



PERT

Au-delà des stéréotypes :

Comprendre les travailleurs d'âge mûr
d'expression anglaise et l'âgisme au
Québec



Remerciements

Nous sommes reconnaissants envers les nombreux participants à la recherche et les experts en la matière qui ont participé à cette étude.

Remerciements particuliers au ministère du Patrimoine canadien, dont le soutien financier a permis la réalisation de ce travail.

Funded by the
Government
of Canada

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada

Les opinions exprimées dans ce document sont celles de la Table ronde provinciale sur l'emploi et de La Passerelle. Elles ne prétendent pas refléter les opinions du gouvernement du Canada.

Table des matières

Remerciements	02
Résumé	03
Introduction	06
Méthodologie	08
Résumé des résultats	12
Portrait démographique et socio-économique	15
Inventaire des programmes	33
Groupes de discussion	36
Expérience d'âgisme	37
Intersectionnalité	39
Langue	39
Stratégies d'adaptation	40
Les avantages d'être un travailleur d'âge mûr	40
Santé mentale et sentiment d'appartenance	41
Solutions	42
Conclusion et recommandations	43
Références	48

Auteurs et contributeurs

Morgan Gagnon

Responsable de la recherche sur les politiques,
Table ronde provinciale sur l'emploi

Sta Kuzviwanza

Directeur de la politique et de la recherche,
table ronde provinciale sur l'emploi

Nicholas Salter

Directeur exécutif, Table ronde
provinciale sur l'emploi

Chad Walcott

Directeur de l'engagement et des communications,
Table ronde provinciale sur l'emploi

Maria De Las Salas

Spécialiste de la communication et de
l'engagement, Table ronde provinciale sur l'emploi

Johanne Larouche

Consultante, La Passerelle

Leslie Acs

Directeur exécutif, La Passerelle

Résumé

Dans le contexte du vieillissement de la population au Québec et de la diminution du bassin de main-d'œuvre en raison des pénuries, ce rapport vise à cerner les enjeux liés à l'intégration des travailleurs âgés sur le marché du travail. Plus précisément, il explore l'intersection entre l'âgisme et l'identité linguistique au Québec, en tenant compte de la précarité socio-économique plus élevée vécue par les Québécois d'expression anglaise dans la province.

Pour explorer ces sujets, nous avons recueilli des données quantitatives du recensement du Canada, dressé un inventaire des programmes d'emploi destinés aux travailleurs âgés d'expression anglaise, et organisé des groupes de discussion avec ces travailleurs. Nos recherches nous ont montré que le chômage a tendance à augmenter à mesure que les travailleurs vieillissent au Québec. C'était le cas, quelle que soit l'identité linguistique des travailleurs d'âge mûr, ce qui indique que l'âge peut contribuer davantage à leur chômage que la langue officielle qu'ils parlent. D'autres variables que nous avons examinées, comme le taux d'activité, montrent que les travailleurs âgés d'expression anglaise ont tendance à avoir un taux d'activité plus élevé que les travailleurs âgés francophones, ce qui indique que la langue joue encore probablement un rôle important dans l'expérience des travailleurs âgés sur le marché du travail. Généralement,

nous n'avons pas identifié de tendances cohérentes de précarité sur le marché du travail parmi les travailleurs âgés d'expression anglaise par rapport aux travailleurs âgés francophones. Toutefois, les indicateurs socio-économiques tels que le seuil de faible revenu montrent qu'une plus grande proportion de travailleurs d'âge mûr d'expression anglaise ont tendance à vivre sous ce seuil.

Nos données qualitatives reflètent cette hétérogénéité. Les participants aux groupes de discussion ont partagé des expériences variées, tant positives que négatives, liées au vieillissement sur le marché du travail québécois. Lorsqu'ils discutaient de la langue, c'était souvent en relation avec le vieillissement ou l'âgisme qu'ils avaient vécu en tant que Québécois d'expression anglaise plus âgés. Pour cette raison, l'âge et l'âgisme sont devenus un thème dans les groupes de discussion. Cela contraste avec les recherches antérieures, qui ont démontré que les barrières linguistiques sont le principal obstacle à l'intégration au marché du travail pour les Québécois d'expression anglaise du Québec.¹ Les différents résultats dans ce rapport concernant l'âge et la langue soulignent la nécessité de poursuivre les recherches au Québec afin de mieux comprendre comment ces facteurs influencent les résultats sur le marché du travail pour les Québécois d'expression anglaise.

¹ "2021 Employment Survey of English-speaking Quebecers and Organizations," Provincial Employment Roundtable, last modified 2022, https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2022/09/PERT_MC_Design_SRQEA_CORE_EINR_D5R02_20220823_EN_Web.pdf; "CENSUS 2021 Update: A brief review of the latest data on employment among Québec's English speakers," Provincial Employment Roundtable, last modified 2023, <https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2023/07/Census-update-2021-En.pdf>

NOS PRINCIPALES CONCLUSIONS SONT LES SUIVANTES :

- Les Québécois d'expression anglaise et les francophones ont tendance à voir leur taux d'activité diminuer et leur taux de chômage augmenter avec l'âge, ce qui souligne l'impact significatif de l'âge sur les expériences des travailleurs sur le marché du travail. Toutefois, les différences suivantes entre les groupes linguistiques apparaissent dans les données quantitatives :

- Les Québécois d'expression anglaise d'âge mûr ont tendance à avoir des taux d'activité plus élevés que les francophones (pour les personnes âgées de 45 ans et plus, les Québécois d'expression anglaise ont un taux d'activité de 56,2 % contre 49,6 % pour les francophones).
- Les Québécois d'expression anglaise d'âge mûr affichent un taux de chômage plus élevé que les francophones pour les personnes âgées de 45 ans et plus (les Québécois d'expression anglaise ont un taux de chômage de 10 % contre 7,4 % pour les francophones). Toutefois, à mesure que l'âge augmente, le taux de chômage des francophones s'accroît fortement, dépassant celui des Québécois d'expression anglaise
- Parmi les personnes âgées de 45 à 64 ans, les francophones gagnent plus en revenu médian après impôts. À partir de 65 ans, les Québécois d'expression anglaise gagnent davantage.
- Une proportion plus élevée de Québécois d'expression anglaise d'âge mûr vit sous le seuil de faible revenu (pour les personnes âgées de 45 ans et plus, 7,5 % des Québécois d'expression anglaise, contre 4,7 % des francophones, vivent sous le seuil de faible revenu).

- Il existe cinq programmes d'emploi pour les Québécois d'expression anglaise d'âge mûr au Québec, tous situés dans la région de Montréal. Les fournisseurs de programmes ont indiqué que le principal problème dans leur écosystème est le manque de ressources et de soutien pour les programmes existants, ce qui leur permettrait de répondre plus efficacement aux besoins changeants de leurs clients.

- Les participants aux groupes de discussion ont indiqué que l'âgisme constituait un obstacle important à l'emploi et au maintien en emploi. Ils ont décrit comment les pratiques d'embauche et les mythes liés à l'âge ont eu un impact négatif sur le processus d'embauche et, pour ceux qui occupent un emploi, comment ils ont limité les opportunités qui s'offraient à eux.

- Les participants ont décrit les problèmes de santé mentale en raison de la longueur du processus de recherche d'emploi et de la réduction des possibilités, notamment la frustration, l'isolement, la dépression et l'anxiété.

- Les prestataires de programmes offrant des services d'emploi à une clientèle présentant des signes de mauvaise santé mentale ont indiqué qu'ils effectuaient souvent un travail socio-émotionnel important pour aider leurs clients à reconstruire leur confiance avant le processus de recherche d'emploi.

POUR RÉSOUDRE LES PROBLÈMES IDENTIFIÉS DANS NOTRE RECHERCHE, NOUS FORMULONS LES RECOMMANDATIONS SUIVANTES AFIN D'AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS D'EXPRESSION ANGLAISE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL :

- 01** Renforcer la collaboration entre les prestataires de services de l'emploi, les acteurs gouvernementaux et les employeurs qui travaillent sur les questions liées à l'emploi des travailleurs adultes d'expression anglaise.
- 02** Sensibiliser les employeurs, les responsables de l'embauche et les recruteurs à la diversité et aux besoins des travailleurs âgés.
- 03** Adapter les lieux de travail pour répondre aux divers besoins et intérêts des travailleurs d'âge mûr.
- 04** Offrir des possibilités de formation afin d'améliorer les compétences des travailleurs âgés.
- 05** Assurer un financement adéquat aux organisations qui offrent un soutien à l'emploi en anglais aux travailleurs âgés.



Introduction



Introduction

Plus d'un cinquième de la population québécoise est composé de personnes âgées de 65 ans et plus, une proportion qui a augmenté entre le recensement de 2016 et celui de 2021. Un phénomène similaire est observé partout au Canada : la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus dans toutes les provinces et les territoires a augmenté.² Ces changements démographiques ont des répercussions importantes sur la main-d'œuvre : la population en âge de travailler (les personnes de 15 à 65 ans) devrait diminuer, ce qui aura une incidence sur le bassin de main-d'œuvre et, par extension, sur la croissance économique au Québec et dans le reste du Canada.

Pourtant, alors que la proportion de personnes d'âge mûr au sein des populations augmente et que le besoin de travailleurs s'accroît, les travailleurs d'âge mûr, c'est-à-dire les personnes âgées de 45 ans et plus,³ continuent de faire face à l'âgisme, une forme de discrimination qui limite souvent leur capacité à réintégrer et à progresser sur le marché du travail. L'âgisme est généralement défini comme une discrimination ou un préjugé à l'encontre d'individus en raison de leur âge et recoupe souvent avec d'autres éléments de l'identité, notamment le sexe, le handicap et l'origine ethnique.

Ce rapport prend en compte une dimension supplémentaire de l'âgisme : la langue. Les Québécois d'expression anglaise font face à des obstacles linguistiques additionnels en matière d'intégration, de maintien et d'avancement dans le marché du travail. Des recherches antérieures menées par la Table ronde provinciale sur l'emploi (PERT) ont

montré que les Québécois d'expression anglaise connaissent une précarité économique plus marquée que les francophones de la province, notamment en raison de taux de chômage plus élevés et des revenus médians plus faibles.⁴ Outre ces résultats plus tangibles, les Québécois d'expression anglaise rapportent d'expériences de frustration et d'isolement découlant du linguicisme et des barrières linguistiques au Québec.⁵ Par ailleurs, l'âgisme sur le lieu de travail peut entraîner un manque d'opportunités ainsi que des mauvais traitements et est associé à des résultats négatifs sur la santé mentale.⁶ La combinaison des barrières linguistiques et de l'âgisme peut avoir des effets encore plus négatifs plus importants sur l'individu. De plus, dans la mesure où les barrières linguistiques et l'âgisme contribuent au détachement du marché du travail, ils risquent également d'avoir des effets négatifs sur la province, qui a un besoin urgent de travailleurs.

Ce rapport examine donc l'intersection entre l'identité linguistique et l'âge au Québec afin d'améliorer notre compréhension des enjeux clés et des possibilités auxquels les Québécois d'expression anglaise d'âge mûr font face sur le marché du travail. Il propose également des recommandations politiques concrètes à l'intention des fournisseurs de services d'emploi, des employeurs et du gouvernement. Nous espérons que nos conclusions et recommandations contribueront à faciliter l'intégration et le maintien d'emploi des travailleurs âgés d'expression anglaise, à lutter contre l'âgisme et à favoriser des milieux de travail inclusifs et adaptés à l'âge.⁷

² Carte 4 Les populations des provinces de l'Atlantique vieillissent rapidement", Statistique Canada, dernière modification le 27 avril 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/mc-a004-eng.htm>

³ Ce seuil varie d'une organisation à l'autre.

⁴ "CENSUS 2021 Update : A brief review of the latest data on employment among Québec's English speakers", Table ronde provinciale sur l'emploi, dernière modification en 2023, <https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2023/07/Census-update-2021-En.pdf>.

⁵ "Pauvreté et exclusion sociale dans les communautés anglophones du Québec, Réseau communautaire de santé et de services sociaux, dernière modification le 30 juin 2023 <https://chssn.org/brief-poverty-social-exclusion/>

⁶ Hyun Kang et Hansol Kim, "Ageism and Psychological Well-Being Among Older Adults : A Systematic Review", Gerontology & Geriatric Medicine, 8 (avril 2022), <https://doi.org/10.1177/23337214221087023>.

⁷ Le Québec a commencé à mettre en place des programmes pour lutter contre l'âgisme et soutenir les travailleurs d'âge mûr. Voir, par exemple, "Un service d'accompagnement pour favoriser l'emploi des 60 ans et plus". Conseil du patronat du Québec, consulté le 27 février 2024, <https://retravail.com/ressources-humaines/service-accompagnement-emploi-personnel-experimente/>

Méthodologie



Méthodologie

Les recherches pour ce rapport ont été menées d'août à novembre 2023 en utilisant des méthodes de recherche quantitatives et qualitatives.

Dans notre recherche quantitative, nous avons exploré la situation démographique et la situation professionnelle des personnes d'âge mûr d'expression anglaise en examinant les données de recensement et en dressant un inventaire des programmes et services d'emploi existants pour ce groupe démographique.

Dans le cadre de notre recherche qualitative, nous nous sommes entretenus avec des personnes d'âge mûr afin d'identifier les défis et les possibilités liés à l'âge et à la langue qu'elles ont rencontrés lorsqu'elles ont évolué sur le marché du travail, y compris dans la recherche d'emploi, sur le lieu de travail et l'accès à l'aide à l'emploi. Nous avons mené cette recherche en trois phases.

Phase I : Portraits démographiques et de la population active

Le recensement du Canada est la seule source de données disponible au public qui fournit des données démographiques et de main-d'œuvre détaillées sur la première langue officielle parlée par la population (PLOP).⁸ Ce type d'information n'est pas disponible dans les sources de données provinciales. Nous avons commandé à Statistique Canada des tableaux de données personnalisés du Recensement du Canada de 2021, contenant des données démographiques et sur la main-d'œuvre pour les personnes âgées de 45 ans et plus au Québec. Dans le présent rapport, nous utilisons l'âge de 45 ans comme seuil pour définir les travailleurs d'âge mûr, afin d'offrir une vue d'ensemble de ce groupe démographique. Toutefois, nous avons ventilé les données par tranche d'âge de 10 ans (par exemple, de 45 à 54 ans), ce qui nous permet d'examiner les données et les tendances selon des catégories d'âge plus précises. Nous avons également ventilé les données en fonction des PLOP.

Nous avons ensuite extrait et analysé ces données afin de dresser un profil démographique et professionnel des travailleurs d'expression anglaise et francophones d'âge mûr au Québec.

⁸ Statistique Canada utilise diverses méthodes pour mesurer et classer les locuteurs des langues officielles dans le recensement. Dans le présent profil, nous utilisons la désignation de la première langue officielle parlée (PLOP) pour mesurer le nombre de Québécois d'expression anglaise et de francophones au Québec. La désignation PLOP est un concept dérivé qui tient compte de la connaissance qu'a une personne des deux langues officielles du Canada, de sa langue maternelle et de sa langue parlée à la maison (c.-à-d. la langue qu'elle parle le plus souvent à la maison). Les personnes dont la première langue officielle est à la fois l'anglais et le français sont réparties équitablement entre les populations PLOP anglaises et PLOP françaises.

Phase II: Inventaire des programmes et services d'aide à l'emploi

Nous avons dressé un inventaire des programmes d'emploi et d'employabilité destinés à la population d'expression anglaise d'âge mûr du Québec en effectuant une recherche sur Google à l'aide des mots-clés ci-dessous. Nous avons recherché des mots de la colonne A de diverses manières avec des mots des colonnes B et C. Nous avons ensuite consulté les cinq premières pages de chaque résultat de recherche pour trouver des programmes répondant aux critères de recherche.

Mots-clés : Québec +

Les programmes et services ont été inclus dans l'inventaire selon les critères suivants :

- Programmes/services offerts au cours des trois dernières années
- Programmes/services offerts en rapport avec l'emploi ou l'employabilité
- Programmes/services destinés aux travailleurs d'âge mûr
- Programmes/services offerts en anglais
- Programmes/services avec une description de programme en anglais

Nous avons catégorisé les programmes et services obtenus en fonction du type de programme (par exemple, un programme d'emploi formel ou un atelier d'entrepreneuriat), du public cible et de l'emplacement du programme ou du service. Nous avons également vérifié nos conclusions en consultant des prestataires de programmes reconnus.

COLONNE A

Travailleurs d'âge mûr
Travailleurs vieillissants
Travailleurs âgés
Travailleurs expérimentés
45+
55+
Personnes âgées
Cadre
Gestion

COLONNE B

Emploi
Compétences
Formation continue
Compétences
professionnelles
Interview
Recherche d'emploi
CV

COLONNE C

Emploi
Pour les travailleurs
Cours
Programme
Service
Soutien

Phase III : Groupes de discussion et entretiens

Participants à la recherche

En octobre 2023, nous avons organisé des groupes de discussion et des entretiens avec des demandeurs d'emploi et des travailleurs d'âge mûr afin de recueillir des données qualitatives. Lorsque nécessaire, les chercheurs ont mené des entretiens à la place des groupes de discussion pour mieux s'adapter aux disponibilités des participants. Les groupes de discussion et les entretiens ont suivi un format semi-structuré et ont été enregistrés et transcrits.

Les participants ont été recrutés par le biais de courriels et de bulletins d'information, ainsi qu'en personne par les chercheurs de PERT et les collaborateurs du projet à La Passerelle, une organisation locale offrant des programmes d'emploi pour les travailleurs d'âge mûr. Pour être éligibles, les participants devaient résider au Québec, être âgés de 45 ans ou plus, s'identifier comme des Québécois d'expression anglaise et/ou être à l'aise pour s'exprimer en anglais, et avoir un emploi ou être au chômage et en recherche active d'emploi (les retraités n'ont pas été inclus dans cette étude).

Les groupes de discussion et les entretiens ont rassemblé au total 22 participants âgés de 45 à 71 ans. Sur ces 22 participants :

- Quinze ont déclaré être des femmes, sept ont déclaré être des hommes
- Dix-sept d'entre eux étaient originaires de Montréal et cinq d'autres régions du Québec
- Quinze étaient plus à l'aise pour s'exprimer en anglais, six étaient également à l'aise

pour s'exprimer en anglais et en français, et un était plus à l'aise pour s'exprimer en français

- Sept étaient des immigrants au Québec et 15 étaient nés au Canada ou au Québec

Les transcriptions des groupes de discussion et des entretiens ont fait l'objet d'un codage thématique afin d'identifier les défis, les problèmes, les opportunités, les points forts et les solutions les plus courants exprimés par les participants. Toutes les citations directes figurant dans le rapport proviennent des transcriptions des entretiens enregistrés. Certaines citations ont été légèrement éditées pour plus de clarté,⁹ sans changer le sens ou l'intention de l'orateur. Nous avons utilisé les lacunes et les besoins identifiés pour développer une analyse de l'écosystème actuel de l'emploi et de l'aide à l'emploi.

Experts en la matière

Nous avons également mené deux entretiens informatifs avec des experts en la matière, tous deux fournisseurs de services d'emploi au Québec, en mars 2024, afin de vérifier les résultats préliminaires. Les entretiens ont suivi un format semi-structuré et ont été enregistrés et transcrits.

⁹ Il s'agit par exemple de supprimer les mots répétés, d'omettre les mots de remplissage et de raccourcir les citations longues à l'aide d'ellipses.

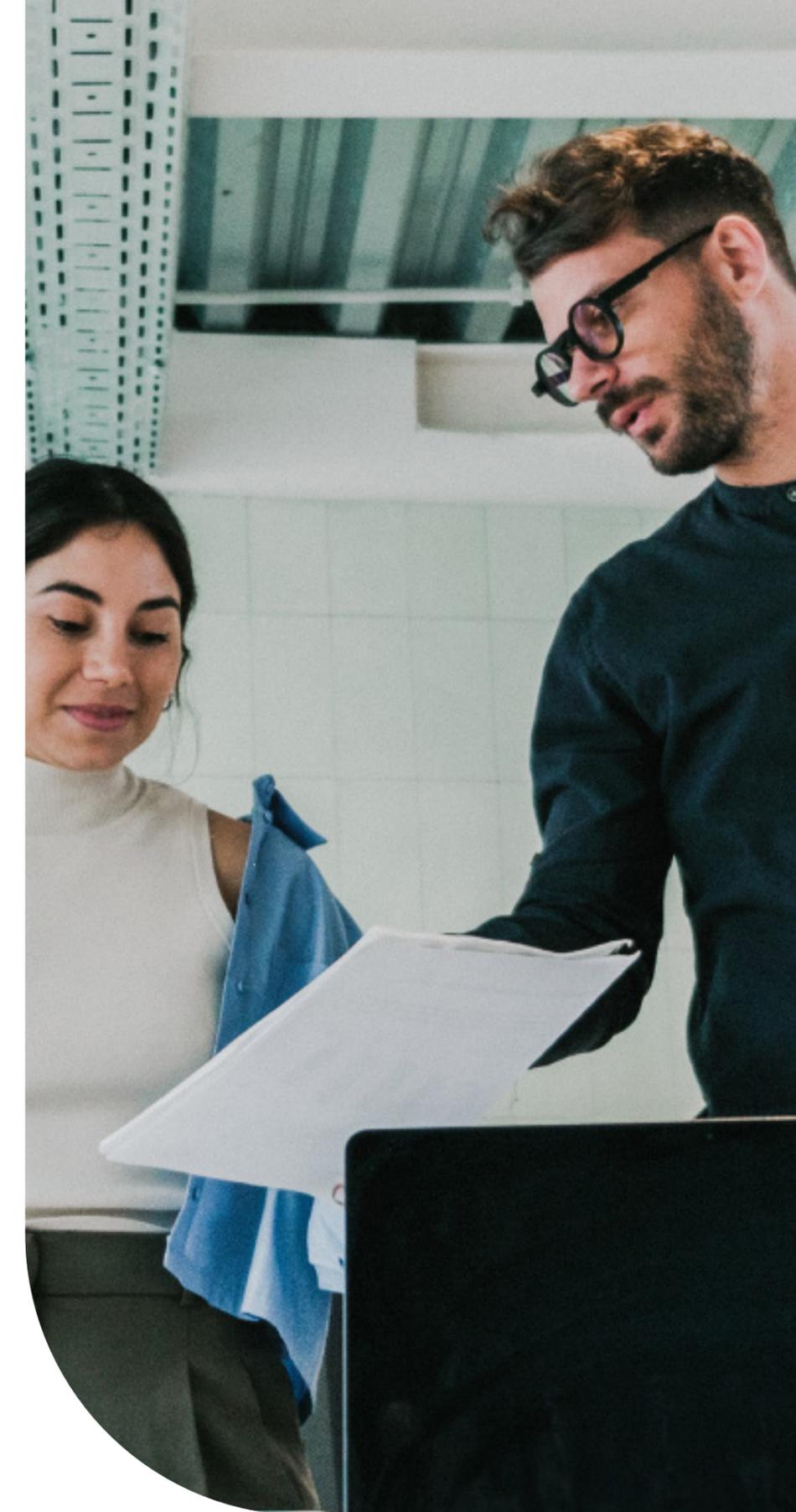
Résumé des résultats

Les travailleurs âgés d'expression anglaise occupent une place unique au Québec. Il s'agit d'une petite cohorte d'environ 288 265 personnes, représentant 6,5 % de la population active totale du Québec. Ce groupe a tendance à avoir des résultats sur le marché du travail similaires à ceux des francophones à mesure qu'il vieillit, ce qui met en évidence l'impact significatif de l'âge sur les expériences des travailleurs sur le marché du travail. Les personnes âgées au Québec ont tendance à avoir des taux plus faibles d'achèvement des études postsecondaires, une participation plus faible à la population active, un taux de chômage plus élevé et des revenus plus faibles.

Les Québécois d'expression anglaise d'âge mûr vivent des expériences uniques. Par exemple, ils ont tendance à avoir un taux d'activité plus élevé que leurs homologues francophones. 25,9 % des Québécois d'expression anglaise âgés de 65 à 74 ans font partie de la population active, contre 18,9 % des francophones de la même tranche d'âge. En général, les Québécois d'expression anglaise d'âge mûr sont fortement engagés dans les secteurs de la santé, de l'éducation et du commerce de détail. Cependant, avant l'âge de 64 ans, la plus grande partie des Québécois d'expression anglaise d'âge mûr travaillent dans l'industrie de fabrication, tandis que les industries professionnelles, scientifiques et techniques dominent chez les plus de 65 ans. Un phénomène similaire se produit chez les travailleurs âgés francophones. Leur

engagement dans l'industrie des soins de santé demeure élevé, tandis que celui dans l'industrie de fabrication diminue après 65 ans, alors qu'il augmente dans le commerce de détail et les industries professionnelles, scientifiques et techniques. Les Québécois d'expression anglaise âgés de 65 ans et plus ont également tendance à avoir des taux de chômage inférieurs à ceux des francophones, ce qui correspond à leur taux élevé de participation à la population active et à leurs revenus liés à l'emploi plus élevés. Toutefois, les données relatives au seuil de faible revenu indiquent qu'il peut y avoir des raisons économiques pour lesquelles les Québécois d'expression anglaise d'âge mûr s'engagent fortement sur le marché du travail. Dans toutes les tranches d'âge de 45 ans et plus, il y a un pourcentage plus élevé des Québécois d'expression anglaise que de francophones qui vivent sous le seuil de faible revenu.

Les données de l'inventaire des programmes, quant à elles, ont révélé un total de cinq soutiens à l'emploi en anglais ciblant les travailleurs âgés, tous situés sur l'île de Montréal, et aucun n'a été identifié dans les 16 autres régions du Québec. Cet inventaire indique que les ressources disponibles pour les Québécois d'expression anglaise d'âge mûr sont limitées et qu'ils bénéficieraient d'un soutien plus holistique, y compris de l'information sur l'accès à l'aide financière pour les personnes à faible revenu, du soutien en matière de santé physique et mentale et des activités de réseautage.





Au cours des discussions des groupes de discussion, les participants à la recherche ont partagé diverses histoires qui, une fois analysées, suggèrent que les travailleurs âgés d'expression anglaise constituent un groupe hétérogène avec des forces, des faiblesses, des besoins, des intérêts et des motivations variés. Les participants ont partagé une multiplicité de récits : beaucoup ont parlé de rester actifs sur le marché du travail parce qu'ils trouvaient cela intrinsèquement satisfaisant, en plus d'être financièrement avantageux. D'autres ont expliqué qu'ils avaient besoin de travailler parce que leur pension ne couvrait pas l'augmentation du coût de la vie. D'autres encore ont décrit les obstacles qu'ils ont rencontrés dans le processus d'embauche, notamment les préjugés liés à l'âge.

Ces données dressent un portrait des travailleurs d'âge mûr d'expression anglaise au Québec, qui ne s'inscrit pas facilement dans un récit ou une tendance spécifique. Au lieu de cela, nous avons résumé les trois principales conclusions de notre recherche sur lesquelles s'appuient les interventions significatives qui peuvent soutenir les travailleurs d'âge mûr d'expression anglaise de diverses manières.

L'ÂGISME

L'âgisme est l'un des principaux obstacles dont les participants ont discuté en ce qui concerne le travail. Alors que certains ont décrit des expériences explicites d'âgisme, d'autres ont vécu l'âgisme comme un manque d'opportunités ou de promotion. Ils se sont sentis frustrés et découragés par le manque d'opportunités dans leur carrière, tandis que ceux qui étaient au chômage ont trouvé difficile d'accéder à de nouvelles opportunités d'emploi. Les données statistiques le confirment : les taux de chômage augmentent fortement avec l'âge. En fin de compte, cela reflète un problème plus large : notre société

dévalorise souvent les expériences et la valeur des personnes âgées, en s'appuyant sur des hypothèses et des stéréotypes pour le justifier.¹⁰

Nos participants ont souligné la nécessité de programmes ciblés pour les aider à intégrer des emplois correspondant à leur expérience et à leurs qualifications, ainsi que la nécessité de sensibiliser les recruteurs, les responsables de l'embauche et les employeurs à la diversité qui existe parmi les travailleurs d'âge mûr, ainsi qu'à la nécessité de mettre en place des politiques d'embauche et des options de travail inclusives en réponse à cette diversité. Les participants ont également décrit des exemples concrets de ce à quoi ressemble un lieu de travail qui tient compte de l'âge, en abordant des éléments tels que des avantages sociaux complets et des possibilités de croissance continue.

SANTÉ MENTALE

Les participants ont discuté de la relation entre l'âgisme, le travail et la santé mentale. Plusieurs participants ont indiqué que dans une culture axée sur le travail, l'absence de travail peut se traduire par un absence de but, de socialisation et d'emploi du temps. De plus, lorsque cela se produit dans le contexte de l'âgisme sociétal, où les personnes d'âge mûr expriment déjà qu'elles se sentent dévalorisées, l'absence ou la perte de l'un des principaux domaines dont une personne tire sa valeur prend un poids supplémentaire. En outre, il peut être plus difficile pour les individus de s'en remettre, en raison des obstacles liés à l'âgisme qui les empêchent de réintégrer le marché du travail. Les prestataires de services signalent qu'en conséquence, ils observent que nombre de leurs clients souffrent d'isolement et de dépression.

¹⁰ Voir, par exemple, Martine Lagacé et autres, "An Examination of the Social and Economic Impacts of Ageism", Forum fédéral, provincial et territorial des ministres responsables des aînés, dernière modification en février 2022 <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/ageism-social-economic-impacts/ageism-social-economic-impacts-en.pdf>

Lors de nos entretiens, les prestataires de programmes ont souligné qu'ils devaient effectuer un travail socio-émotionnel important avec leurs clients avant de les préparer à la recherche d'un emploi et avant de leur fournir une aide à l'emploi plus directe, telle que la rédaction de lettres de motivation ou l'accompagnement lors d'un entretien. Ils consacrent plus de temps à rétablir la confiance de leurs clients pour les préparer à leur recherche d'emploi qu'à les rencontrer à un moment où ils sont prêts à commencer leur recherche d'emploi. Cette constatation fait écho à des recherches antérieures sur le PERT :¹¹ Dans le sillage de la pandémie de COVID-19, les prestataires de services d'emploi fournissent davantage de soutien en dehors de l'aide directe à l'emploi, allant de le coaching sur la confiance en soi à la mise en relation des clients avec des services de santé mentale et des options de sécurité alimentaire. Nombre d'entre eux ont indiqué que cela était essentiel pour aider leurs clients à atteindre un point où ils sont prêts à recevoir des services d'emploi directs.

Les prestataires de programmes ont souligné que, bien que leur personnel soit souvent très compétent pour fournir des services de soutien et d'accompagnement, ils avaient besoin de plus de fonds pour embaucher du personnel désigné et mieux formé, tel que des travailleurs sociaux, pour effectuer ce travail et fournir un soutien plus holistique et intégré aux clients. Une autre solution proposée consistait à établir des partenariats avec des organisations fournissant déjà des services psychosociaux afin qu'elles puissent orienter leurs clients vers ces services de manière plus transparente.

Dans le même ordre d'idées, les prestataires de programmes ont souligné la nécessité de collaborer avec les intervenants gouvernementaux et les bailleurs de fonds pour s'assurer

que les possibilités de financement et les programmes de soutien aux travailleurs âgés sont élaborés avec l'aide des travailleurs âgés et les prestataires de services d'emploi, afin de répondre à leurs besoins.

PRÉCARITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Plusieurs participants ont évoqué le retour au travail parce que leur pension était insuffisante pour couvrir la hausse du coût de la vie ou en raison d'autres problèmes d'insécurité financière.¹² Cela correspond aux données quantitatives établissant que les travailleurs d'âge mûr d'expression anglaise sont plus susceptibles de vivre sous le seuil de faible revenu que leurs homologues francophones. Les prestataires de programmes ont apporté un éclairage supplémentaire sur ce point : dans ces situations, ou dans les situations où les travailleurs d'âge mûr sont licenciés quelques années avant la retraite, les Québécois d'expression anglaise qui ont travaillé dans des organisations où la majorité des employés sont d'expression anglaise se heurtent à des obstacles supplémentaires pour trouver du travail. Bien qu'ils puissent avoir une certaine compétence en français, ils n'ont souvent pas l'habitude du français en milieu de travail.

Cela souligne la nécessité d'accéder à des ressources d'apprentissage du français intégrées au travail et tout au long de la vie et, plus généralement, la nécessité de modifier les politiques pour aider les travailleurs âgés et les personnes âgées à prendre une retraite confortable. Le taux plus élevé de Québécois d'expression anglaise vivant sous le seuil de faible revenu souligne également la nécessité d'une aide financière et de programmes pour aider les Québécois d'expression anglaise vieillissantes à répondre à leurs besoins fondamentaux, notamment en matière de logement et d'alimentation.

¹¹. "Mapping Employment Supports for Québec's Racialized and Immigrant English-speaking Communities," Table ronde provinciale sur l'emploi, dernière modification en juillet 2023, <https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2023/09/Mapping-Employment-Supports-for-Quebecs-Racialized-and-Immigrant-English-speaking-Communities.pdf>

¹². Voir "Elderly Poverty," Conference Board of Canada, consulté le 30 janvier 2024, <https://www.conferenceboard.ca/hcp/elderly-poverty.aspx/>; "Brief – Financial Precariousness is not a Function of Age," Réseau FADOQ, last modified May 13, 2021, https://www.fadoq.ca/wp-content/uploads/2021/06/la-precarite-financiere-na-pas-dage_en.pdf

Portrait démographique et socio-économique

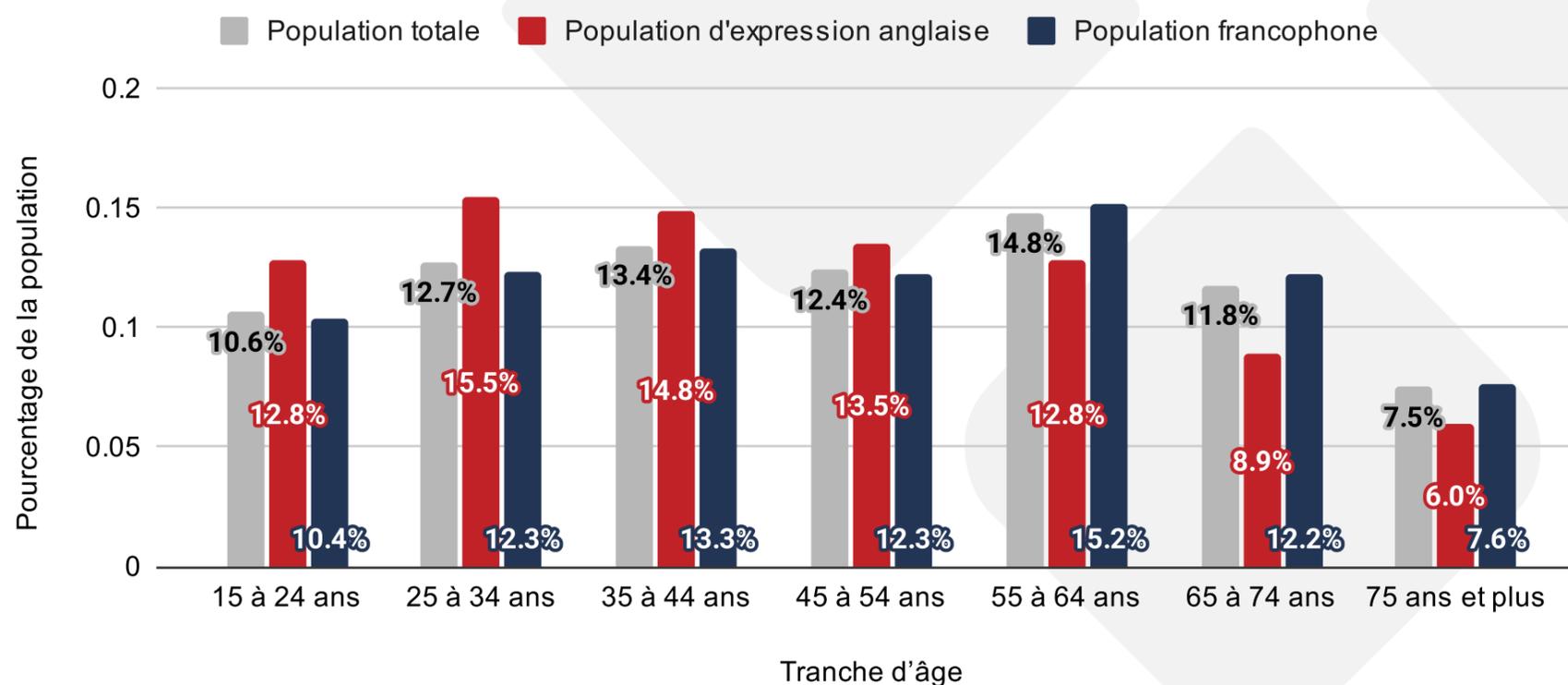


Population

Le Québec compte 513 158 Québécois d'expression anglaise âgés de 45 ans et plus, soit 41,2 % de la population d'expression anglaise. En revanche, la province compte 3 301 013 francophones âgés de 45 ans et plus, soit 47,3 % de la population francophone.

Si l'on ventile davantage les données en fonction de l'âge, on constate que les jeunes d'expression anglaise représentent une part plus importante de la population d'expression anglaise que les personnes d'âge mûr d'expression anglaise. L'inverse est vrai chez les francophones : les personnes d'âge mûr représentent une part plus importante de la population francophone que les jeunes.

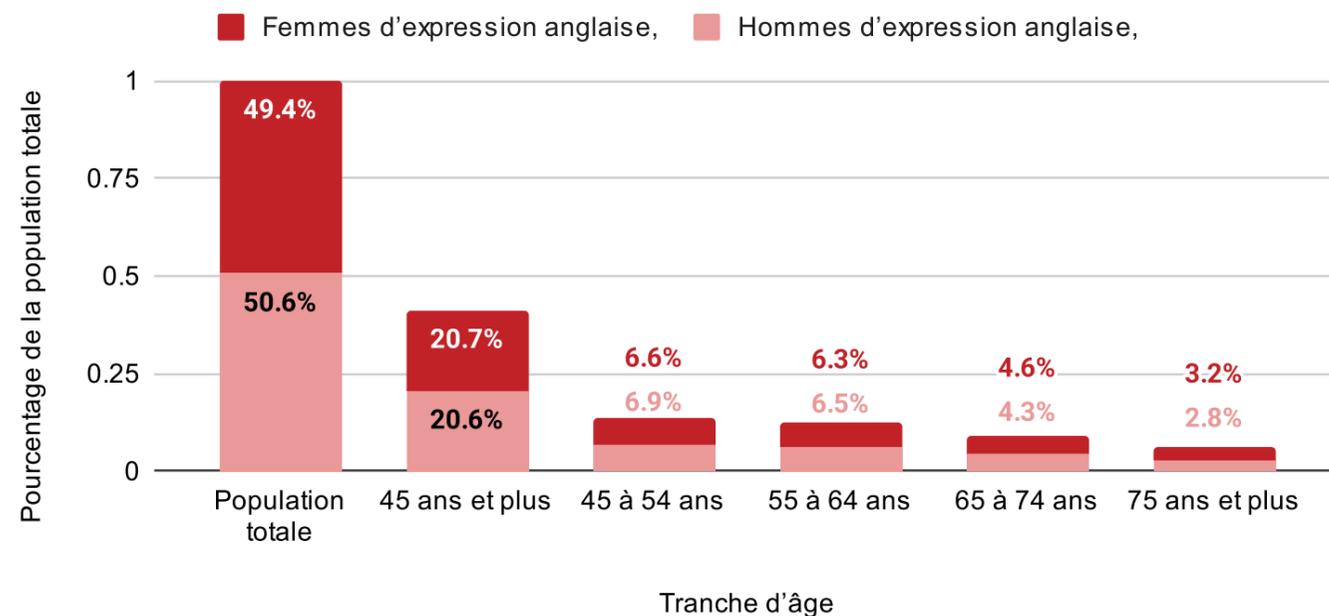
RÉPARTITION DE LA POPULATION AU QUÉBEC SELON L'ÂGE (2021)



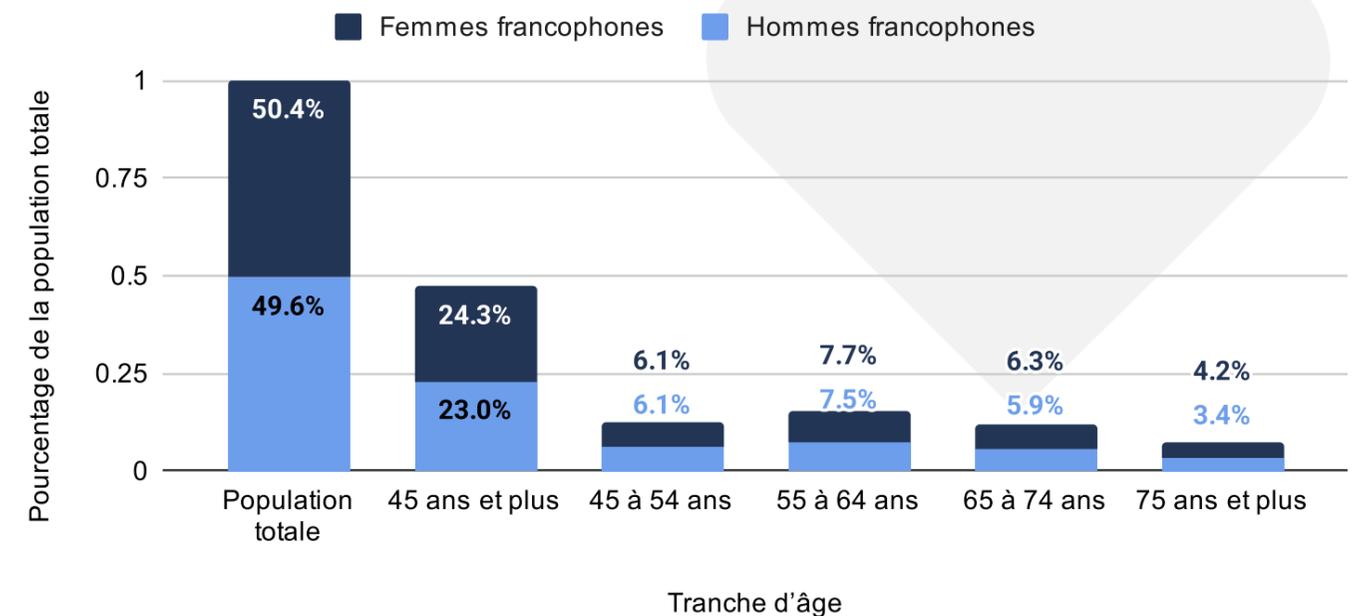
Genre

Les femmes et les hommes âgés de 45 ans et plus représentent respectivement un cinquième de la population totale du Québec. Cependant, avec l'âge, les femmes tendent à représenter une plus grande proportion de la population que les hommes. Cette tendance est conforme à la tendance nationale : les femmes vivent généralement plus longtemps que les hommes.¹³

RÉPARTITION DE LA POPULATION D'EXPRESSION ANGLAISE AU QUÉBEC SELON LE GENRE, ÂGE 45+ (2021)



RÉPARTITION DE LA POPULATION FRANCOPHONE AU QUÉBEC SELON LE GENRE, ÂGE 45+ (2021)

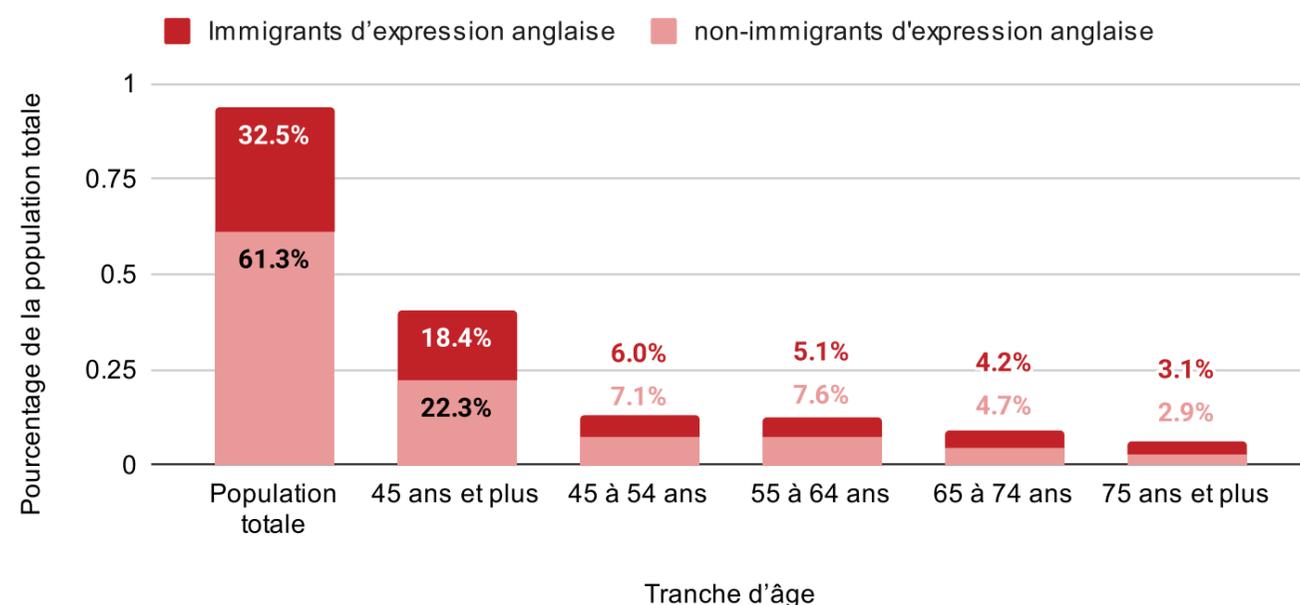


¹³ "Espérance de vie ajustée sur la santé au Canada", Statistique Canada, dernière modification le 18 avril, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-003-x/2018004/article/54950-eng.htm>

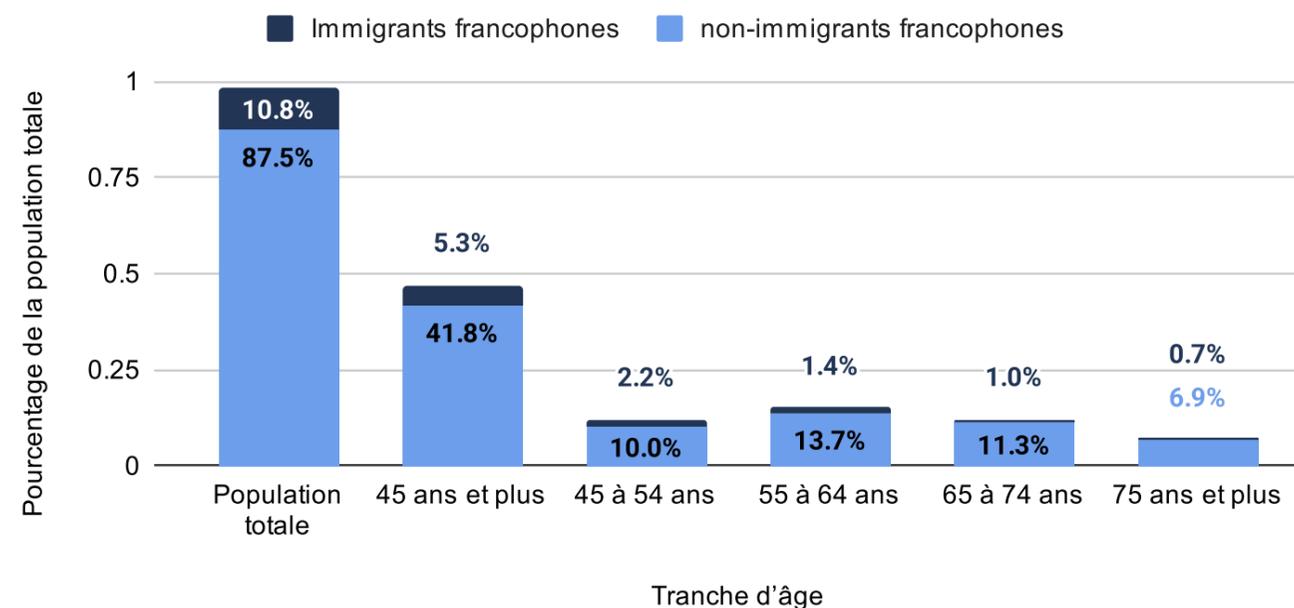
Statut d'immigration

Les immigrants¹⁴ représentent une très petite partie de la population totale du Québec et de la communauté francophone. Chez les Québécois d'expression anglaise, cependant, les immigrants représentent une proportion relativement importante de la population par rapport aux non-immigrants. En fait, les immigrants d'expression anglaise âgés de 75 ans et plus sont légèrement plus nombreux que les non-immigrants. Parmi les francophones, les immigrés ont tendance à représenter une proportion plus faible de la population.

RÉPARTITION DE LA POPULATION D'EXPRESSION ANGLAISE AU QUÉBEC SELON LE STATUT D'IMMIGRATION, ÂGE 45+ (2021)



RÉPARTITION DE LA POPULATION FRANCOPHONE AU QUÉBEC SELON LE STATUT D'IMMIGRATION, ÂGE 45+ (2021)

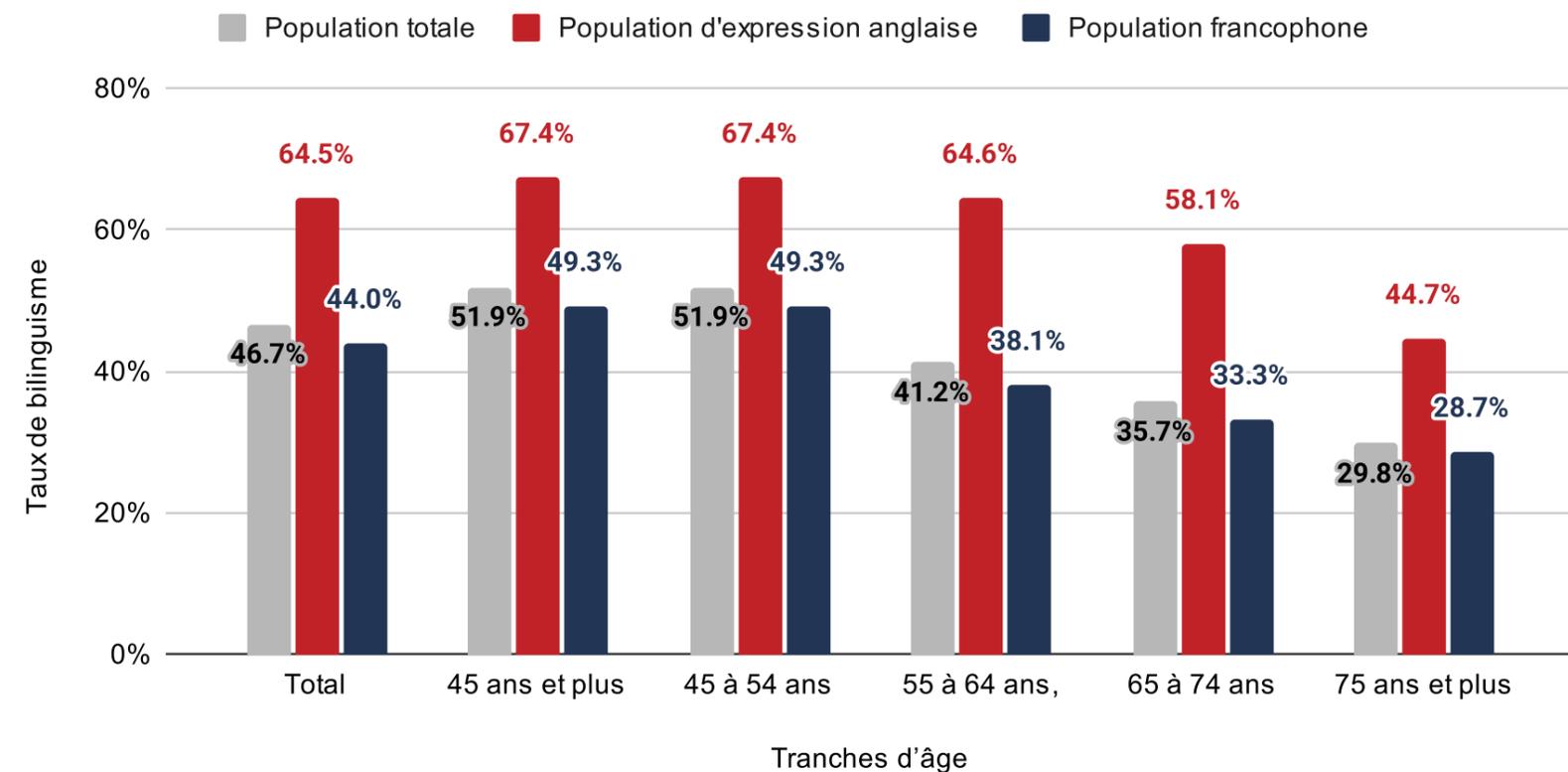


¹⁴ Les immigrants sont définis par Statistique Canada comme les personnes qui sont ou ont été des immigrants reçus ou des résidents permanents au Canada. Cette définition n'inclut pas les résidents non permanents, une catégorie qui comprend les étudiants internationaux et les réfugiés.

Le bilinguisme

Dans chaque tranche d'âge, les Québécois d'expression anglaise ont des niveaux de bilinguisme¹⁵ plus élevés que les francophones. Le bilinguisme diminue avec l'âge ; parmi les Québécois d'expression anglaise, les 45-54 ans ont les taux de bilinguisme les plus élevés, tandis que les Québécois d'expression anglaise âgés de 75 ans et plus ont les taux les plus bas.

TAUX DE BILINGUISME DE LA POPULATION AU QUÉBEC, ÂGE 45+

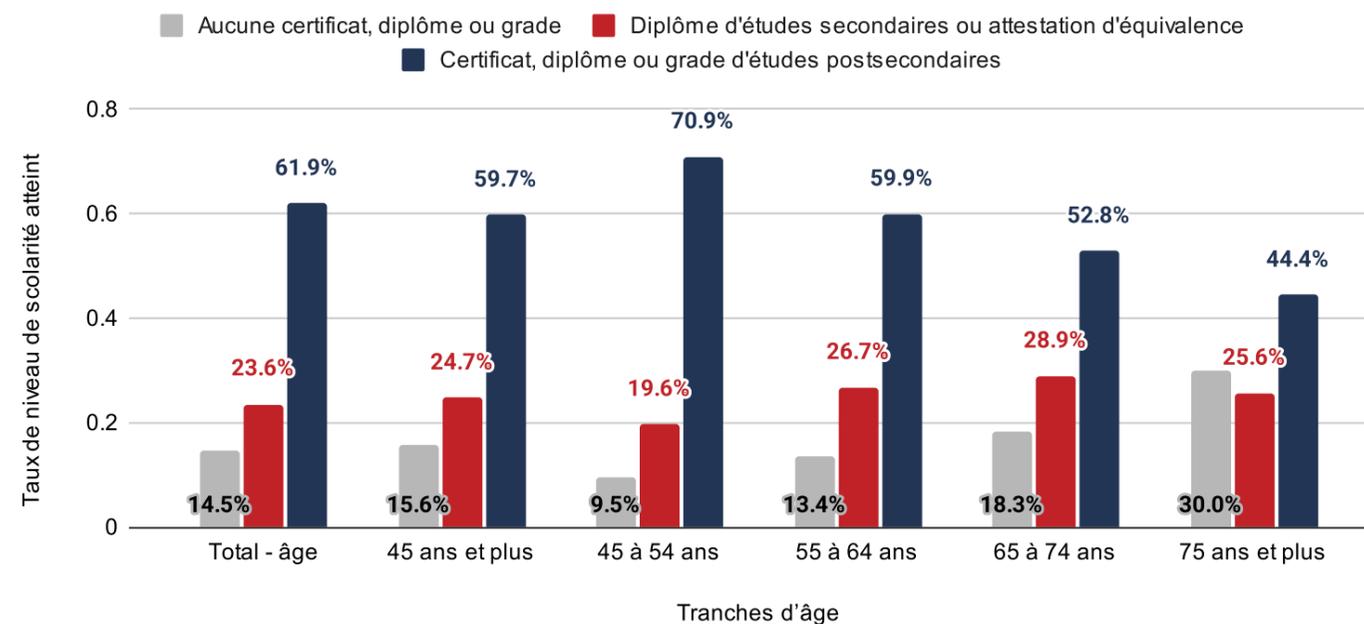


¹⁵ Statistique Canada utilise le terme "connaissance des langues officielles" pour indiquer si une personne peut tenir une conversation en anglais seulement, en français seulement, dans les deux langues ou dans aucune langue. Ce terme est utilisé pour mesurer le bilinguisme. Il convient de noter que cette mesure repose sur des données autodéclarées et qu'elle mesure principalement la capacité à tenir une conversation. Pour cette raison, elle couvre un large spectre de bilinguisme, allant

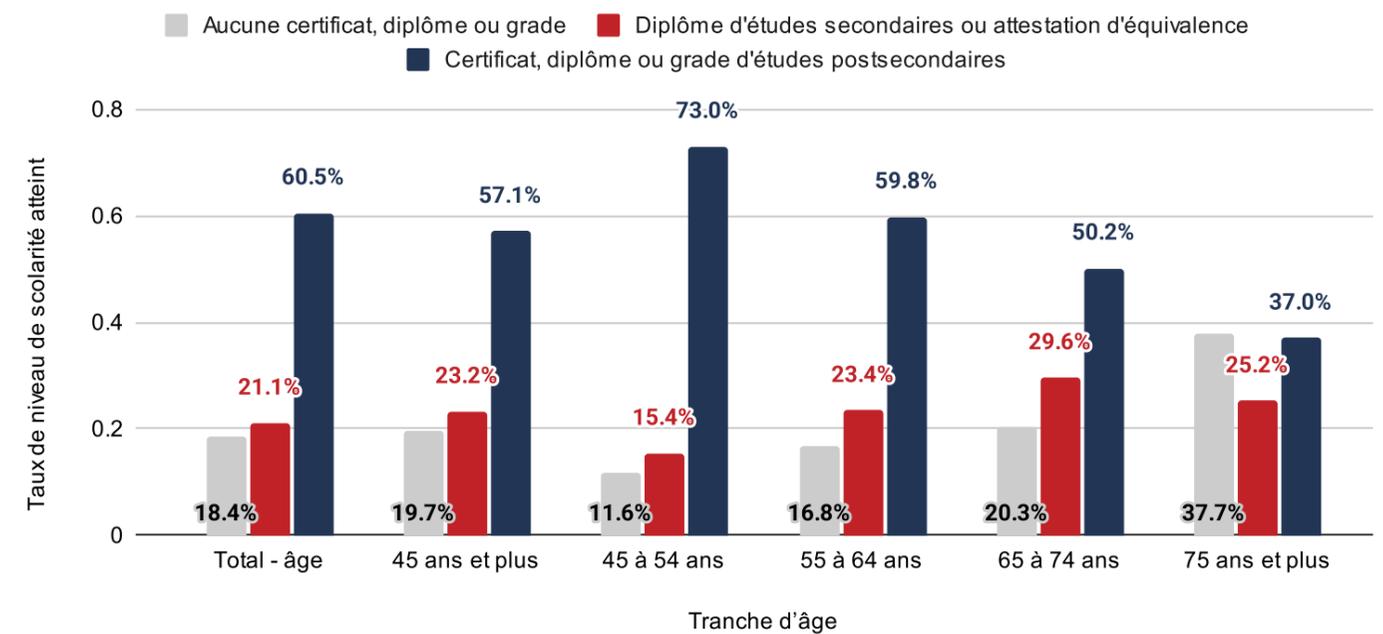
L'éducation

Les taux d'éducation postsecondaire sont élevés tant chez les Québécois d'expression anglaise que chez les francophones, les Québécois d'expression anglaise affichant en moyenne des taux d'éducation postsecondaire légèrement plus élevés. Les études postsecondaires ont tendance à diminuer à mesure que la population vieillit, les francophones connaissant une baisse plus marquée de leur niveau d'études avec l'âge. De la tranche d'âge des 45-54 ans à celle des 75 ans et plus, on observe une baisse de 26,5 points de pourcentage des taux d'éducation postsecondaire chez les Québécois d'expression anglaise. Chez les francophones, la baisse est de 36 points de pourcentage pour les mêmes tranches d'âge.

TAUX DE NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT DES PERSONNES D'EXPRESSION ANGLAISE AU QUÉBEC, ÂGE 45+ (2021)



TAUX DE NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT DES FRANCOPHONES AU QUÉBEC, ÂGE 45+ (2021)



Profil de la population active

PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

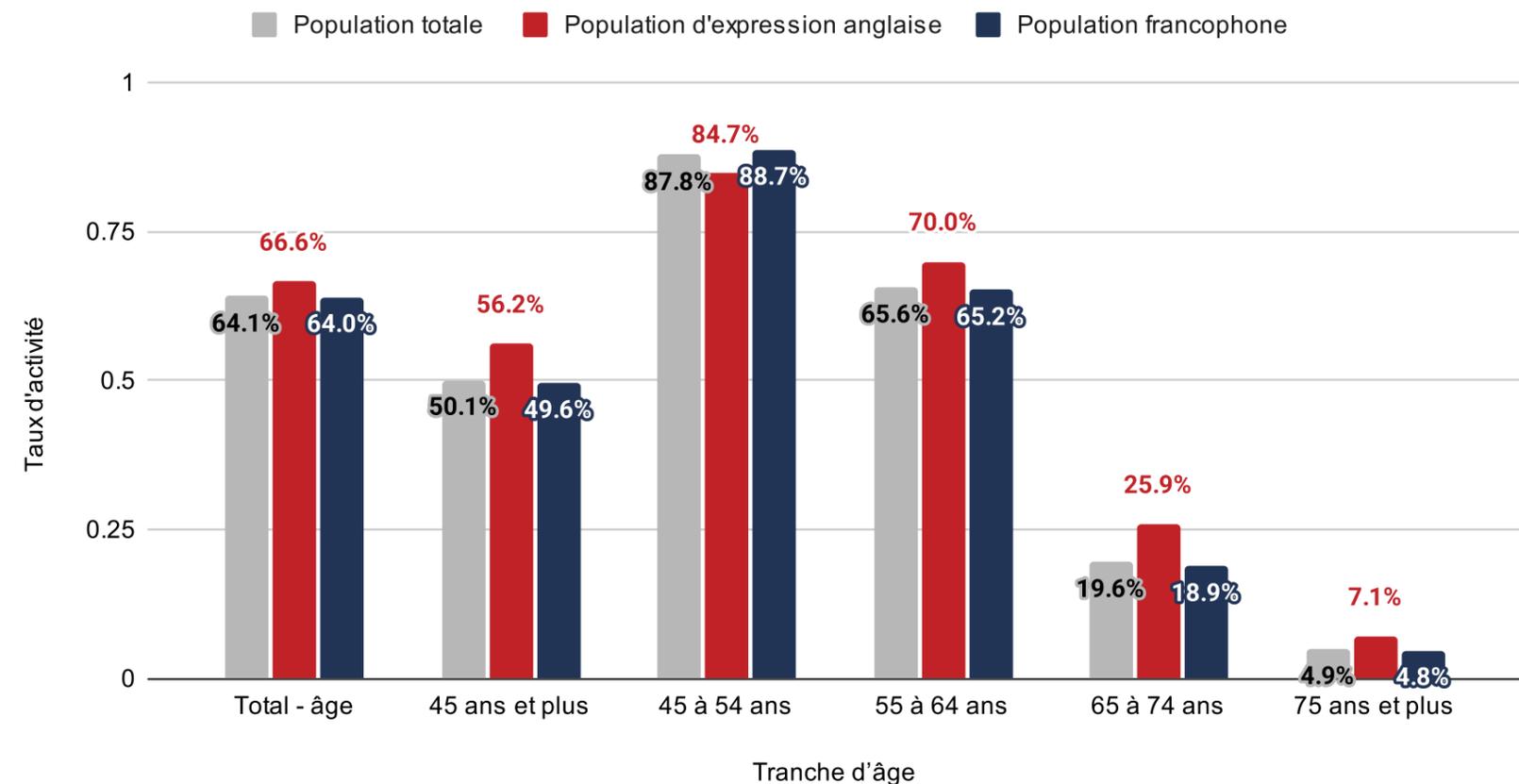
Au Québec, 1 934 800 personnes âgées de 45 ans et plus font partie de la population active. Elles représentent un peu plus des deux cinquièmes (43,6 %) de la population active totale de la province, qui est d'environ 4 435 460 personnes.

Les personnes âgées de 45 à 64 ans ont des taux d'activité plus élevés¹⁶ par rapport à la population totale, quelle que soit leur communauté linguistique. Le taux d'activité diminue considérablement après 65 ans, ce qui correspond à l'âge normal de la retraite dans le cadre du Régime des rentes du Québec (65).

Les Québécois d'expression anglaise ont généralement tendance à avoir des taux d'activité plus élevés que les francophones, à l'exception de la tranche d'âge des 45-54 ans.

¹⁶ La participation à la population active correspond à la proportion de la population en âge de travailler (15 ans et plus) qui est soit employée, soit à la recherche active d'un emploi et qui est donc considérée comme faisant partie de la population active.

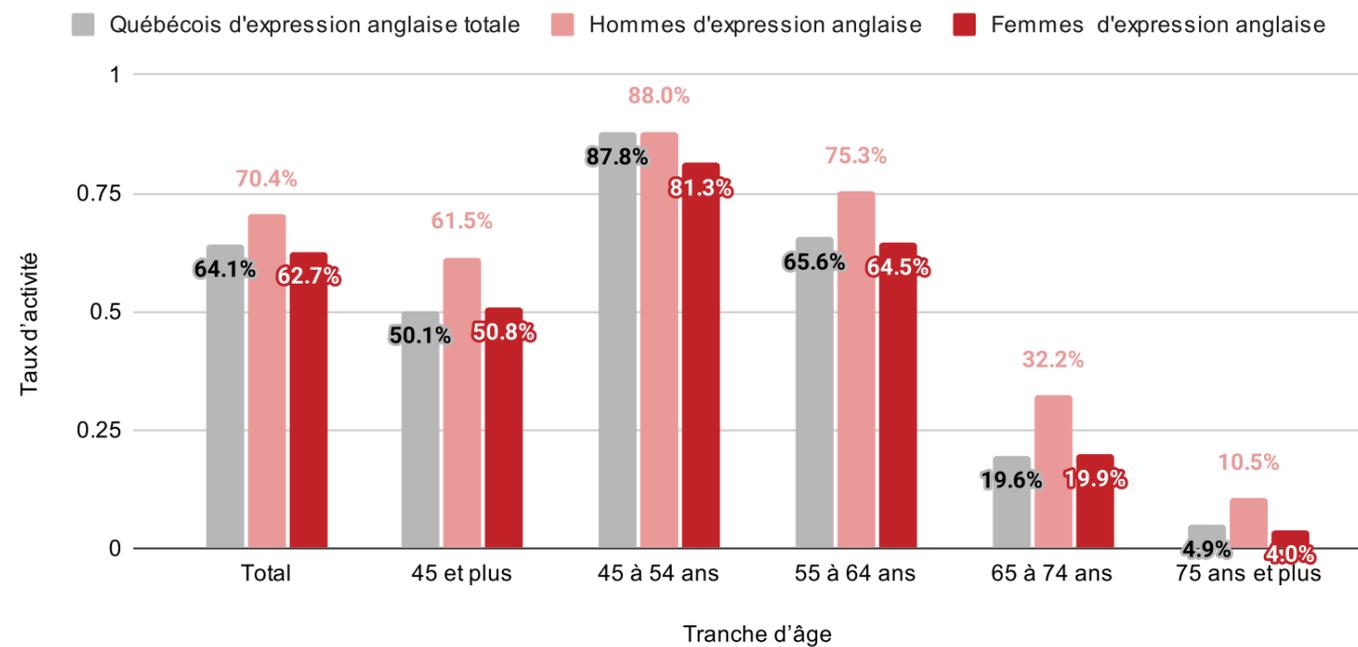
TAUX D'ACTIVITÉ AU QUÉBEC, ÂGE 45+ (2021)



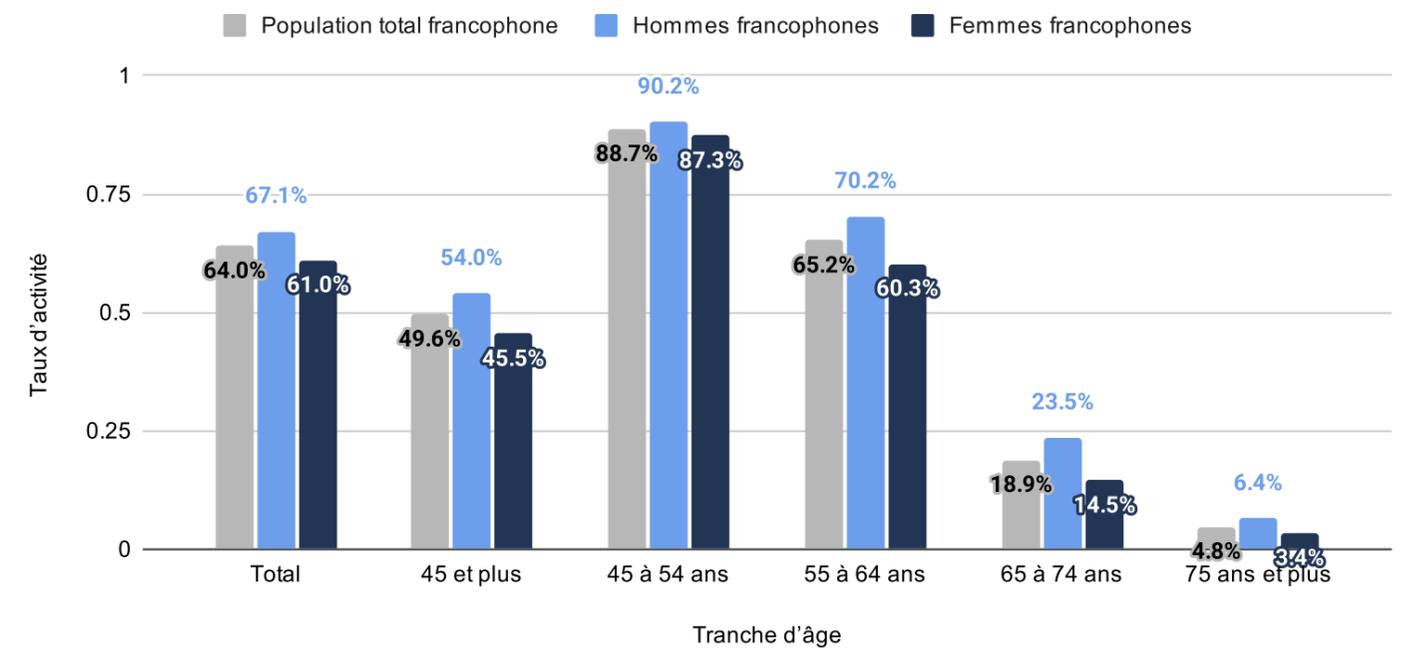
Participation au marché du travail selon le sexe

Chez les Québécois d'expression anglaise, les hommes ont tendance à avoir des taux d'activité plus élevés que les femmes. Il en va de même pour les francophones, les femmes francophones âgées de 45 ans et plus ayant le taux d'activité le plus faible de tous les groupes.

TAUX D'ACTIVITÉ DES PERSONNES D'EXPRESSION ANGLAISE, ÂGE 45+ (2021)



TAUX D'ACTIVITÉ DES FRANCOPHONES, ÂGE 45+ (2021)

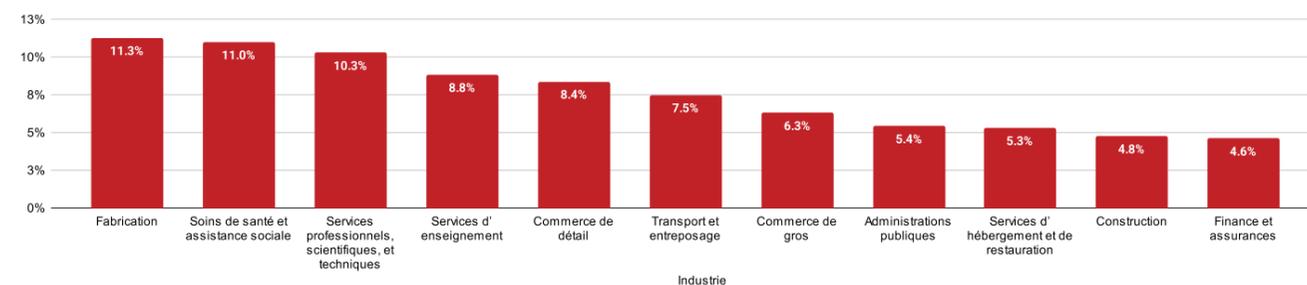


L'industrie

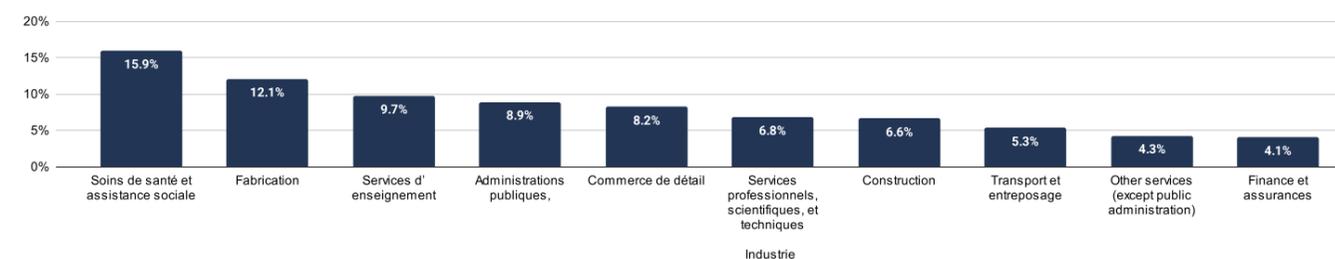
Les trois principaux secteurs d'activité sont les mêmes pour les Québécois d'expression anglaise âgés de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans : la fabrication, les soins de santé et assistance sociale, et les industries professionnelles et scientifiques. Toutefois, la fabrication n'est pas l'une des principales industries pour les Québécois d'expression anglaise âgés de 65 ans et plus. Cela est peut-être dû aux exigences physiques de nombreuses professions dans ce secteur. Les principales industries pour les Québécois d'expression anglaise de 65 ans et plus sont les services professionnels, scientifiques, et techniques, les soins de santé et assistance sociale, et les services d'enseignement.

Parmi les travailleurs d'âge mûr francophones, les soins de santé sont toujours le premier secteur d'activité. C'est la première industrie chez les francophones de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans, suivie par la fabrication. Toutefois, à partir de 65 ans, le commerce de détail est le premier secteur d'activité chez les francophones.

PRINCIPALES INDUSTRIES CHEZ LES QUÉBÉCOIS D'EXPRESSION ANGLAISE
ÂGÉS DE 45-54 ANS (2021)

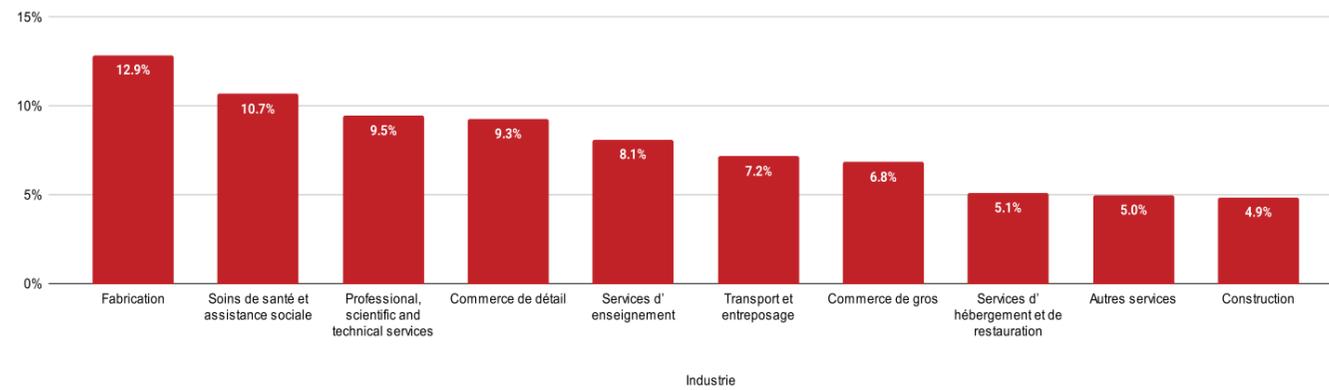


PRINCIPALES INDUSTRIES CHEZ LES FRANCOPHONES ÂGÉS DE 45-54 ANS
(2021)

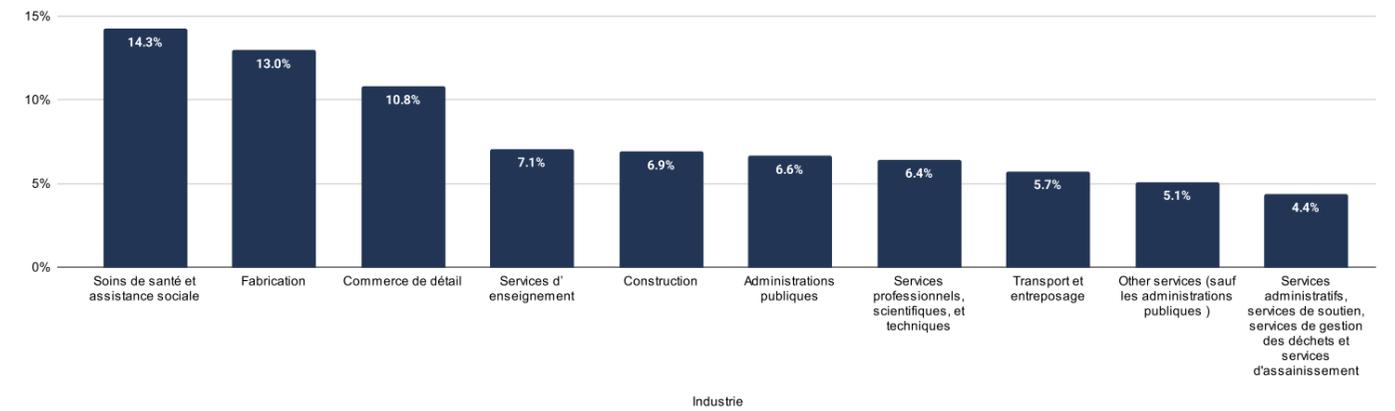


Principales industries chez les 55-64 ans

QUÉBÉCOIS D'EXPRESSION ANGLAISE ÂGÉS DE 55-64 ANS (2021)

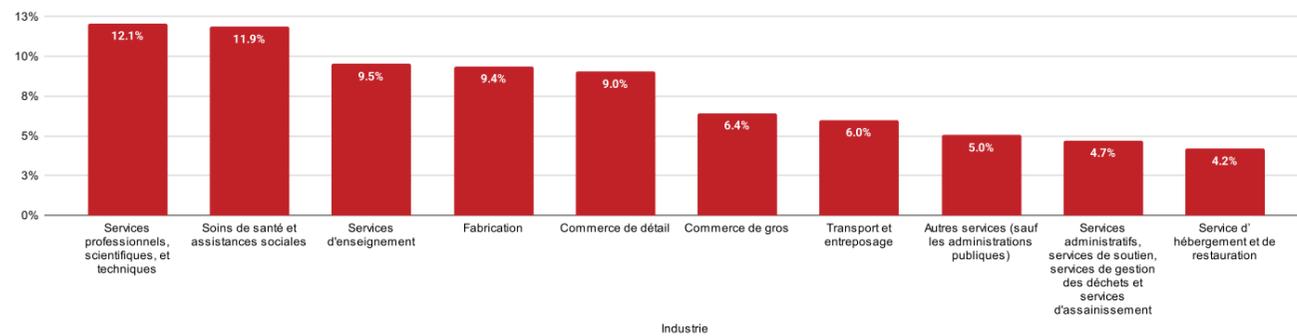


FRANCOPHONES ÂGÉS DE 55-64 ANS (2021)

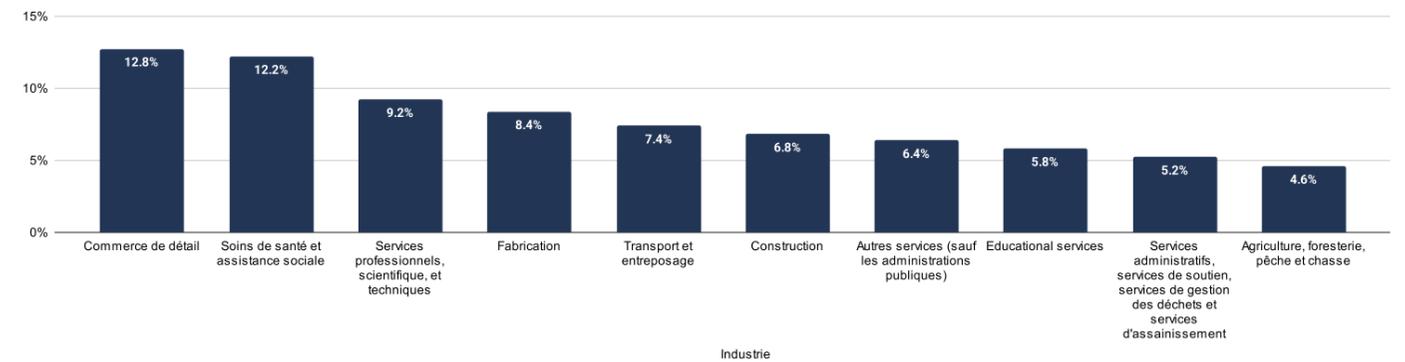


Principales industries chez les 65-74 ans

QUÉBÉCOIS D'EXPRESSION ANGLAISE ÂGÉS DE 65-74 ANS (2021)

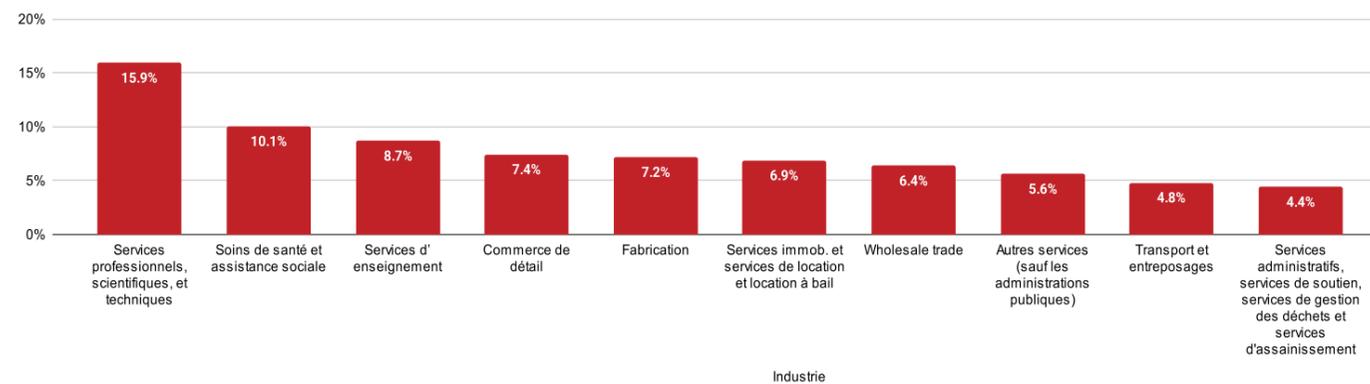


FRANCOPHONES ÂGÉS DE 65-74 ANS (2021)

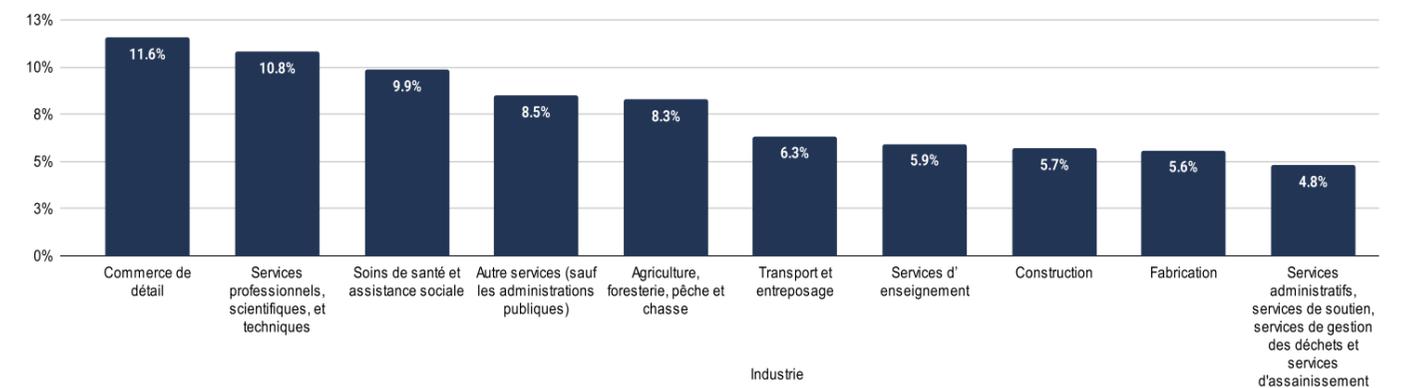


Principales industries chez les 75+

QUÉBÉCOIS D'EXPRESSION ANGLAISE ÂGÉS DE 75 ANS ET PLUS (2021)



FRANCOPHONES ÂGÉS DE 75 ANS ET PLUS (2021)

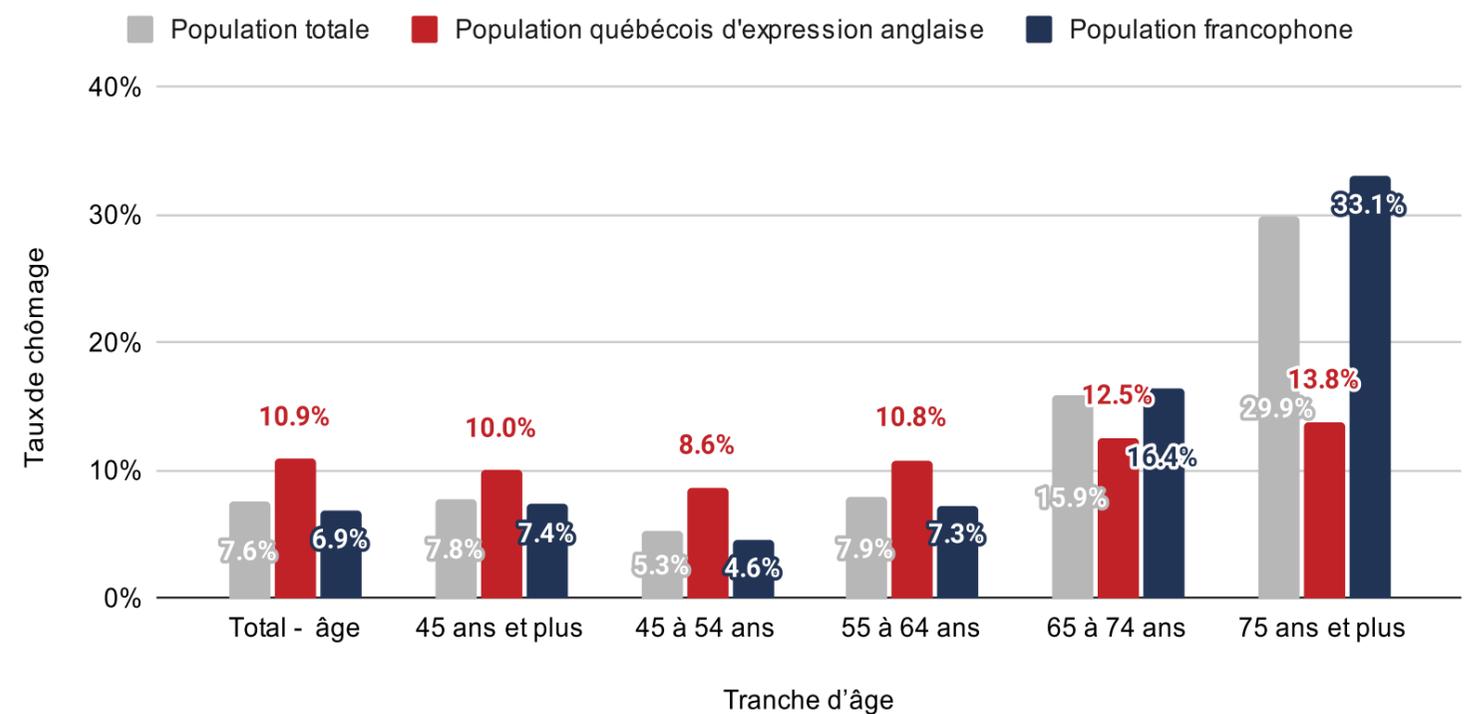


Chômage

Parmi les Québécois d'expression anglaise et les francophones, les taux de chômage¹⁷ augmentent avec l'âge. Les Québécois d'expression anglaise connaissent des taux de chômage plus élevés que les francophones entre 45 et 64 ans, mais des taux de chômage plus faibles que les francophones à partir de 65 ans.

Alors que les Québécois d'expression anglaise connaissent une augmentation progressive du chômage en fonction de l'âge, les francophones connaissent une forte augmentation du chômage en fonction de l'âge, les taux de chômage doublant approximativement entre les groupes d'âge de 55 à 64 ans, de 65 à 74 ans et de 75 ans et plus.

TAUX DE CHÔMAGE AU QUÉBEC, ÂGE 45+ (2021)



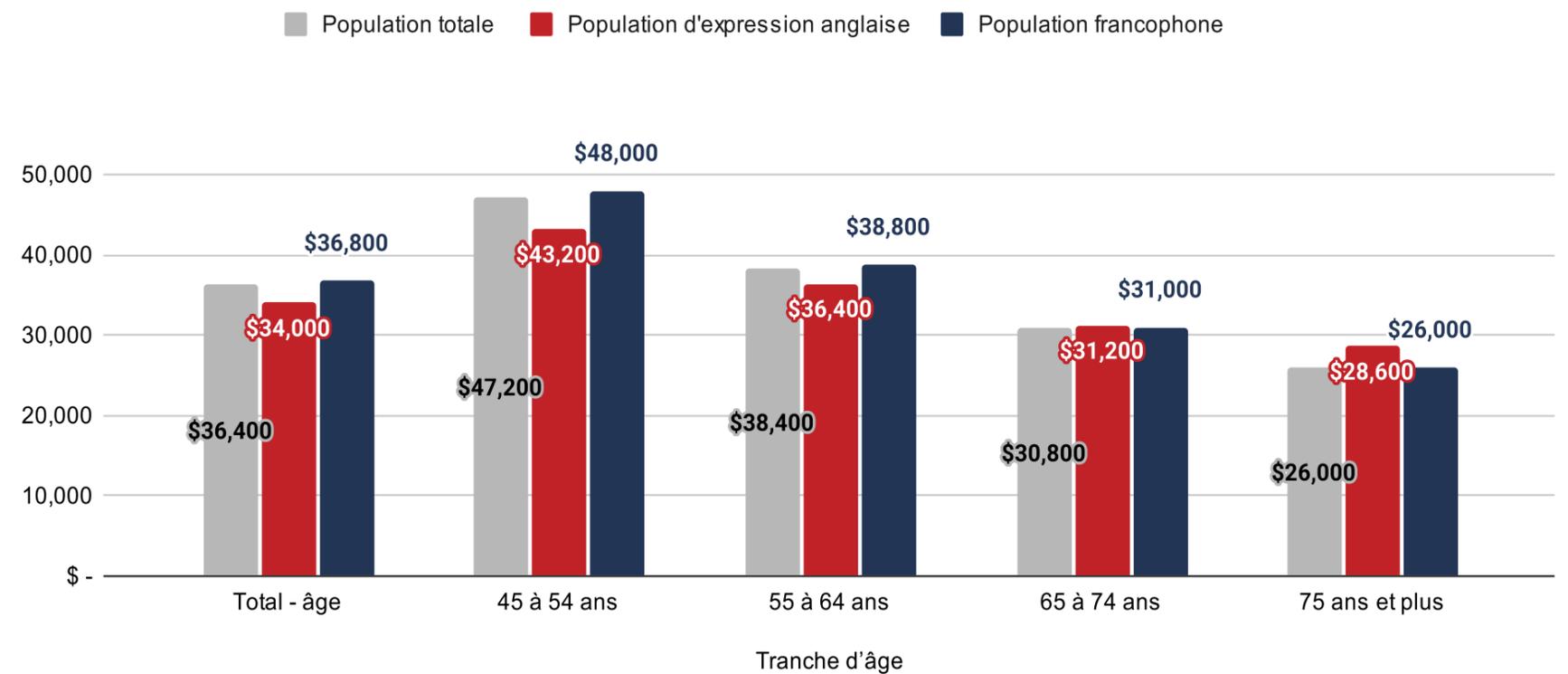
¹⁷ Le taux de chômage correspond à la proportion de la population active qui est au chômage.

Revenu

REVENU MÉDIAN APRÈS IMPÔT¹⁸

Dans les deux groupes linguistiques, le revenu médian après impôt¹⁹ diminue avec l'âge. Les Québécois d'expression anglaise ont un revenu médian après impôt inférieur à celui des francophones âgés de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans. Notamment, les Québécois d'expression anglaise âgés de 45 à 54 ans gagnent 4 800 \$ de moins que les francophones du même groupe d'âge.

MEDIAN AFTER-TAX INCOME IN QUEBEC, AGE 45+ (2021)



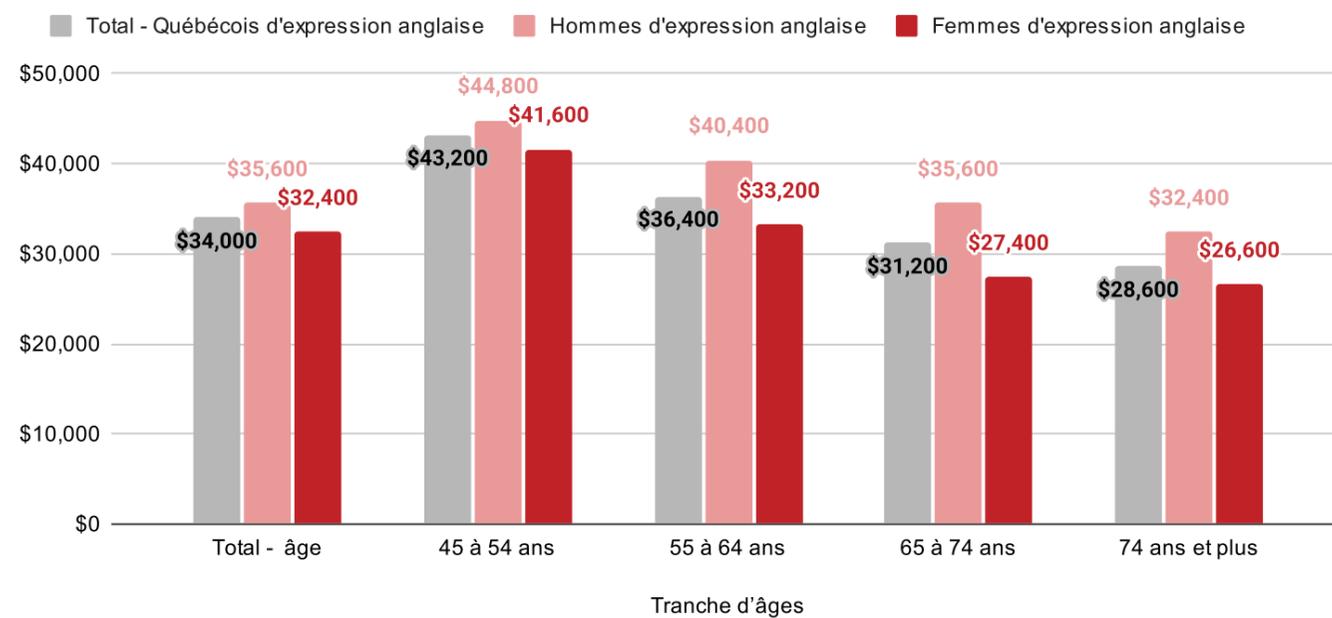
¹⁸ Les données de cette section concernent les personnes dont la première langue officielle est le français ou l'anglais. Les personnes qui parlent les deux langues officielles n'ont pas été réparties entre les Québécois d'expression anglaise et les francophones dans le graphique ci-dessous. Ceci est dû aux limites des données disponibles.

¹⁹ Le revenu après impôt est le revenu total d'une personne moins l'impôt sur le revenu.

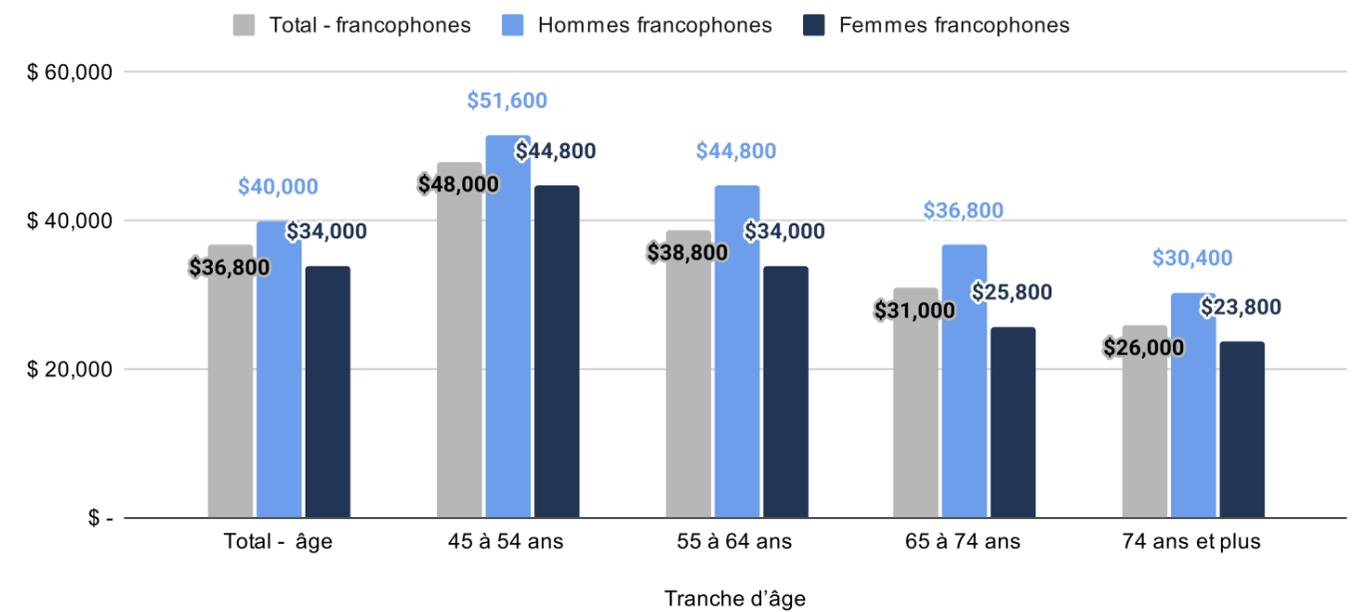
Revenu médian après impôt selon le sexe²⁰

Au Québec, les femmes d'expression anglaise ont toujours des revenus inférieurs à ceux des hommes ; c'est également le cas des femmes francophones.

QUÉBÉCOIS D'EXPRESSION ANGLAISE ÂGÉS DE 45 ANS ET PLUS (2021)



FRANCOPHONES ÂGÉS DE 45 ANS ET PLUS (2021)



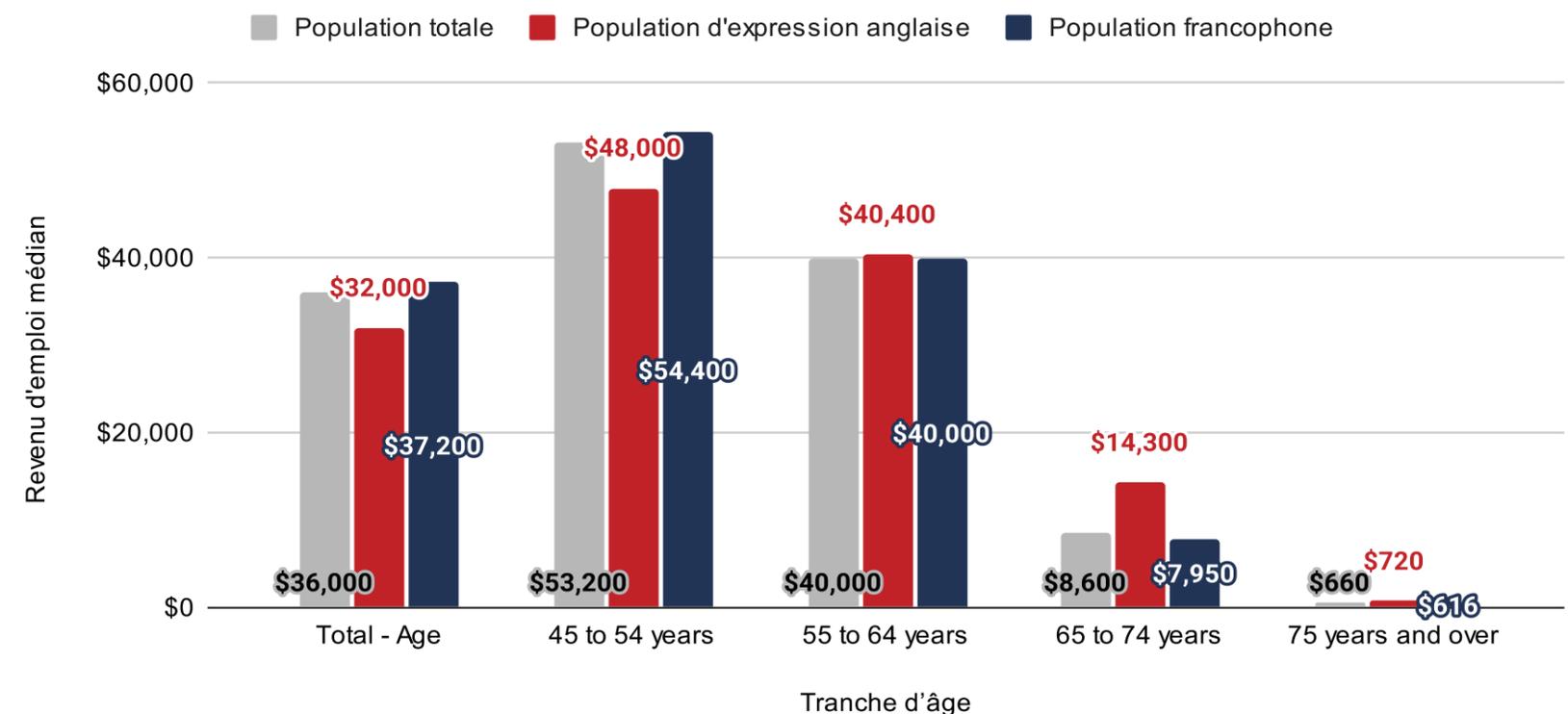
²⁰ Les données de cette section concernent les personnes dont la première langue officielle est le français ou l'anglais. Les personnes qui parlent les deux langues officielles n'ont pas été réparties entre les Québécois d'expression anglaise et les francophones dans le graphique ci-dessous. Ceci est dû aux limites des données disponibles.

Revenu médian de l'emploi²¹

Comme le revenu médian après impôt, le revenu médian d'emploi²², diminue avec l'âge pour les deux communautés linguistiques. La baisse du revenu médian d'emploi avec l'âge correspond à l'âge normal de la retraite au Québec (65 ans), à la baisse du taux d'activité et à l'augmentation du taux de chômage chez les travailleurs vieillissants.

Parmi les personnes âgées de 45 à 54 ans, les Québécois d'expression anglaise gagnent moins que les francophones. En revanche, chez les personnes âgées de 65 à 74 ans, les Québécois d'expression anglaise gagnent plus que les francophones. Cela peut être lié aux taux de participation au marché du travail plus élevés chez les Québécois d'expression anglaise âgés de 65 ans et plus.

REVENU MÉDIAN D'EMPLOI AU QUÉBEC, ÂGE 45+ (2021)



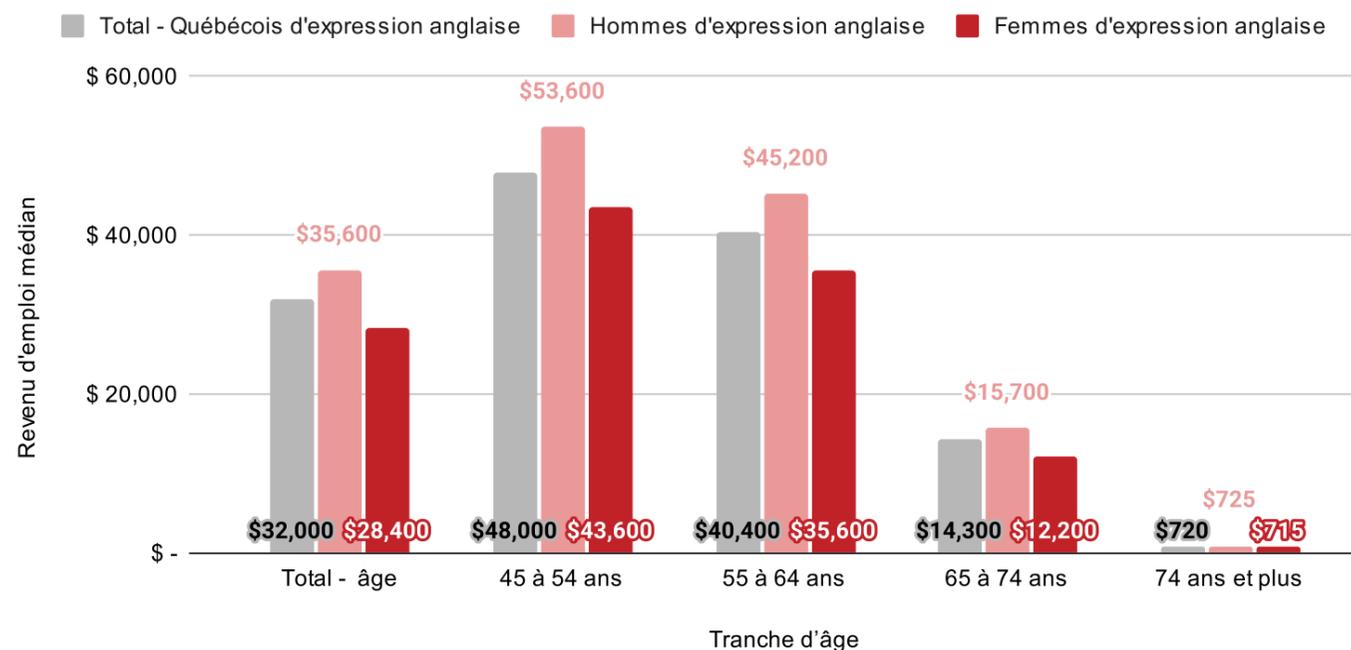
²¹ Les données de cette section concernent les personnes dont la première langue officielle est le français ou l'anglais. Les personnes qui parlent les deux langues officielles n'ont pas été réparties entre les Québécois d'expression anglaise et les francophones dans le graphique ci-dessous. Ceci est dû aux limites des données disponibles.

²² Le revenu médian d'emploi désigne le revenu qu'une personne reçoit sous forme de salaires et de commissions dans le cadre d'un emploi rémunéré, y compris en tant qu'indépendant.

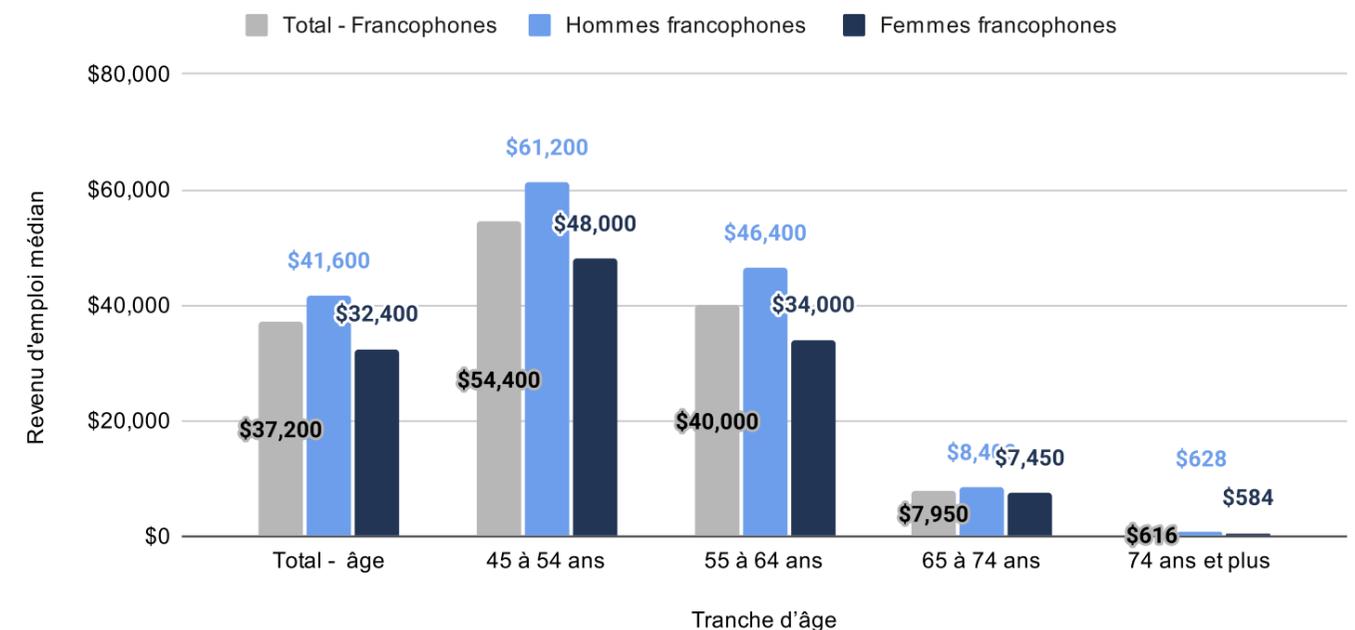
Revenu médian de l'emploi selon le sexe²³

Comme dans les données sur le revenu médian après impôt, les femmes d'expression anglaise et francophone ont tendance à gagner moins que les hommes. Toutefois, lorsque nous examinons les données sur le revenu d'emploi des hommes et des femmes d'expression anglaise, nous constatons que les femmes d'expression anglaise d'âge mûr âgées de 65 à 74 ans gagnent 3 000 \$ de plus que les hommes du même groupe d'âge. C'est le seul groupe d'âge où les femmes d'expression anglaise gagnent plus que les hommes.

QUÉBÉCOIS D'EXPRESSION ANGLAISE ÂGÉS DE 45 ANS ET PLUS (2021)



FRANCOPHONES ÂGÉS DE 45 ANS ET PLUS (2021)

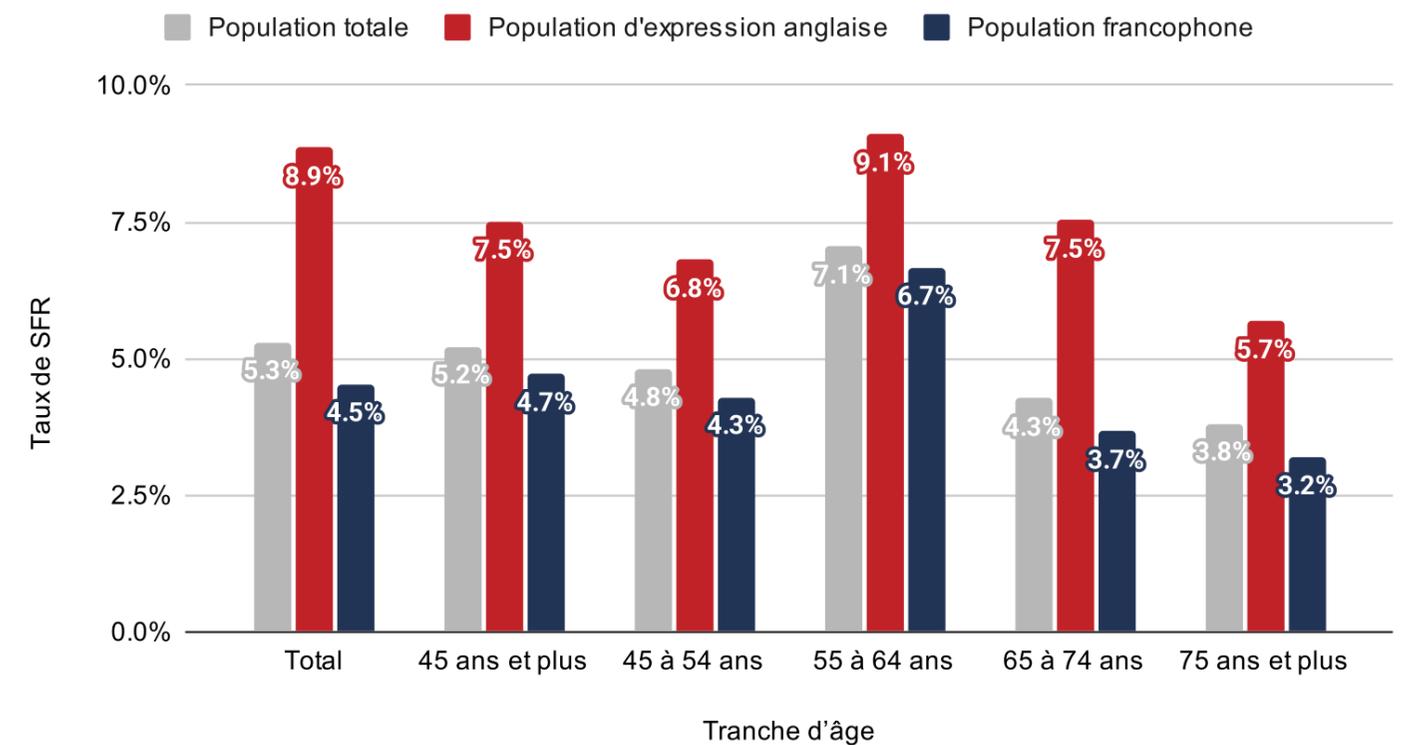


²³ Les données de cette section concernent les personnes dont la première langue officielle est le français ou l'anglais. Les personnes qui parlent les deux langues officielles n'ont pas été réparties entre les Québécois d'expression anglaise et les francophones dans le graphique ci-dessous. Ceci est dû aux limites des données disponibles.

Seuil de faible revenu

Les Québécois d'expression anglaise sont plus susceptibles de vivre sous le seuil de faible revenu (SFR)²⁴ que les francophones, quel que soit leur âge. La proportion d'individus vivant sous le seuil de faible revenu atteint son maximum à l'âge de 55-64 ans, avec 9,1 % des Québécois d'expression anglaise âgés de 55 à 64 ans vivant sous le seuil de faible revenu.

TAUX DE SEUILS DE FAIBLE REVENU (SFR) AU QUÉBEC,
ÂGE 45+ (2021)



²⁴ Le SFR fait référence aux seuils en dessous desquels les individus auraient probablement consacré une part plus importante de leur revenu que la moyenne aux besoins de base tels que la nourriture, le logement et l'habillement. En 2020, le seuil de SFR pour une famille de trois personnes au Québec était de 33 433 \$ dans les grandes régions urbaines (500 000 habitants ou plus) et de 21 871 \$ dans les régions rurales.

Inventaire des programmes



Inventaire des programmes

Diverses organisations offrent un soutien à l'emploi aux Québécois d'expression anglaise. Il existe au moins 19 organisations régionales à travers le Québec avec un mandat de servir les communautés d'expression anglaise, et plus de 30 organisations communautaires et fournisseurs de services d'emploi se consacrent à l'aide à l'emploi des Québécois d'expression anglaise du Québec.²⁵

Toutefois, un nombre beaucoup plus restreint d'organismes offrent des programmes adaptés aux travailleurs d'expression anglaise d'âge mûr. Cette section présente un inventaire des programmes et services destinés aux travailleurs d'expression anglaise d'âge mûr au Québec.²⁶

DÉTAILS DU PROGRAMME

Notre recherche a permis de trouver cinq aides à l'emploi destinées aux travailleurs d'âge mûr. Chaque organisme fixe son seuil d'éligibilité, allant de 40+ à 50+. En général, les programmes offrent un soutien individuel, ponctuel ou régulier, aux travailleurs d'âge mûr, notamment un soutien pour les CV et les lettres de motivation, un soutien pour la recherche d'emploi, un accompagnement pour les entretiens d'embauche et une orientation professionnelle. Seule La Passerelle proposait une offre plus structurée : un programme de 12 semaines mêlant coaching individuel, ateliers et mise en réseau pour les demandeurs d'emploi d'âge mûr.

²⁵ Ces chiffres sont basés sur des calculs internes de PERT. Pour un aperçu du réseau de services communautaires et d'emploi en langue anglaise, voir <https://pertquebec.ca/sectoral-tables/>

²⁶ La recherche a également permis de trouver d'autres programmes, tels que des programmes d'immersion en langue française destinés aux personnes âgées de 45 ans et plus, qui n'ont pas été inclus parce qu'ils ne fournissent pas de soutien à l'emploi.

Au total, nous avons identifié cinq mesures de soutien à l'emploi proposées par quatre organisations :

Fournisseur du programme	Nom du programme	Public cible	Localisation	Bailleurs de fonds
Agence Ometz	Services généraux de l'emploi	Juifs, personnes de plus de 45 ans, personnes handicapées	Montréal	Emploi Québec
Agence Ometz	Programme Access 45+	Juifs, personnes de plus de 45 ans, personnes handicapées	Montréal	Services Québec
La Passerelle	Programme d'aide à la recherche d'emploi	Individus 40+	Montréal	Services Québec
Centre des femmes Montréal	Soutien à l'emploi - Femmes 50+	Femmes 50+	Montréal	Ville de Montréal, Centraide, Gouvernement du Québec
Cadres disponibles	Services généraux de l'emploi	Individus 40+	Montréal, Vaudreuil, Repentigny	Services Québec

Tous les programmes identifiés ont été offerts à Montréal, un programme desservant en outre des personnes vivant à Vaudreuil et à Repentigny. Deux programmes de soutien s'adressaient aux juifs âgés de 45 ans et plus (bien qu'ils soient ouverts à tous), et un programme s'adressait aux femmes âgées de 50 ans et plus. Tous les programmes étaient gratuits. En règle générale, les programmes étaient financés par le gouvernement du Québec par l'intermédiaire de Services Québec.

Groupes de discussion



Groupes de discussion

En octobre 2023, nous avons organisé des groupes de discussion et des entretiens avec 22 personnes d'âge mûr au Québec. Les chercheurs ont interrogé les participants sur les points suivants :

- les défis en matière d'emploi qu'eux-mêmes ou d'autres membres de leur réseau ou de leur communauté ont rencontrés
- Réalités des travailleurs âgés au Québec, y compris les perceptions négatives des travailleurs âgés et les avantages d'embaucher ou de travailler avec des travailleurs âgés
- Programmes ou ressources actuels ou potentiels qui pourraient contribuer à relever les défis identifiés

Les participants ont échangé leurs points de vue sur les défis et les opportunités auxquels ils ont été confrontés sur le marché du travail, ainsi que sur l'impact de leurs expériences sur leur santé mentale et leurs perspectives d'emploi. Ils ont également discuté de leurs forces, de leurs stratégies d'adaptation et de leurs solutions pour naviguer sur le marché du travail québécois.

La section suivante présente les principaux thèmes identifiés par les chercheurs lors des groupes de discussion et des entretiens concernant l'expérience des participants en tant que travailleurs adultes.

EXPÉRIENCES D'ÂGISME

EXPÉRIENCES EXPLICITES

Interrogés sur leurs rencontres avec l'âgisme, la plupart des participants ont indiqué avoir été confrontés à l'âgisme, et certains ont cité des cas spécifiques où ils l'avaient vécu. Un participant a décrit une expérience où un collègue "a calculé le nombre d'années qu'il pensait qu'il me restait avant de prendre ma retraite" pour déterminer s'il valait la peine d'investir dans elle en tant qu'employée. Une autre participante a décrit un entretien au cours duquel un directeur de recrutement lui a demandé si elle se sentirait à l'aise sous les ordres d'une personne plus jeune qu'elle. Elle a décrit ce moment comme difficile, non pas parce qu'elle avait du mal à rendre des comptes à un manager plus jeune, mais parce qu'elle s'était rendu compte que le directeur la percevait comme une personne âgée. Dans les deux cas, les participants savaient qu'ils étaient perçus comme vieux ou plus âgés par un employeur potentiel et que le responsable du recrutement prenait en compte leur âge dans son processus de décision.

Les participants ont donné des exemples de suppositions négatives que les recruteurs et les employeurs ont faites à leur sujet en raison de leur âge au cours du processus d'embauche ou de leur emploi, notamment qu'ils étaient lents à apprendre, moins en forme physiquement, peu susceptibles de rester longtemps à un poste, que l'embauche était coûteuse ou qu'ils étaient surqualifiés.

Un participant a évoqué le processus de réflexion possible d'un responsable du recrutement qui examine le CV d'un travailleur d'âge mûr très expérimenté qui postule pour un poste à temps partiel :

« Ils regardent quelqu'un qui a toute cette expérience et peuvent se poser des questions. Et dans une certaine mesure, je pense qu'ils supposent que [un gros salaire] est ce que la personne va vouloir. [...] Ils ne prendront même pas la peine de discuter avec vous parce qu'ils pensent que cette personne n'est pas dans mes cordes. »

- Participant n° 20, femme de 46 ans

Un autre participant a décrit un entretien au cours duquel un employeur potentiel lui a posé des questions sur ses capacités physiques et l'a mis en garde contre les exigences physiques d'un emploi : Ils m'ont dit : "Vous devez sortir. Il va bientôt pleuvoir". Il s'agit d'inspecter des voitures, d'établir une fiche technique et de saisir des données pour un courtier en voitures. [Ils m'ont dit] "Il va faire froid. Il faut gratter la glace et regarder sous la voiture".

Dans ce cas, le participant a eu l'impression que le responsable du recrutement l'avait perçu comme n'étant pas physiquement apte à occuper le poste en raison de son âge, même si les exigences physiques n'étaient pas contraignantes et qu'il se considérait en très bonne forme physique. D'une manière générale, les participants ont souligné que si les préjugés âgistes qui leur sont appliqués peuvent être vrais pour les individus de leur groupe démographique, ils ne sont pas vrais pour eux en particulier ou pour leur groupe démographique dans son ensemble.

EXPÉRIENCES IMPLICITES

De nombreux participants ont éprouvé des difficultés à identifier des exemples ou des expériences spécifiques d'âgisme. Ils ont plutôt décrit leurs impressions sur la manière dont ils étaient perçus par les employeurs actuels ou potentiels, les recruteurs et le monde en général. Les participants ont indiqué qu'ils avaient l'impression que leur âge était un problème non reconnu et qu'ils devaient utiliser des expressions à la mode telles que "apprendre rapidement et s'adapter" pour contrer les perceptions selon lesquelles les travailleurs d'âge mûr sont lents. Certains ont également évoqué le fait que les possibilités de travail se font de plus en plus rares :

« J'ai eu des relations personnelles étroites avec certains cabinets de chasseurs de têtes, et je ne sais même pas si c'est conscient, mais je consulte leur site web et je vois des postes pour lesquels ils m'auraient normalement appelé dans le passé. Et je ne comprends pas. Ils ne font pas l'effort de me contacter et de m'appeler. Et je n'ai pas obtenu un seul entretien de leur part. »

- Participant n°11, homme de 64 ans

Une autre participante a décrit une situation dans laquelle son patron a confié un projet à une personne plus jeune parce qu'il la considérait comme particulièrement compétente en raison de son jeune âge. Elle a décrit cette expérience comme un exemple d'âgisme, indiquant qu'"ils ne me le disent pas, mais je l'entends".

Les participants ont expliqué que ces expériences pouvaient sembler anodines individuellement, mais qu'au fil du temps, elles s'accumulaient, laissant aux participants l'impression que leur âge avait un impact négatif sur leurs opportunités de travail. Ces expériences étant souvent caractérisées par un manque d'opportunités, comme le fait d'être lentement ignoré ou omis, plutôt que par des actes manifestes d'âgisme, elles ont amené les participants à douter d'eux-mêmes : ils n'étaient pas sûrs que leurs expériences "comptaient" comme de l'âgisme. De ce fait, ils ne savaient pas quelles mesures prendre pour résoudre les problèmes qu'ils avaient rencontrés.

INTERSECTIONNALITÉ

Certains participants ont décrit des cas où ils avaient l'impression que l'âgisme se recoupait avec des préjugés liés à d'autres éléments de leur identité, tels que le statut d'immigrant ou le sexe. Par exemple, plusieurs participants ont décrit leur travail dans des secteurs fortement tributaires des compétences numériques (par exemple, l'informatique, la veille stratégique, le marketing numérique, la conception graphique) qui valorisent les jeunes en supposant qu'ils sont plus compétents sur le plan technologique. Plusieurs participantes s'identifiant comme femmes, en particulier, ont fait remarquer que ces secteurs sont souvent dominés par les hommes. Par conséquent, elles ont exprimé le sentiment de devoir surmonter deux formes de préjugés pour trouver un emploi dans leur secteur.

Dans ces moments-là, plusieurs participants ont indiqué qu'ils n'étaient pas certains de la ou des causes profondes de leur échec sur le marché du travail, c'est-à-dire qu'ils ne

savaient pas s'il s'agissait de préjugés multiples, d'un préjugé unique ou s'ils n'étaient tout simplement pas le meilleur candidat pour l'emploi qu'ils avaient postulé. Ce manque de certitude est une source de doute ; les participants ont indiqué qu'ils ne savaient pas s'ils étaient victimes de discrimination ou si leurs qualifications et leurs compétences en entretien étaient simplement insuffisantes. En conséquence, ils ne savaient pas comment améliorer les résultats de leur recherche d'emploi.

Les participants ont ensuite souligné que leurs expériences, besoins et capacités individuels étaient beaucoup plus nuancés que les stéréotypes qui leur sont appliqués. Ils ont exprimé le souhait d'être considérés comme des individus et évalués sur cette base plutôt que comme des membres homogènes d'un même groupe.

LANGUE

Plusieurs participants ont discuté de l'interaction entre l'âge et la maîtrise de la langue française. Les programmes d'immersion en français ont été introduits dans les années 1960 au Québec, donc certains participants âgés de plus de 63 ans n'ont pas reçu d'enseignement significatif en français. Plusieurs participants ont indiqué qu'ils maîtrisaient mal le français dans différentes compétences, en particulier l'écriture. Ils ont indiqué que cette faible maîtrise avait une incidence sur leurs possibilités d'emploi et leur capacité à s'orienter sur un marché du travail essentiellement francophone, ce qui aggravait les difficultés auxquelles ils étaient confrontés en tant que travailleurs d'âge mûr. Ils ont également exprimé leur intérêt pour les possibilités d'apprentissage du français. Ils ont toutefois fait remarquer que le développement et l'évaluation des compétences linguistiques étaient en grande partie quelque chose qu'ils pensaient devoir faire sur leur temps personnel, sans aucun soutien de la part des employeurs ou du gouvernement.

STRATÉGIES D'ADAPTATION

De nombreux participants ont évoqué les stratégies qu'ils utilisent pour lutter contre l'âgisme dans le processus d'embauche. Dans certains groupes, les participants ont échangé des conseils, offrant des suggestions sur les problèmes rencontrés par d'autres. Ces stratégies étaient axées sur la minimisation de l'âge ou sur la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge. Par exemple, ils ont minimisé leur expérience, supprimé les dates de scolarité de leur CV et utilisé des expressions à la mode telles que "adaptable" et "à la recherche d'un environnement en évolution rapide" pour faire comprendre qu'ils étaient énergiques. Certains participants ont expliqué comment ils avaient explicitement abordé la question de l'âge lors de l'entretien en indiquant qu'ils souhaitaient travailler longtemps. Lorsqu'on leur a demandé où ils se voyaient dans cinq ans, d'autres ont décrit comment ils indiquaient leur désir de continuer à évoluer grâce à leurs expériences professionnelles pour signaler qu'ils voulaient travailler à long terme.

Ces stratégies reflètent leurs hypothèses - et la réalité - selon lesquelles, en tant que demandeurs d'emploi, les personnes d'âge mûr ne peuvent pas toujours contester directement l'âgisme dans leurs interactions avec les recruteurs et les employeurs potentiels. Au lieu de cela, dans de nombreuses situations, ils ont eu recours à diverses stratégies pour identifier les stéréotypes âgistes et s'en démarquer ou minimiser leur association avec eux. Dans ce contexte, de nombreux participants ont décrit le sentiment d'avoir été mis dans une position défensive de lutte contre les stéréotypes au lieu de pouvoir parler librement de leurs expériences et de leurs points forts.

En outre, les participants ont fait remarquer que de nombreux stéréotypes liés à l'âge les écartaient des processus d'embauche avant qu'ils ne puissent mettre en œuvre certaines de ces stratégies d'adaptation. L'un d'entre eux a déclaré "L'un des aspects de la recherche d'emploi est que les [forces associées à l'âge] sont toutes des choses formidables dont

vous pouvez parler lors d'un entretien. Malheureusement, les présomptions [âgistes] peuvent vous écarter, et c'est ce que je crains".

Dans cette optique, les participants ont souligné la nécessité pour les employeurs, les responsables de l'embauche et les recruteurs d'être sensibilisés aux besoins des travailleurs âgés, ainsi qu'aux méfaits de l'âgisme et des stéréotypes liés à l'âge.

LES AVANTAGES D'ÊTRE UN TRAVAILLEUR D'ÂGE MÛR

Après avoir discuté des hypothèses et des expériences négatives liées au fait d'être un travailleur d'âge mûr, les chercheurs ont demandé aux participants de décrire les avantages d'être un travailleur d'âge mûr et d'embaucher des travailleurs d'âge mûr. De nombreux participants ont évoqué leur relation avec l'âge, soulignant que même s'ils étaient plus âgés, ils ne se sentaient pas "vieux". Ils ont décrit leurs expériences d'apprentissage continu et leurs premières expériences - premier mariage, première entreprise - à partir de la quarantaine et de la cinquantaine. Pour beaucoup, l'esprit de découverte et de croissance personnelle n'est pas lié à l'âge ou, plus précisément, à la jeunesse. Plusieurs participants ont indiqué que leurs tendances et leurs attitudes étaient davantage liées à leur tempérament et à leur personnalité qu'à leur âge.

En outre, les participants ont indiqué que l'accumulation d'expériences les avait dotés d'une confiance en soi, d'une maturité émotionnelle et de connaissances pratiques qui leur permettaient d'apporter une contribution significative et unique au sein d'un lieu de travail. Comme l'a dit un participant, "vous avez toutes ces choses dans votre tête, grâce à toutes ces années d'expérience de vie. Et cela vous permet d'établir des liens que d'autres personnes ne pourraient pas établir". Un autre participant a donné un exemple de la façon dont son expérience et ses connaissances transcendaient les changements technologiques rapides dans son secteur et que les employeurs potentiels ignoraient

souvent. Il a comparé cela à la construction d'une maison : si certains outils peuvent changer au fil du temps, les bases de l'ingénierie et de l'architecture restent les mêmes. Par conséquent, les personnes possédant un niveau de connaissances élevé restent un atout : "Vous avez toujours besoin de personnes qui savent où percer le trou".

Un autre participant a évoqué l'importance de l'expérience accumulée en se référant à une offre d'emploi de gestionnaire de projet qu'il avait vue et qui exigeait un haut niveau d'expertise avec trois ans d'expérience : "D'après la description du poste, [les employeurs] veulent que vous soyez le parfait gestionnaire de projet. Et je ne vois pas vraiment comment quelqu'un pourrait [être] cela après trois ans". Le participant a indiqué que ce niveau d'expertise nécessite souvent des années d'expérience, de travail et d'études pour se développer, ce que les personnes de son groupe d'âge avaient généralement. Les participants ont convenu que l'expertise accumulée était un atout inestimable pour les travailleurs d'âge mûr sur le lieu de travail et qu'elle favorisait la création d'un environnement diversifié avec des contributions de travailleurs plus âgés et plus jeunes. Ils ont également indiqué que cette expérience leur permettait d'être des mentors efficaces, et ils ont exprimé leur intérêt pour l'échange avec des mentorés plus jeunes.

SANTÉ MENTALE ET SENTIMENT D'APPARTENANCE

Les participants ont décrit l'importance de trouver un emploi et de travailler en vieillissant. Les avantages du travail pour la santé mentale comprennent une routine, une source régulière d'interaction sociale et de communauté, ainsi qu'un sentiment d'utilité et de valeur. Plusieurs participants ont noté que le travail est l'une des principales façons dont les gens occupent leur temps dans notre société, ainsi que l'une des principales méthodes pour contribuer à notre société et trouver un sens à la vie. Pour cette raison, les participants ont indiqué que le travail était souvent essentiel à leur sentiment de valeur et d'appartenance.

Les participants ont également décrit les effets négatifs d'une recherche d'emploi de

longue durée ou d'une incapacité à travailler. Ils ont expliqué que cela les rendait stressés et qu'il en résultait une mauvaise santé mentale, précisément parce qu'ils se sentaient étrangers à la société du travail : "Je veux juste sortir de chez moi et donner un sens à ma vie parce que la société tourne beaucoup autour du travail. Tout le monde travaille, donc vous êtes un paria quand vous ne travaillez pas".

Un autre participant a décrit ses sentiments à propos d'une question d'entretien portant sur ses points forts et ses points faibles : "Il est clair que je ne choisirai pas de véritable faiblesse. Dois-je leur dire que je souffre de dépression et d'anxiété ? Je ne le ferais pas. Mais c'est ma vraie faiblesse, vous savez ? Ma faiblesse n'est pas d'être vieux. Ma faiblesse, c'est que personne ne m'embauche, et cela provoque de l'anxiété".

Les participants ont évoqué d'autres conséquences de l'impossibilité de trouver un emploi sur leur vie. Une participante a indiqué qu'elle avait développé un fort scepticisme à l'égard des employeurs lorsqu'elle a été licenciée après avoir travaillé dans une organisation pendant plusieurs décennies. Elle l'a dit à ses enfants :

« N'ayez aucune loyauté envers l'entreprise pour laquelle vous travaillez. Vous devrez quitter le navire. Acquérir deux ans d'expérience, puis entrer dans une autre entreprise. C'est la seule façon d'obtenir un salaire décent et de progresser. Ne soyez pas loyal. Ils ne se soucient pas de vous. »

- Participant n° 1, femme de 61 ans

Plusieurs autres participants ont évoqué le lien entre leur santé mentale et l'absence de revenus du travail. Dans certains cas, ils ont dû compléter leurs revenus parce que leur pension était insuffisante pour couvrir l'augmentation du coût de la vie. Cela a ajouté du stress à leur recherche d'emploi, puisqu'il s'agissait non seulement de vouloir travailler, mais aussi d'en avoir besoin.

Pour de nombreux participants, l'importance du travail et la recherche d'un sens et d'une valeur à travers le travail prennent de l'ampleur avec l'âge : "Je pense que le plus grand défi est de ne pas adhérer à l'idée que vous avez moins de valeur. [...] Je tiens beaucoup à ne pas céder mon pouvoir à une culture qui pourrait être obsédée par la jeunesse.

SOLUTIONS

Outre les stratégies d'adaptation à court terme que les participants ont partagées pour s'aider mutuellement à faire face aux expériences plus immédiates de la recherche d'emploi et du processus d'embauche, les participants ont également mis en évidence des solutions à plus long terme pour lutter contre l'âgisme et faciliter l'intégration et le maintien des travailleurs âgés dans le lieu de travail. Il s'agit notamment de sensibiliser les employeurs à l'existence et aux méfaits de l'âgisme, de créer des environnements de travail qui intègrent la diversité des âges, d'offrir aux travailleurs d'âge mûr des possibilités de continuer à évoluer sur le lieu de travail et d'améliorer leurs compétences, de créer des programmes pour mettre en relation les travailleurs d'âge mûr avec les industries et les employeurs qui ont besoin de travailleurs ou qui sont autrement ouverts à l'embauche de travailleurs d'âge mûr. Les participants ont noté que si certains programmes et initiatives sont déjà en place, ils doivent être plus répandus et mieux ciblés sur les travailleurs d'âge mûr afin d'avoir un impact concret et significatif.



Conclusion et Recommandations



Conclusion

Les travailleurs d'expression anglaise d'âge mûr du Québec sont confrontés à un environnement complexe sur le marché du travail. Nos résultats quantitatifs démontrent que les taux de chômage augmentent à mesure que les travailleurs vieillissent, quelle que soit leur identité linguistique. L'âge est donc probablement le principal facteur de chômage chez les travailleurs d'âge mûr. Toutefois, des variables telles que le taux d'activité et le seuil de faible revenu compliquent ce tableau et indiquent que l'identité linguistique peut encore être un facteur important ; les Québécois d'expression anglaise d'âge mûr ont un taux d'activité plus élevé que les francophones, et les Québécois d'expression anglaise d'âge mûr sont plus susceptibles d'avoir un faible revenu que les francophones.

Les résultats qualitatifs font écho à cette complexité. Dans les groupes de discussion, les participants à la recherche ont fait part des défis liés au vieillissement sur le marché du travail québécois et ont discuté de la langue dans le contexte de leur expérience de l'âge et de l'âgisme en tant que travailleurs d'expression anglaise d'âge mûr. Certains ont également expliqué qu'ils étaient confrontés à des obstacles à l'emploi en français, mais qu'ils étaient tout de même intéressés par une formation en français afin d'améliorer leur français. L'un des thèmes émergents était les avantages d'être un travailleur d'âge mûr, les participants discutant de la façon dont les travailleurs d'âge mûr contribuaient à des lieux de travail plus diversifiés et

apportaient une expérience professionnelle inestimable au lieu de travail.

Les différents résultats sur l'âge et la langue dans ce rapport indiquent la nécessité de poursuivre les recherches sur l'âge et la langue au Québec afin d'améliorer notre compréhension de la manière dont ces facteurs influencent les résultats sur le marché du travail pour les Québécois d'expression anglaise.

Le Québec, comme d'autres provinces et territoires, est confronté au vieillissement de sa main-d'œuvre, ce qui risque d'entraîner des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'avenir. Bien qu'il soit impossible d'éviter que les travailleurs vieillissants quittent le marché du travail, certains d'entre eux retardent leur départ et continuent de travailler. C'est le cas de certains travailleurs d'expression anglaise d'âge mûr qui choisissent de rester sur le marché du travail pour diverses raisons, notamment la nécessité économique et le désir de rester engagés sur le marché du travail. Des stratégies clés peuvent être déployées pour aider cette population à mieux s'intégrer dans le marché du travail. Nous proposons les recommandations suivantes pour soutenir cet objectif.



Recommandations

RENFORCER LA COLLABORATION ENTRE LES PRESTATAIRES DE SERVICES DE L'EMPLOI, LES ACTEURS GOUVERNEMENTAUX ET LES EMPLOYEURS QUI TRAVAILLENT SUR DES QUESTIONS LIÉES À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ADULTES D'EXPRESSION ANGLAISE.

Les prestataires de programmes offrant un soutien à l'emploi aux travailleurs âgés d'expression anglaise ont accueilli favorablement l'introduction de nouvelles politiques, de nouveaux services et de nouveaux programmes gouvernementaux, tels que des campagnes de recrutement ciblées et une formation spécialisée pour les employeurs, afin de faciliter l'intégration et le maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail. Ils ont toutefois regretté de ne pas être généralement consultés en tant qu'experts dans la conception ou la mise en œuvre de ces politiques et programmes. Il est nécessaire de favoriser la collaboration entre les divers intervenants qui élaborent des politiques et des programmes de soutien aux travailleurs âgés, y compris ceux qui travaillent avec des travailleurs âgés d'expression anglaise.

Il peut s'agir de

- La création d'un groupe d'acteurs provinciaux pour les travailleurs âgés rassemble les acteurs gouvernementaux, les employeurs, les prestataires de services de l'emploi, les utilisateurs de ces services et d'autres groupes tels que les chercheurs, y compris les organisations fournissant une aide à l'emploi aux Québécois d'expression anglaise.
- Évaluation de l'offre existante de services et de programmes d'emploi financés par le gouvernement pour les travailleurs âgés afin de s'assurer qu'ils répondent aux divers besoins des travailleurs âgés, y compris des Québécois d'expression anglaise.

SENSIBILISER LES EMPLOYEURS, LES RESPONSABLES DE L'EMBAUCHE ET LES RECRUTEURS AUX BESOINS ET À LA DIVERSITÉ DES TRAVAILLEURS ÂGÉS.

Les participants à la recherche ont exprimé leur sentiment que les employeurs et les recruteurs avaient des pratiques d'embauche qui ne démontraient pas une prise de conscience de l'âgisme ou qui affichaient ouvertement des attitudes âgistes. Les participants ont souligné la nécessité pour les employeurs, les responsables de l'embauche et les recruteurs de comprendre la valeur potentielle que les travailleurs d'âge mûr peuvent ajouter à un lieu de travail et d'utiliser des approches d'embauche qui leur permettent de montrer toute leur expérience et leur adéquation à des rôles spécifiques.

Il peut s'agir de

- Créer et réaliser une campagne sur les avantages de la diversité des âges et reconnaître l'âge comme une forme de diversité.
- Il est nécessaire de former les recruteurs et les responsables de l'embauche afin de les sensibiliser aux meilleures façons d'interagir avec les candidats âgés et de les évaluer.
- Travailler avec les employeurs pour qu'ils modifient leurs processus et pratiques d'embauche afin de s'assurer qu'ils intègrent les travailleurs d'âge mûr.
- Formation spécifique pour les employeurs et les gestionnaires concernant la supervision, le travail et le soutien des travailleurs âgés.

STRUCTURER LES LIEUX DE TRAVAIL POUR RÉPONDRE AUX DIVERS BESOINS ET INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS D'ÂGE MÛR

Les participants ont discuté des formats de travail, des styles de leadership et des avantages sur le lieu de travail qui les attireraient et les soutiendraient le mieux. Les lieux de travail peuvent être structurés de manière à attirer et à soutenir les travailleurs d'âge mûr.

Il peut s'agir de

- Contrats de travail hybrides
- Contrats flexibles
- Contrats à temps partiel ou contrats de travail partagé
- Des prestations et des ensembles de soins de santé qui reflètent les besoins les plus courants des travailleurs d'âge mûr (par exemple, des soins de santé avec un plan pharmaceutique solide).
- Possibilités de transmettre des connaissances à d'autres personnes sur le lieu de travail et/ou de leur servir de mentor.

OFFRIR DES POSSIBILITÉS DE FORMATION POUR AMÉLIORER LES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Les participants ont noté que, dans de nombreux cas, les technologies du lieu de travail ou différents aspects de la culture du lieu de travail évoluent à un rythme accéléré. Nombre d'entre eux ont souligné que, bien qu'ils soient motivés pour suivre une formation complémentaire en cas de déficit de compétences, ils bénéficieraient également des formations proposées par les employeurs et les lieux de travail qui valorisent la croissance continue.

Voici quelques exemples de formation :

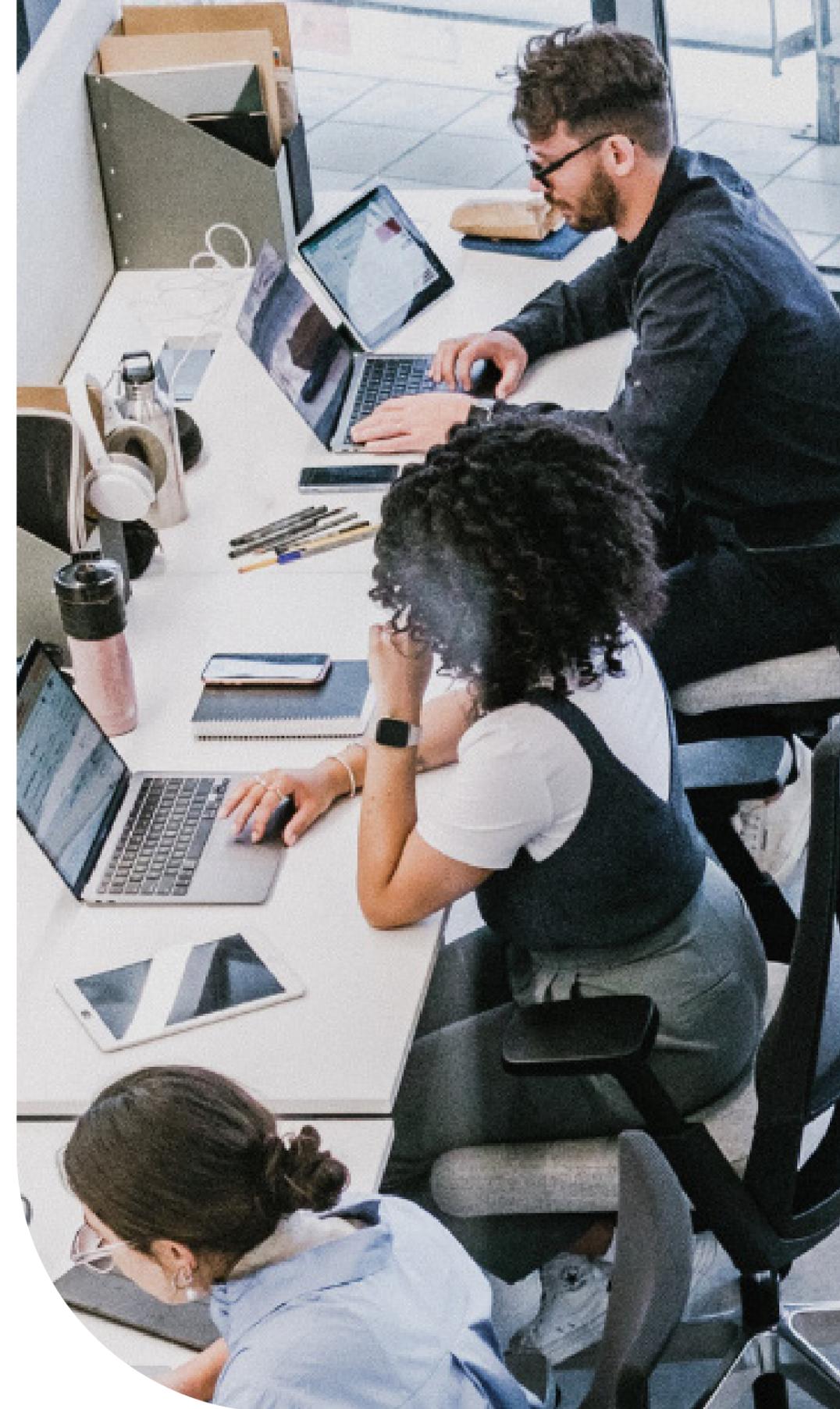
- Cours de mise à niveau des compétences techniques des travailleurs âgés.
- Cours de français intégrés au travail
- Cours de sensibilisation des travailleurs âgés aux normes actuelles du lieu de travail et de la culture du lieu de travail.

GARANTIR UN FINANCEMENT ADÉQUAT AUX ORGANISATIONS QUI FOURNISSENT UNE AIDE À L'EMPLOI EN ANGLAIS AUX TRAVAILLEURS ÂGÉS

Les prestataires de services d'emploi destinés aux travailleurs âgés d'expression anglaise ont évoqué le travail supplémentaire qu'ils ont entrepris pour répondre aux besoins croissants des travailleurs âgés, notamment en offrant un soutien en matière de santé mentale et en renforçant la confiance en soi. Ces organisations ont indiqué qu'elles fonctionnaient avec un financement inadéquat et qu'elles avaient besoin de plus de ressources.

Il peut s'agir de

- Augmentation du financement pour embaucher du personnel afin de fournir des services supplémentaires/périphériques aux clients (par exemple, soutien à l'intégration des nouveaux arrivants, intervention en matière de santé mentale).
- Financement pour soutenir le développement de partenariats et de services d'orientation entre les organisations afin de rationaliser la prestation de services et d'accroître l'efficacité.
- Financement de la promotion ciblée des services d'emploi pour les Québécois d'expression anglaise adultes
- Financement de l'élaboration ou de l'amélioration de programmes liés à l'esprit d'entreprise et à l'auto-emploi pour les travailleurs âgés.



Références

Réseau communautaire de santé et de services sociaux. “Pauvreté et exclusion sociale dans les communautés d’expression anglaise du Québec. Dernière modification le 30 juin 2023. <https://chssn.org/brief-poverty-social-exclusion/>

Conference Board du Canada, “Elderly Poverty”. Consulté le 30 janvier 2024. <https://www.conferenceboard.ca/hcp/elderly-poverty.aspx/>

Conseil du patronat du Québec. “Un service d’accompagnement pour favoriser l’emploi des 60 ans et plus “. Consulté le 27 février 2024, <https://retravail.com/ressources-humaines/service-accompagnement-emploi-personnel-experimente/>

Kang, Hyun et Hansol Kim, “Ageism and Psychological Well-Being Among Older Adults : A Systematic Review”, *Gerontology & Geriatric Medicine*, 8 (avril 2022). <https://doi.org/10.1177/23337214221087023>

Lagacé, Martine, Marcel Merette, Julian Navaux et Philippe Rodrigues-Rouleau. “Un examen des impacts sociaux et économiques de l’âgisme “, Forum fédéral, provincial et territorial des ministres responsables des aînés. Dernière modification en février 2022. [https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/ageism-social-economic-](https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/ageism-social-economic-impacts/ageism-social-economic-impacts-en.pdf)

[impacts/ageism-social-economic-impacts-en.pdf](https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/ageism-social-economic-impacts/ageism-social-economic-impacts-en.pdf)

Table ronde provinciale sur l’emploi. “Enquête sur l’emploi des Québécois d’expression anglaise et des organisations, 2021. Dernière modification 2022. https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2022/09/PERT_MC_Design_SRQEA_CORE_EINR_D5R02_20220823_EN_Web.pdf

Table ronde provinciale sur l’emploi. “CENSUS 2021 Update : A brief review of the latest data on employment among Québec’s English speakers”. Dernière modification en 2023. <https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2023/07/Census-update-2021-En.pdf>

Table ronde provinciale sur l’emploi. “Cartographie des mesures de soutien à l’emploi pour les communautés racialisées et immigrantes d’expression anglaise du Québec. Dernière modification en juillet 2023. <https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2023/09/Mapping-Employment-Supports-for-Quebecs-Racialized-and-Immigrant-English-speaking-Communities.pdf>

Réseau FADOQ. Mémoire - La précarité financière n’est pas une fonction de l’âge”. Dernière modification le 13 mai 2021. https://www.fadoq.ca/wp-content/uploads/2021/06/la-precarite-financiere-na-pas-dage_en.pdf

Statistique Canada. “Espérance de vie ajustée sur la santé au Canada. Dernière modification le 18 avril 2018. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-003-x/2018004/article/54950-eng.htm>

Statistique Canada. “Carte 4 Les populations des provinces de l’Atlantique vieillissent rapidement. Dernière modification le 27 avril 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/mc-a004-eng.htm>



PERT

PROVINCIAL
EMPLOYMENT
ROUNDTABLE

393 Rue Saint-Jacques
Montréal, QC H2Y 1N9
1-855-773-7885
Info@pertquebec.ca

pertquebec.ca

