faire face au vieillissement de la population devront être le fruit de la coopération entre tous les ordres de gouvernement, ainsi que de la coordination des politiques et des programmes visant les aînés en vue de garantir la mise en œuvre d'initiatives exhaustives dans toutes les régions. Les programmes et les politiques doivent donc être reliés et coordonnés de manière à ce que l'aide gouvernementale se fonde sur une approche globale.



Les enjeux liés aux aînés ne sont pas distincts des enjeux qui touchent les autres segments de la population. À titre d'exemple, le vieillissement de la population peut obliger les membres des plus jeunes générations à fournir des soins informels à leurs proches plus âgés. Toutes les politiques devraient donc tenir compte de l'interaction entre les enjeux propres à chaque génération au lieu de se centrer sur un seul groupe de la population visée.

Mesure proposée

Travailler en collaboration avec tous les ordres de gouvernement, les intervenants et les partenaires concernés afin d'élaborer une politique intégrée, coordonnée et exhaustive qui aiderait tous les Canadiens à relever les défis du vieillissement de la population.



Conclusion

Les consultations menées d'un bout à l'autre du pays par le Conseil national des aînés ont permis à plusieurs Canadiens de participer à la réflexion et aux discussions sur les enjeux multiples et sur les solutions éventuelles concernant deux priorités de grande importance, soit la participation à la population active des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite, ainsi que les relations intergénérationnelles. En lançant le débat et en convoquant un large éventail d'intervenants, notre intention est de mieux sensibiliser la population à ces priorités et de nous assurer qu'elles demeurent des objectifs en matière de politiques publiques au Canada.

Le Conseil reconnaît les efforts importants réalisés par le gouvernement du Canada afin de favoriser la présence des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite sur le marché du travail, ainsi que de saines relations intergénérationnelles. Bien que des gestes positifs aient été posés, il reste encore fort à faire en vue de comprendre les défis et les obstacles actuels dans toute leur complexité, et de résoudre les difficultés afin de garantir le bien-être de tous les Canadiens. Le Conseil estime que les suggestions de mesures contenues dans le présent rapport ouvriront la voie à des changements positifs si elles sont mises en œuvre en collaboration avec les partenaires et les intervenants.

En dernier lieu, le Conseil national des aînés reconnaît que le vieillissement de la population offre de nouvelles possibilités et entraîne de nombreux défis qui auront une incidence sur tous les Canadiens. Nous croyons qu'en apprenant à reconnaître les connaissances, les compétences et l'expérience des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite à leur juste valeur, en coordonnant les efforts afin d'éliminer les obstacles à une participation active au sein de notre société et en encourageant les relations positives et l'appartenance sociale, les Canadiens pourront travailler ensemble pour relever les défis actuels et tireront profit des richesses de toutes les générations.





Annexe A - Glossaire

Âgisme

Discrimination fondée sur l'âge où l'on applique des idées préconçues quant aux capacités de la personne âgée; où l'on exclut un processus de prise de décision; où l'on fait fi des souhaits connus de la personne âgée; où l'on traite la personne âgée comme un enfant⁶⁴.

Aîné

Personne âgée de 65 ans ou plus.

Capacité communautaire

Caractéristiques d'une collectivité qui influent sur sa capacité à relever les problèmes, à se mobiliser contre eux et à les résoudre⁶⁵.

Capital social

Relations entre les membres d'une collectivité qui comprennent la confiance, la réciprocité et l'engagement civique⁶⁶.

Cohésion sociale

Décrit la force et la dimension des liens sociaux, de la confiance sociale, de la composition des organisations et de la participation des membres, et de la solidarité sociale⁶⁷.

Emploi faiblement spécialisé

Emploi requérant généralement une formation secondaire ou une formation en cours d'emploi.

Emploi hautement spécialisé

Poste de gestion ou emploi requérant généralement une formation universitaire.

Évolution démographique

La composition en évolution du Canada, qui reflète le changement démographique vers une population plus âgée au sein de laquelle les aînés représentent une part sans cesse croissante⁶⁸.

⁶⁴ Comité sénatorial spécial sur le vieillissement, 2009.

⁶⁵ GLANZ, K., B. RIMER, K. VISWANATH. *Health Behaviour and Health Education: Theory, Research, and Practice*, 4e édition, Jossey-Bass: CA, 2008.

⁶⁶ GLANZ, K., B. RIMER, K. VISWANATH. *Health Behaviour and Health Education: Theory, Research, and Practice*, 4e édition, Jossey-Bass: CA, 2008.

⁶⁷ *Projet de recherche sur les politiques*, 2010.

⁶⁸ Statistique Canada, 2010.



Personne qui approche de l'âge de la retraite

Personne de 55 à 64 ans.

Personnes appartenant à la génération du baby-boom

Cohorte de personnes nées pendant la période de croissance démographique des naissances entre 1946 et 1964.

Qualité de vie

Concept de niveau de vie qui comprend le bien-être matériel et non matériel⁶⁹.

Ratio de dépendance

Le ratio de dépendance démographique total est le rapport entre la population jeune (de 0 à 19 ans) et âgée (65 ans et plus) combinée et la population en âge de travailler (de 20 à 64 ans). On l'exprime d'ordinaire comme étant le nombre de personnes à charge pour 100 travailleurs⁷⁰. En 2009, il y avait 4,7 personnes âgées de 20 à 64 ans pour chaque aîné. Il est prévu que ce nombre diminuera à 2,5 d'ici 2050.

Réseaux sociaux

Ce terme désigne l'ensemble des relations sociales des personnes. Le soutien social est l'une des fonctions les plus importantes des réseaux sociaux⁷¹.

Retraite

Le terme retraité(e) désigne une personne âgée de 55 ans ou plus qui n'est pas sur le marché du travail et qui reçoit 50 % ou plus de son revenu total de sources associées à la retraite. Les sources associées à la retraite comprennent la pension de Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, les prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec, les investissements et les dividendes, ainsi que les pensions de retraite et rentes⁷².

Taux d'activité

Le taux d'activité d'un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, région géographique, etc.) correspond au nombre total d'actifs dans ce groupe et est exprimé en pourcentage de la population totale de ce groupe⁷³.

⁶⁹ GLANZ, K., B. RIMER, K. VISWANATH. Health Behaviour and Health Education: Theory, Research, and Practice, 4e édition, Jossey-Bass: CA, 2008. 4th Ed. Jossey-Bass: CA.

⁷⁰ Statistique Canada, 2010.

⁷¹ GLANZ, K., B. RIMER, K. VISWANATH. Health Behaviour and Health Education: Theory, Research, and Practice, 4e édition, Jossey-Bass: CA, 2008. 4th Ed. Jossey-Bass: CA.

⁷² Statistique Canada, 2010.

⁷³ Idem



Taux de chômage

Proportion de la population active de 15 ans et plus (et de 15 à 24 ans pour les jeunes) qui n'avait pas d'emploi durant la période de référence⁷⁴. La population active comprend les personnes qui, au moment du recensement, avaient un emploi et celles qui étaient au chômage mais étaient capables de travailler durant la période de référence et avaient cherché du travail au cours des quatre dernières semaines. Le taux de chômage est une mesure courante de l'économie. Les personnes au chômage ont davantage tendance à présenter des problèmes de santé.

Travailleur âgé

Personne de plus de 55 ans qui travaille ou qui cherche un emploi.

⁷⁴ Statistique Canada, Enquête sur la population active (tabulation spéciale).





Annexe B - Résumé des mesures proposées

Le Conseil soumet les suggestions suivantes au gouvernement du Canada :

Favoriser la participation au marché du travail

- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie exhaustive pour faire face au vieillissement de la main-d'œuvre.

Favoriser la participation au bénévolat

- Établir des mécanismes de soutien destinés aux aînés bénévoles.

Offrir du soutien aux aidants informels

- Concevoir une stratégie nationale sur les soins s'appuyant sur des solutions stratégiques afin de soutenir la prestation de soins informels.

Favoriser des relations intergénérationnelles positives

- Souligner l'importance des relations intergénérationnelles dans le cadre de la Journée nationale des aînés et de la Journée nationale de l'enfant.
- Mener une analyse exhaustive des occasions et des défis intergénérationnels auxquels fera face le Canada au cours des 40 prochaines années en raison du vieillissement de la population.

Soutenir des projets intergénérationnels

- Centrer l'aide gouvernementale sur des projets communautaires intergénérationnels par l'intermédiaire du programme Nouveaux Horizons pour les aînés.

Établir des politiques de soutien et des politiques efficaces

- Travailler en collaboration avec tous les ordres de gouvernement, les intervenants et les partenaires concernés afin d'élaborer une politique intégrée, coordonnée et exhaustive qui aidera tous les Canadiens à relever les défis du vieillissement de la population.





Annexe C - Liste des participants aux consultations

Participants aux tables rondes régionales

Victoria (Colombie-Britannique), le 12 octobre 2010

Julian Benedict Coordonnateur de programme Programme pour aînés Université Simon Fraser	Jolie Mayer-Smith, Ph. D. Professeure agrégée et chaire, enseignement des sciences Université de la Colombie-Britannique
Judy Brownoff Conseillère et directrice du District régional de la capitale District de Saanich	Theresa Mayoh Présidente et directrice Programmes pour travailleurs âgés Ethos Career Management Group
Silas Brownsey Directeur administratif Seniors' Healthy Living Secretariat Ministère de la Santé Gouvernement de la Colombie-Britannique	Steve Meikle Gestionnaire Services communautaires District de Saanich
Elaine Gallagher, Ph. D. Directrice Centre on Aging Université de Victoria	Carol Mooring Membre Prince George Council of Seniors
David Hurford Directeur des relations publiques et des services aux membres BC Care Providers Association	Kate Oakley, Ph. D. Experte-conseil Oakley Consulting
Dennis Lait Directeur administratif Ladysmith Resources Centre Association	Dorothy Orr Présidente du Conseil Seniors Serving Seniors
Rhonda Latreille, BA, M.B.A., conseillère pour aînés certifiée Présidente Canadian Academy of Senior Advisors Inc.	Levi Sampson Directeur et président Directeur de la prospection Harmac Pulp Operations
Marilyn Loveless Conseillère Municipalité de Sidney	Russ J. St. Eloi, baccalauréat d'études générales Directeur Federation of Retired Union Members
Sharon MacKenzie, B.A., M.Ed. Directrice administrative i2i Intergenerational Society	Barry Thomas Représentant régional de la Colombie-Britannique CARP - A New Vision of Aging for Canada
Sylvia MacLeay Présidente Council of Senior Citizens' Organizations of British Columbia	D ^{re} Holly A. Tuokko, psychologue agréée Directrice Centre on Aging, University de Victoria

Représentants du Conseil national des aînés
Patricia Edge, D^r Doo Ho Shin et Jean-Guy Soulière



Toronto (Ontario), le 14 octobre 2010

Shari Angle
Directrice, Ressources humaines
Adecco Group

Mary Hynes
Directrice
Older Women's Network

Susan Bosak
Présidente
Legacy Project

Teri Kay, M. Serv. Soc., travailleuse sociale
autorisée
Directrice administrative
Le Réseau ontarien de prévention des mauvais
traitements envers les personnes âgées

Betty Cornelius
Directrice
CANGRANDS National Kinship Support

Sandra Kerr
Directrice des programmes pour les personnes de
plus de 50 ans
The Chang School of Continuing Education
Université Ryerson

Ken Cunningham
United Senior Citizen's of Ontario Inc.

Clarence Lochhead
Directeur administratif
L'Institut Vanier de la famille

Mary Devine
Conseillère en ressources humaines agréé et
chaire
School of Continuing Education and Corporate
Training
Centennial College

Doug Macpherson
Vice-président
Association des syndicalistes à la retraite du Canada

Susan Eng
Vice-présidente du groupe de défense
CARP - A New Vision of Aging for Canada

Sue McMahon
Directrice administrative
Toronto Intergenerational Partnerships
Danforth Collegiate and Technical Institute

Elizabeth Esteves
Secrétariat aux affaires des personnes âgées de
l'Ontario
Ministère du Tourisme et de la Culture

Michael Nicin
Agent des relations gouvernementales et de
l'élaboration des politiques
CARP - A New Vision of Aging for Canada

Tania Grimmer, candidate à la maîtrise
Travail social
Trellis Mental Health and Developmental
Services Clinic, Wilfrid Laurier University

Monita Persaud
Coordonnatrice du multiculturalisme dans le Grand
Toronto
Le Réseau ontarien de prévention des mauvais
traitements envers les personnes âgées



Toronto (Ontario), le 14 octobre 2010 *(suite)*

Brian Pappa
Directeur des programmes
Legacy Project

Ilham Tamari
Directeur principal, Programmes communautaires
Centre for Education & Training

Carolyn Rosenthal, Ph. D.
Professeure Emeritus
Sociologie et gérontologie
Université McMaster

Mary Beth Valentine
Sous-ministre adjointe
Secrétariat aux affaires des personnes âgées de
l'Ontario
Ministère du Tourisme et de la Culture

Représentants du Conseil national des aînés
Canon Derwyn Shea, Stanley Hrabarchuk et Jean-Guy Soulière



Calgary (Alberta), le 29 octobre 2010

Lisa Barrett
Analyste en recherche et en politique
Politique et planification des affaires des
personnes âgées
Alberta Seniors & Community Supports

Roger E. Laing
Directeur adjoint
Seniors Association of Greater Edmonton

Barbara Biggs, M. Serv. Soc., travailleuse sociale
autorisée
Travailleuse sociale communautaire – services aux
aînés
Services communautaires et de quartier
The City of Calgary

Laurie Lyckman
Membre
Seniors Advisory Council for Alberta

Andrew Dale
Directeur administratif
Golden Circle Senior Resource Centre

Rob Miyashiro
Directeur administratif
Lethbridge Senior Citizens Organization

Elizabeth Descamp
Directrice
Programme pour adultes âgés
Calgary Family Services Society

Pam Olive
Directrice des ressources humaines, Calgary
PCL Constructors Inc.

Elinore Frederickson
Éducatrice
Programme pour travailleurs âgés
Yukon College

Lori Paine
Directrice administrative
Seniors Resource Society

Sandra P. Hirst, Ph. D.
Professeure agrégée
Faculté de la profession infirmière
Université de Calgary

Carolyn Small Legs
Directrice du secrétariat de la Santé
Treaty 7 Management Corporation

Dianna Jossa
Directrice des services aux aînés
Veiner Centre

Lauren Webber
Présidente
Association étudiante
Université de Calgary

Jocelyn Kabatoff
Agent de l'apprentissage par les loisirs
Bow Valley College

Luanne Whitmarsh, travailleuse sociale autorisée
Chef de la direction
Kerby Centre

Sheree T. Kwong See, Ph. D.
Doyenne associée (Enseignement et
apprentissage)
Faculty of Arts
University of Alberta

Représentants du Conseil national des aînés
Canon Derwyn Shea, Patricia Edge, Patricia Humenny et Jean-Guy Soulière



Halifax (Nouvelle-Écosse), le 8 novembre 2010

Wendy Aird
Directeur des programmes
Department of Seniors
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Ron Kelly
Seniors United Network

Tim Andrew
Président
Third Age Center

Conrad LeBlanc
Directeur général
Fédération des citoyens âgés du Nouveau-Brunswick

Barbara Burnett
Directrice administrative
Atlantic Institute for Aging Care

Robert LeBlanc
Président
Fédération des citoyens âgés du Nouveau-Brunswick

Cecile Cassista
Directrice administrative
The Coalition for Seniors and Nursing Home
Residents' Rights

Cathy Lively
Vice-présidente, Programmes
CARP - A New Vision of Aging for Canada

Janice Clarke
Conseillère
Secrétariat des âgés en santé
Ministère du Développement social
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Della Longmere
Women's Place Resource Centre

Adélarde Cormier
Association acadienne et francophone des âgés
et âgés du Nouveau-Brunswick

Faye Martin
Directrice des politiques et des âgés
Ministère des Services communautaires, des Âgés et
du Travail
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

Pamela Fancey
Directrice associée
Nova Scotia Centre on Aging

Lynn McDonagh Hughes
Gestionnaire des opérations
Nova Scotia Tourism Human Resource Council
Tourism Sector Council

Mélina Gallant
Présidente
Les Francophones de l'âge d'or de l'Île-du-
Prince-Édouard

Faizal Nanji
Directeur, Stratégie et politique ministérielles
Department of Seniors
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Trudy Higgins
Directeur administratif
Home Support Services

Ross Osborne
Agent provincial de groupe de défense
Association nationale des retraités fédéraux

Ted Hobson
Vice-président
Mahone Bay Centre Society

Ron Robichaud
Directeur administratif
Acadia Centre for Social & Business
Entrepreneurship
Université Acadia



HALIFAX (Nouvelle-Écosse), le 8 novembre 2010 (suite)

Robert J. Rogers
Président
Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior
Citizen 50 + Federation

Paul Tufts
Président et comité de généalogie
Association des Acadiens-Métis Souriquois

Penelope Rowe
Première dirigeante
Community Services Council

Valerie White (coprésidente)
Première dirigeante
Department of Seniors
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Chris Saulnier
Président
Student Council Office
Université Dalhousie

Dolly Williams
Présidente
East Preston Senior Club

Terry Smith
Président
Community Links / Rep. Canadian Pensioners
Concerned

Représentants du Conseil national des aînés
Jean-Guy Soulière , Joan Tufts et Beverly Weeks



Montréal (Québec) le 10 novembre 2010

Lucy Barylak, MSW
Chef de programme administratif
Centre de santé et de services sociaux Cavendish

Jean-Luc Racine
Directeur général
Fédération des aînés et des aînés francophones du
Canada

Vanessa Bévilacqua
Conseillère
Fédération de l'Âge d'Or du Québec

Pierre Riley
Directeur général
Fédération des centres d'actions bénévoles du
Québec

Pierre Fortier
Réseau d'information des aînés du Québec

Huguette Robert
Coordonnatrice
Centre Berthiaume-Du Tremblay

Marie-Hélène Gascon
Forum des citoyens aînés de Montréal

Caroline Sauriole
Directrice générale
Petits frères des Pauvres

Catherine Geoffroy
Présidente
Association québécoise de gérontologie

Nirth Sharab
Étudiante
Université McGill

Benita Goldin
Coordonnatrice des relations communautaires
Centre juif Cummings pour aînés

Cynthia Weston
Professeure
Département de la psychologie de l'éducation et
de l'orientation
Université McGill

Clémence Racine
Directrice générale
La Maison des Grands-Parents de Villeray

Janet Yip
Étudiante
Université McGill

Représentants du Conseil national des aînés
Daphne Nahmiash, Cécile Plourde et Jean-Guy Soulière



Participants aux réunions individuelles avec les membres du Conseil

Jane Barratt, Ph. D.
Secrétaire générale
International Federation on Ageing

Mathias Hartpence
Directeur de la politique internationale, des compétences
et de l'immigration
La Chambre de commerce du Canada

David Boisclair
Directeur de la recherche
Institut de recherche en politiques publiques

Esther Hockenstein, M. Serv. Soc.
Travailleuse sociale

Mel Cappe
Président
Institut de recherche en politiques publiques

Michael Hockenstein
Coordonnateur des programmes
Cégep Vanier

Dr. Phillip Cooper, M.B., F.R.C.S.,
D.R.C.O.G., L.M.C.C.
Chirurgien général
Guysborough Antigonish Strait Health
Authority

Joe Anne Hunter, M. Serv. Soc., baccalauréat en travail
social
Titres de compétences en gérontologie
Thérapeute clinique
Praticien d'exercice privé

Les Crosbie
Ancien vice-président
CFCF-TV

Kathryn Jarret-Eckholm
Directrice
Division du vieillissement et des aînés
Agence de la santé publique du Canada

Louis Daigle
Coordonnateur des programmes
Berlitz

Barbara Jaworski
Première dirigeante
Workplace Institute

Connie Delahanty
Travailleuse âgée
Centretown Community Health Centre

Terry Kaufman
Ancien directeur général
Centre local de services communautaires (CLSC)
Notre-Dame-de-Grâce

Hubert D'Entremont
Gestionnaire de site
Hôpital général Digby
South West Nova District Health Authority

Bonnie Kennedy
Directrice administrative
Canadian Association for Prior Learning Assessment

Linda Duxbury, Ph. D.
Professeure
Sprott School of Business
Université de Carleton

Gary Kenyon, Ph. D.
Chaire en gérontologie
Université St. Thomas

Sarah Fortin
Directrice de recherche/rédactrice adjointe
d'*Options politiques*
Institut de recherche en politiques publiques

Charles Keple
Participant actif
Saskatchewan Seniors Mechanism and Seniors Education
Centre
Ancien président, Rotary Club of Regina



Frédéric Lesemann, Ph. D.
Professeur
Centre urbanisation culture société
Institut national de la recherche
scientifique

Carol Anne MacKenzie
Agente de l'administration des
programmes
Service Nova Scotia
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Peter MacKenzie
Travailleur âgé à la retraite
Department of Community Services
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Austin Malone
Travailleur âgé

Eileen Malone
Infirmière autorisée à la retraite
Ancienne membre du Conseil consultatif
national sur le troisième âge

Rosella Melanson
Directrice administrative
Conseil consultatif canadien sur la
situation de la femme

Tanya Nixon
Vice-présidente
Santé communautaire
South West Nova District Health
Authority

Ruth Pelletier
Adjointe administrative de l'expert-conseil
en développement
Services communautaires
Queen Elizabeth Health Complex

Louise Plouffe
Gestionnaire
Division du vieillissement et des aînés
Agence de la santé publique du Canada

Bob Price
Premier dirigeant
Integrity Home Care Moncton
Président
Association du soutien à domicile du Nouveau-Brunswick

Laurell Ritchie
Représentante nationale
Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile

David Robertson
Directeur
Service de l'organisation du travail et de la formation
Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile

Gordon Ruttan
Maire de Martensville
Directeur d'école à la retraite

Candace Skrapek
Présidente
Saskatoon Council on Aging

Paul Swinwood
Président et chef de la direction
Conseil des technologies de l'information et des
communications

Karla Thorpe
Directrice associée
Le Conference Board du Canada

Lynne Toupin
Directrice administrative
Conseil RH pour le secteur communautaire

Brian Trainor
Policier à la retraite



Michael Villeneuve, infirmier autorisé,
M.Sc.
Professeur résident
Association des infirmières et infirmiers du
Canada

Jodi Ybarra
Gestionnaire sur place
Gestionnaire du programme des infirmiers praticiens du
district
South West Nova District Health Authority

Douglas Watt
Directeur associé
Le Conference Board du Canada



Participants à la table ronde nationale

Ottawa (Ontario), le 28 février 2011

Charles Beach Professeur Département d'économie Queen's University	Bernie Sheehan Directeur Ressources humaines Bow Valley College
Eileen Clarke Vice-présidente à l'urbanisme Maire de Gladstone	Atlanta Sloane-Seale, Ph. D. Professeure et directrice Éducation permanente Université du Manitoba
Andrew Jackson Directeur Politique sociale et économique Congrès du travail du Canada	Jennifer Stevens Agente de recherche sur les soins de santé et du groupe de défense Congrès des organismes nationaux d'aînés et d'aînées
Valerie Kuehne Comité éditorial <i>Journal of Intergenerational Relationships</i>	Sherri Torjman Vice-présidente Caledon Institute of Social Policy
Martine Lagacé, Ph. D. Professeure agrégée Département de communication Université d'Ottawa	Lynne Toupin Directrice générale Conseil RH pour le secteur communautaire
Bruce MacDonald Président et chef de la direction Les Grands Frères Grandes Sœurs du Canada	Michael Veall Professeur Département d'économie Université McMaster
Jane MacDonald Vice-présidente Affaires publiques et engagement communautaire Les Infirmières de l'Ordre de Victoria du Canada	Michael Villeneuve, infirmier autorisé, M.Sc. Professeur résident Association des infirmières et infirmiers du Canada
Steve McLellan Chef de la direction ThirdQuarter Chambre de commerce de Saskatchewan	Frances E. White, M. Ed., HRMC, CRHA Présidente Association des ressources humaines du Nouveau-Brunswick Conseil canadien des associations en ressources humaines
Marie Ormandy Présidente MCO Business Group Inc..	

Représentants du Conseil national des aînés

Patricia Edge, Daphne Nahmiash, Stanley Hrabarchuk, Joan Tufts et Jean-Guy Soulière



*Participants à la consultation en ligne **

Sherry Baker
Directrice administrative
BC Association of Community Response
Networks

Roger H. Nesbitt
Président
New Brunswick Society of Retired Teachers

Adèle Girard
Directrice générale
Conseil québécois des ressources humaines en
tourisme

Jean Pignal
Chef
Division des enquêtes spéciales
Statistique Canada

Morris Jesion
Directeur administratif
Ontario Coalition of Senior Citizen's
Organizations

Pierre Schweda
Directeur administratif
Regina Seniors Citizens Centre

Gail Joe, Ph. D.

Brian Trainor
Agent de police à la retraite

Pat Kerwin
Président
Association des syndicalistes à la retraite du
Canada

Diane-Gabrielle Tremblay
Professeure
Université du Québec à Montréal (UQAM)

Cette liste comprend seulement les personnes qui ont inscrit leurs renseignements personnels. En tout, trente-trois participants ont pris part à la consultation en ligne.



Annexe D - Membres du Conseil national des aînés

Jean-Guy Soulière
Président



Après une carrière couronnée de succès dans la fonction publique fédérale, Jean-Guy Soulière a été directeur exécutif de l'Association nationale des retraités fédéraux pendant plus de 12 ans. Il est l'ancien président et porte-parole du Congrès des organismes nationaux d'aînés et il est également membre du Comité consultatif sur la pension de la fonction publique. Il est titulaire d'un diplôme de l'Université d'Ottawa et est parfaitement bilingue.

Patricia Eve Edge



En 1996, M^{me} Edge a été nommée conseillère aux aînés par le gouvernement de la Colombie-Britannique; elle occupe toujours ces fonctions au sein de la Ladysmith Resources Centre Association. M^{me} Edge a travaillé auprès de nombreux organismes et a siégé au sein de divers comités représentant les aînés à Ladysmith et dans les régions environnantes. Elle a travaillé notamment auprès de la Ladysmith Resources Centre Association, de la Ladysmith RCMP Community Policing Station, de la Ladysmith Senior Centre Society et de la Ladysmith Health Care Auxiliary. Ladysmith est une petite ville de 8 500 habitants située à une heure de route au nord de Victoria, sur la côte est de l'île de Vancouver. M^{me} Edge a remporté de nombreux prix soulignant son important engagement envers la collectivité. Elle s'est vu décerner, entre autres, le prix de Bénévole de l'année, le prix des Services de police sociopréventifs de la Gendarmerie royale du Canada (1997-1998), la Médaille du Jubilé d'or de la Reine (2002) ainsi que le prix de Citoyenne de l'année de Ladysmith pour le bénévolat (2006).

Stanley Hrabarchuk



Après avoir pris sa retraite de la fonction publique fédérale en 1991, M. Hrabarchuk est devenu membre de l'Association nationale des retraités fédéraux (ANRF). Il a été nommé au poste de président national de l'ANRF en 2009 et il est devenu président national immédiat en 2010. Pendant près de vingt ans, M. Hrabarchuk a œuvré au sein de plusieurs comités afin de faire avancer les travaux de l'ANRF au moyen de l'élaboration de programmes d'adhésion et de stratégies de marketing et de recrutement. Il a également joué un rôle déterminant dans l'établissement du Comité des aînés du Manitoba pour représenter les intérêts des aînés de l'ensemble de la province. Ses compétences de leader et sa vaste expérience des questions concernant les aînés constitueront de grands atouts pour le Conseil.



Patricia Humenny



Patricia Humenny, de Clavet (Saskatchewan), a joui d'une carrière enrichissante et diversifiée, occupant des postes au sein de petites entreprises, au gouvernement, dans le secteur privé et dans le domaine des services sociaux. M^{me} Humenny a également occupé des postes de cadre au sein de plusieurs organismes communautaires et de services, comme l'Association canadienne des personnes ayant une déficience intellectuelle. Elle a étudié dans divers domaines, notamment en sciences infirmières, en comptabilité, en sociologie, en sciences économiques et en droit commercial. Sa formation en tant qu'infirmière et son expérience dans plusieurs autres postes ont permis à M^{me} Humenny de travailler avec les aînés à différents niveaux au cours de sa carrière. En 2005, elle a reçu la Saskatchewan Centennial Medal, en reconnaissance de son apport à la collectivité et à la province de la Saskatchewan.

Leonie Napa Duffy



Leonie Napa Duffy a travaillé à Coral Harbour, Nunavut, en tant qu'adjointe à l'enseignement, enseignante et aide-infirmière. Elle possède et gère un hôtel depuis plusieurs années. Elle est également pasteure. M^{me} Duffy a siégé au sein de nombreux conseils et est actuellement membre du Keewatin Business Development Centre. Elle a reçu de nombreux prix, notamment celui de membre de l'Institut arctique de l'Amérique du Nord (1999), la médaille commémorative du gouverneur général du Canada (1992) ainsi qu'une distinction du Hamlet Council of Coral Harbour (1995).

Dr. Doo Ho Shin



Le D^r Doo Ho Shin, de Vancouver (Colombie-Britannique), un partenaire actif du BC Bio Medical Laboratory depuis plus de 30 ans, travaille actuellement en tant que pathologiste général à Fraser Health (surtout à l'hôpital Surrey Memorial). Fraser Health dessert une population de 1,46 million de personnes, environ un tiers de la population totale de la Colombie-Britannique. Le D^r Shin a été membre de divers comités d'hôpitaux, y compris de comités de contrôle des infections et d'accréditation des médecins. Il participe activement à la vie communautaire, y compris dans le domaine des arts, de l'éducation et des questions touchant les aînés dans la région métropolitaine de Vancouver.



Beverley Weeks



Beverley Weeks, de Harvey (Nouveau-Brunswick), est la fondatrice de Harvey Outreach for Seniors, un organisme mis sur pied pour répondre aux besoins des aînés. Elle est également cofondatrice et membre à vie de la New Brunswick Home Support Association, une association de soutien à domicile. M^{me} Weeks a fait partie de nombreux comités et elle a mené des projets de recherche sur des questions touchant les aînés. Elle est fondatrice et membre du Third Age Centre situé à l'Université St. Thomas, à Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Elle représente sa province au conseil de l'Association canadienne de soins et services communautaires. M^{me} Weeks est lauréate du prix Marion Stevenson pour sa contribution exceptionnelle aux soins communautaires, et de la Médaille commémorative du Jubilé de Sa Majesté la Reine Elizabeth II pour son travail sur les questions touchant les aînés.

Le Conseil tient à remercier les anciens membres suivants dont le travail et les connaissances ont grandement contribué à la rédaction du présent rapport.

Daphne Nahmiash



Daphne Nahmiash, Ph. D., de Montréal (Québec), a été présidente du comité du Centre McGill d'études sur le vieillissement dont elle est membre actif. Elle est actuellement présidente du Comité communautaire de Notre-Dame-de-Grâce contre les abus envers les personnes âgées. M^{me} Nahmiash a été professeure adjointe de gérontologie et des services sociaux à l'Université Laval et à l'Université McGill. Elle a récemment quitté ses fonctions de directrice des services professionnels du CLSC de Notre-Dame-de-Grâce et de commissaire aux plaintes et à la qualité des services au Centre de santé et de services sociaux de Cavendish, à Montréal. M^{me} Nahmiash travaille dans le domaine des services de santé et des services sociaux aux aînés depuis 45 ans. Elle a fait partie de nombreux comités, comme celui du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, où elle a produit des rapports gouvernementaux sur les abus et la négligence envers les aînés et les services aux personnes âgées. Elle a entre autres été nommée Femme de l'année 2005-2006 par le Conseil des femmes de Montréal pour ses initiatives visant à améliorer la qualité de vie des aînés.

Cécile Plourde



Cécile Plourde, de Montréal (Québec), est la présidente de la Fédération de l'âge d'or du Québec (FADOQ)-Mouvement des aînés du Québec, région de Montréal, depuis 2000. La FADOQ est le plus important regroupement d'aînés au Québec et comprend 280 000 membres. Infirmière diplômée de l'Université Laval, M^{me} Plourde a travaillé dans le milieu de la santé pendant 40 ans. Active auprès de sa collectivité depuis de nombreuses années, elle a siégé au sein de plusieurs comités dont la Table de concertation des aînés de l'Île de Montréal et les comités de sélection régionale pour les programmes de subventions Engagés dans l'action pour les aînés du Québec et Nouveaux Horizons pour les aînés. Elle est aussi membre du comité famille à la Conférence régionale des élus de Montréal depuis 2005.



**Le révérend
chanoine
Derwyn Shea**



Le révérend chanoine Derwyn Shea, de Toronto (Ontario), est le recteur de l'Église anglicane St. Hilda's et le président et premier dirigeant de St. Hilda's Towers, un des plus grands établissements autonomes de soins pour bénéficiaires internes en Ontario. Pendant 28 ans, il a été le prêtre de la paroisse St. Clement à Riverdale. Il a lancé un certain nombre d'initiatives locales visant à aider les jeunes et les aînés à faible revenu. En 2002, l'Église anglicane l'a nommé chanoine du diocèse de Toronto. Il a déjà été conseiller municipal de la ville de Toronto et a siégé comme député au Parlement de l'Ontario. Le révérend chanoine Shea a été membre de nombreux conseils, comités et commissions, dont la Société d'aide à l'enfance, le comité du maire sur les relations interraciales et la Commission de police. Il est l'ancien président du O'Keefe Centre for the Performing Arts de Toronto et de la Canadian National Exhibition. Il a reçu la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération du Canada pour ses services communautaires et son travail de défense des droits des laissés pour compte de la société.

Joan Tufts



Joan Tufts, de Saulnierville (Nouvelle-Écosse), est une infirmière à la retraite qui occupe actuellement un poste de conseillère en toxicomanie. Elle travaille surtout auprès des personnes qui essaient de cesser de fumer. M^{me} Tufts a exercé plusieurs fonctions dans les domaines de la prestation de soins aux aînés et des soins à domicile. Elle agit actuellement à titre de directrice bénévole du Mental Health Foundation Board of Nova Scotia, et elle siège au conseil de cette commission ainsi qu'à celui de la Clare Community Health Board. En 2005, M^{me} Tufts a reçu le Inspiring Lives Award, un prix décerné par le Mental Health Foundation Board of Nova Scotia.