



COMPRENDRE L'INCIDENCE DES POLITIQUES ET PROGRAMMES PUBLICS SUR LES DÉCISIONS DES TRAVAILLEURS ÂGÉS RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Juin 2019



Comprendre l'incidence des politiques et programmes publics sur les décisions des travailleurs âgés relatives au marché du travail

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publiccentre-EDSC.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou accessible PDF) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).

Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2019

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em12-62/2019F-PDF
ISBN : 978-0-660-31050-3

EDSC

N° de cat. : SSD-227-06-19F



Gouvernements participants :

Gouvernement de l'Ontario
Gouvernement du Québec*
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
Gouvernement du Nouveau-Brunswick
Gouvernement du Manitoba
Gouvernement de la Colombie-Britannique
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard
Gouvernement de la Saskatchewan
Gouvernement de l'Alberta
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Gouvernement du Yukon
Gouvernement du Nunavut
Gouvernement du Canada

*Le Québec contribue au Forum fédéral, provincial et territorial des aînés par le partage de son savoir-faire, d'information et de pratiques exemplaires. Cependant, il n'adhère ni ne participe aux approches intégrées au niveau fédéral, provincial et territorial dans le dossier des aînés. Le gouvernement du Québec entend s'acquitter pleinement de ses responsabilités à l'égard des aînés sur son territoire.

Les opinions exprimées dans ce rapport ne reflètent pas la position d'un gouvernement en particulier.

Remerciements :

Le présent rapport a été préparé par Nichols Applied Management Inc., à l'intention du Forum des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) responsables des aînés. Les opinions exprimées dans le présent rapport peuvent ne pas correspondre à la position officielle d'un gouvernement en particulier.

Table des matières

Synthèse	1
1. Introduction.....	5
1.1 Contexte.....	5
1.2 Objet et portée	5
1.3 Démarche	6
1.4 Structure du présent document.....	7
2. Incidence des politiques et programmes publics recensés ...	9
2.1 Incitatifs financiers	9
2.2 Santé et sécurité en milieu de travail	12
2.3 Système de revenu de retraite	14
2.4 Perfectionnement des compétences.....	19
2.5 Lois relatives à l'emploi.....	22
2.6 Programmes et services d'aide à l'emploi.....	23
2.7 Accommodements en milieu de travail	27
3. Prises en compte dans la création des programmes et politiques à l'avenir	30
Annexe A – Résultats détaillés de l'évaluation	33
Tableau A-1 Incitatifs financiers.....	33
Tableau A-2 Santé et sécurité en milieu de travail	36
Tableau A-3 Système de revenu de retraite	37
Tableau A-4 Perfectionnement des compétences	43
Tableau A-5 Programmes et services d'aide à l'emploi.....	47
Tableau A-6 Accommodements en milieu de travail.....	53
Bibliographie.....	55

Synthèse

Contexte

À l'exemple de celles de la plupart des pays industrialisés, la population et la main-d'œuvre du Canada vieillissent. Ces tendances ont des retombées sur le futur bien-être social et économique du Canada et nécessitent des interventions stratégiques réfléchies.

À l'automne 2018, dans le cadre du Forum fédéral, provincial et territorial (FPT) des ministres responsables des aînés¹, on a commandé une analyse de la conjoncture relativement à l'influence exercée par les politiques et programmes publics, au Canada comme à l'étranger, sur les décisions des travailleurs âgés de prendre leur retraite, de demeurer actifs sur le marché du travail ou de réintégrer celui-ci. Le présent document, qui s'appuie sur le rapport *Promouvoir la participation des Canadiens âgés au marché du travail : Initiatives prometteuses*, contribuera à éclairer les discussions et décisions relatives aux politiques publiques de même que l'élaboration de programmes ciblés dans des domaines en lien avec la participation des travailleurs âgés au marché du travail.

Résultats de l'évaluation

Dans l'exécution de l'analyse de la conjoncture, le manque de résultats d'évaluation rigoureux quant à l'effet des politiques et programmes publics sur les choix des travailleurs âgés relatifs au marché du travail est vite apparu. Cet état de choses restreint la capacité de tirer des conclusions claires à partir des recherches d'évaluation accessibles.

Maintenant, voici quelques raisons pour lesquelles il y a pénurie d'éléments d'information rigoureux quant à l'effet des politiques et programmes publics dans ce domaine :

- il se peut que les initiatives actuelles ou antérieures de politiques ou de programmes n'aient pas été évaluées;
- il est possible qu'une politique ou un programme soit relativement de fraîche date, de sorte qu'il est trop tôt pour en déterminer les résultats à long terme;
- il peut y avoir des variations dans la conception des programmes entre gouvernements de même que des différences dans les circonstances sociales et économiques des gouvernements, ce qui rend difficile, voire impossible, la méta-analyse des résultats entre les études;
- il se peut que les méthodes d'évaluation ne permettent pas de discerner ce qui serait arrivé en l'absence de l'initiative;

¹ Le Québec contribue au Forum fédéral, provincial et territorial des aînés par le partage d'expertise, d'informations et de bonnes pratiques. Cependant, il n'adhère ni ne participe aux approches fédérale-provinciales-territoriales intégrées en ce qui concerne la question des aînés. Le gouvernement du Québec entend continuer d'assumer pleinement ses responsabilités auprès des aînés au Québec.

- d'autres influences risquent de compliquer l'attribution des changements constatés au comportement sur le marché du travail par rapport à une politique ou à un programme en particulier.

Les résultats relatifs à l'efficacité des politiques et programmes publics à propos des décisions des travailleurs âgés sur le marché du travail figurent à la section 2 du présent document. De plus amples détails sur certaines initiatives se trouvent à l'annexe A.

Les principaux résultats de l'influence exercée par les politiques et programmes publics sur les décisions des travailleurs âgés relativement au marché du travail figurent ci-après :

- Si de nombreux facteurs influent sur les décisions des travailleurs âgés quant à leur participation au marché du travail, les prises en compte financières occupent habituellement une place fondamentale. En effet, il ressort de l'Enquête sur les travailleurs âgés réalisée en 2018 que la préparation financière est la raison la plus importante pour laquelle partir à la retraite.
- Les éléments d'information sur l'efficacité des subventions salariales afin que les employeurs favorisent l'embauche des chômeurs âgés sont contrastés. Cet état de choses est attribuable aux variations dans la conception des programmes, aux conditions régionales du marché du travail, de même qu'à la rigueur des démarches d'évaluation. Les évaluations des ententes sur le développement de la main-d'œuvre au Canada ont permis de constater que les travailleurs plus âgés qui sont des prestataires actifs et d'anciens prestataires de l'assurance-emploi (AE) et qui participent au programme de subventions salariales ciblées ont une incidence accrue sur l'emploi et des revenus d'emploi plus élevés comparativement aux membres du groupe témoin. Toutefois, dans certaines évaluations portant sur d'autres gouvernements, on a remis en question l'incidence positive des subventions salariales pour favoriser chez les employeurs l'embauche de travailleurs âgés sans emploi.
- Les incitatifs financiers à l'intention des travailleurs âgés peuvent comporter des retombées positives sur la participation au marché du travail, selon la conception de l'incitatif. On cherche à savoir comment réduire l'éventualité pour les particuliers d'obtenir un incitatif lorsque ces derniers voudront probablement être sur le marché du travail ou y retourner sans y recourir constitue une prise en compte fondamentale.
- Il semble y avoir peu de politiques et de programmes publics sur la santé et la sécurité en milieu de travail qui ciblent les travailleurs âgés, et les éléments d'information sur l'efficacité de ceux qui sont en place sont restreints. Bien que l'incidence positive des programmes universels de santé et sécurité en milieu de travail sur la participation au marché du travail soit avérée, tous groupes d'âge confondus, on émet souvent seulement l'hypothèse selon laquelle de telles initiatives peuvent être tout particulièrement bénéfiques afin d'appuyer le maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail.
- Des éléments d'information indiquent que la participation à la formation peut aider les chercheurs d'emploi âgés à obtenir un emploi, tout particulièrement si cette formation s'inscrit dans un programme exhaustif qui englobe également l'adaptation au travail, des services d'aide à l'emploi, de même qu'un suivi et un mentorat postérieurs au programme.
- Les éléments d'information sur l'incidence de la participation des travailleurs âgés à la formation sont restreints et ont tendance à prêter attention aux chômeurs âgés plutôt qu'à

l'ensemble du groupe des travailleurs âgés. Des résultats positifs en matière d'emploi ont été constatés dans certains programmes de formation, quoique la qualité et la durabilité des emplois obtenus à la suite de la formation n'aient pas été évaluées.

- Certains résultats de l'évaluation se révèlent également prometteurs du fait que des programmes et services d'emploi complets et qui englobent des mesures selon l'âge pour surmonter les obstacles au placement, dont les contraintes de santé et les obligations en matière de soins, sont efficaces pour aider les chômeurs âgés à trouver un emploi.
- Il existe des résultats d'évaluation relativement plus rigoureux en lien avec les programmes et services d'emploi que ceux ayant trait à de nombreux autres types de politiques et de programmes visant à accroître la participation des personnes âgées au marché du travail. C'est peut-être parce qu'un grand nombre de ces programmes et services visent les chômeurs, de sorte que la recension des groupes témoins (c.-à-d. les non-participants) aux fins des résultats d'évaluation s'en trouve relativement facilitée.
- Le counseling de même que la formation ou les soutiens en recherche d'emploi peuvent aider les chômeurs âgés à obtenir un emploi, quoiqu'il puisse y avoir un décalage entre l'offre de services et l'incidence sur l'emploi. De tels services seront vraisemblablement plus fructueux s'ils sont à court terme, intensifs et adaptés aux travailleurs âgés.
- Des régimes de travail souples peuvent prolonger la vie professionnelle de nombreux travailleurs, mais les initiatives ayant pour incitatif une diminution des heures de travail risquent de comporter comme conséquence inattendue une baisse de la participation générale des travailleurs âgés au marché du travail.

Prises en compte dans la création des programmes et politiques à l'avenir

À partir globalement des apprentissages acquis par l'analyse de la conjoncture, voici les prises en compte liées à l'élaboration des politiques et programmes publics à l'avenir, dans l'optique de favoriser la participation des travailleurs âgés au marché du travail au Canada.

- **D'autres recherches d'évaluation sont nécessaires.** Cette analyse de la conjoncture comporte de nombreuses hypothèses relatives à l'influence de divers programmes et politiques publics sur les choix qui poussent les travailleurs âgés à demeurer actifs, à prendre leur retraite ou à réintégrer le marché du travail, et ce, en dépit du fait que dans bien des cas, les recherches évaluatives rigoureuses à l'appui de telles hypothèses sont restreintes ou inexistantes. On pourrait exécuter d'autres travaux d'évaluation, pour ensuite en intégrer les résultats à la création de politiques et programmes publics. Il serait bénéfique que ces travaux d'évaluation se situent au-delà des résultats agrégés et permettent de discerner les variations dans les résultats chez différents groupes de travailleurs âgés.
- **Une gamme diversifiée de facteurs influe sur les décisions des travailleurs âgés relativement au marché du travail.** Une gamme diversifiée de facteurs, dont seulement quelques-uns sur lesquels les gouvernements peuvent agir, influent sur les décisions que prennent les travailleurs vieillissants quant à la portée et à la nature de leur participation au marché du travail. La diversité de la population âgée, notamment en ce qui touche les intérêts diversifiés, la situation financière et les obligations en matière de soins, doit être prise en compte dans la création de politiques et de programmes ayant pour objet de prolonger la vie professionnelle des travailleurs âgés.

- **Une démarche stratégique et coordonnée dans la création des programmes et des politiques.** Une démarche davantage stratégique et coordonnée pourrait se révéler bénéfique à la création de politiques et de programmes visant à favoriser et à appuyer la participation des Canadiens âgés au marché du travail. Voici les prises en compte à ce chapitre : les multiples facteurs qui peuvent influencer sur les décisions des travailleurs âgés; les liens et le potentiel de coordination avec les autres politiques et programmes; le rôle des initiatives à l'appui des jeunes travailleurs afin que ceux-ci puissent demeurer productifs sur le marché du travail au fur et à mesure qu'ils vieillissent; la participation de tous les groupes d'âge et des groupes sous-représentés au marché du travail; de même que la compréhension des points de vue et des intentions des travailleurs tout au long de leur carrière à propos de la préparation à la retraite et de la transition vers celle-ci.
- **Le maintien en poste des travailleurs âgés et la prévention du chômage.** Les travailleurs âgés qui se retrouvent au chômage risquent d'avoir peine à trouver un emploi stable et bien rémunéré (EDSC, 2016). Des initiatives axées sur l'appui au maintien en poste des travailleurs âgés constitueront d'importantes composantes de vastes stratégies d'appui à la participation des travailleurs âgés au marché du travail.
- **Les incitatifs peuvent différer entre les personnes à faible revenu et celles à revenu élevé.** La création de politiques et de programmes ayant pour objet d'influer sur les décisions des travailleurs âgés sur le marché du travail est compliquée par la diversité de la population de travailleurs âgés de même que l'importance relative et l'interaction des facteurs que les particuliers peuvent pondérer dans leur prise de décision. Les différences dans la situation financière peuvent être tout particulièrement significatives et exiger la prise en compte de différents leviers stratégiques à l'intention des personnes à faible revenu, à revenu moyen et à revenu élevé.
- **Les politiques et programmes publics pourraient donner forme aux pratiques d'avant-garde et appuyer celles-ci.** Les gouvernements sont des employeurs imposants et influents qui peuvent donner forme à des politiques, à des programmes et à des pratiques dont les éléments d'information sous-entendent que l'appui aux travailleurs âgés leur permet de continuer de s'investir au travail de façon productive s'ils le souhaitent. De plus, les gouvernements peuvent appuyer d'autres employeurs qui pourraient également tirer parti de l'apport des travailleurs âgés, en participant à la recension et à la communication des renseignements sur les initiatives et pratiques fructueuses.
- **Le caractère acceptable des solutions de rechange stratégiques aux yeux de la population canadienne.** Outre la conception de l'efficacité potentielle des solutions de rechange stratégiques pour favoriser une participation accrue des travailleurs âgés au marché du travail, une meilleure compréhension du caractère acceptable des solutions de rechange aux yeux de la population canadienne se révélerait utile.
- **L'incidence des congés sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail.** Les congés avec protection de l'emploi pourraient se révéler utiles aux travailleurs âgés lorsque ces derniers font face à des responsabilités d'aidant, à la maladie, et au décès d'un membre de leur famille. Les congés prévus par la loi, avec protection de l'emploi, et les congés offerts par l'employeur peuvent aider les travailleurs âgés à demeurer sur le marché du travail tout en s'occupant de leurs responsabilités d'aidant et de leurs problèmes de santé. Cette responsabilité relèverait des provinces et des territoires, sauf en ce qui concerne un petit segment de la population active.

1. Introduction

1.1 Contexte

À l'exemple de celle de la plupart des pays industrialisés, la population du Canada vieillit en raison de taux de fécondité moindres et d'une espérance de vie accrue. Le taux de vieillissement de la population n'est pas constant partout au Canada : il est en accélération dans l'est du pays, mais en ralentissement dans les provinces des Prairies et les territoires (EDSC, 2018b).

Tout comme cette population, la main-d'œuvre du Canada vieillit. Pendant que se déroule le vieillissement de la main-d'œuvre, plusieurs autres variations touchent le marché du travail du Canada, notamment :

- la mondialisation économique et les exigences croissantes d'amélioration à la productivité;
- les changements technologiques qui influent sur le mode et le lieu d'exécution du travail;
- l'essor du travail axé sur le savoir et l'accroissement des critères de formation et de compétences dans de nombreux emplois.

Au Canada, bien que des pénuries généralisées de main-d'œuvre ne soient pas prévues d'ici les cinq à dix prochaines années, des pénuries de compétences devraient s'accroître au sein de professions, de secteurs et de régions en particulier. Sans une augmentation compensatoire en matière de productivité, les pénuries éventuelles de main-d'œuvre à l'avenir ainsi que les pénuries de compétences dans l'immédiat, combinées à l'accroissement de l'espérance de vie au Canada, porteront des retombées appréciables sur le bien-être social et économique du pays à l'avenir. Non seulement le Canada devra-t-il s'atteler à la croissance de son économie, mais il sera confronté à d'éventuels coûts sociaux et de santé croissants en corrélation avec une population vieillissante. Des interventions stratégiques réfléchies sont nécessaires.

1.2 Objet et portée

La présente analyse de la conjoncture a pour objet d'accroître la compréhension de l'incidence des politiques et programmes publics, au Canada comme à l'étranger, sur les décisions des travailleurs âgés (les 55 ans et plus) de se retirer du marché du travail, d'y demeurer actifs ou de réintégrer celui-ci, dans l'optique d'éclairer les discussions, les décisions et l'élaboration de programmes ciblés au Canada².

L'analyse de la conjoncture est tout particulièrement axée sur les politiques et programmes publics :

- **en lien direct avec la participation d'un travailleur au marché du travail** (p. ex., les systèmes de revenu de retraite, les régimes souples en milieu de travail, les compétences

² La définition de « travailleur âgé » ne fait pas l'objet d'un consensus universel. La plupart du temps, le travailleur âgé est celui qui a plus de 55 ans. Cependant, le concept est parfois employé pour désigner les travailleurs de 45 ans.

nécessaires pour travailler et rechercher du travail, etc.). Bien que les politiques et programmes universels en matière de santé, d'éducation et de société influent également sur les décisions des travailleurs âgés de prendre part au marché du travail, ils se situent au-delà de la portée du présent document.

- **qui ciblait tout particulièrement les travailleurs âgés.** Les politiques et programmes destinés aux travailleurs, tous âges confondus, ne sont inclus que si les résultats de l'évaluation relatifs à l'incidence sur les travailleurs âgés pouvaient être répertoriés. Nulle tentative d'« extrapolation » n'est faite à partir des résultats globaux de l'évaluation dans l'optique d'évaluer l'incidence de ces politiques et programmes publics universels sur les travailleurs âgés.
- **pour lesquels les résultats de l'évaluation étaient disponibles.** Bien qu'il existe plusieurs politiques et programmes en fonction desquels une hypothèse pourrait être formulée quant à l'influence attendue sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail, on prend soin de ne pas déborder le cadre des résultats des études de recherche. À l'exemple du rapport du Forum des ministres FPT responsables des aînés paru préalablement, *Promouvoir la participation des Canadiens âgés au marché du travail : initiatives prometteuses* (2018), les politiques et programmes présentés à la section 2 du présent document sont groupés dans les catégories suivantes³ :
 - les incitatifs financiers;
 - la santé et la sécurité en milieu de travail;
 - le système de revenu de retraite;
 - le perfectionnement des compétences;
 - les lois relatives à l'emploi;
 - les programmes et services d'aide à l'emploi;
 - les accommodements en milieu de travail.

1.3 Démarche

À l'automne 2018, des chercheurs ont réalisés sur Internet une analyse de la conjoncture pour discerner les publications pertinentes d'après la portée susmentionnée. Outre la recherche de sites Web pertinents et de bases de données comportant des termes de recherche pertinents (p. ex., « travailleurs âgés », « attraction », « maintien en poste », « participation au marché du travail », « politiques », « programmes », « évaluation », « résultats »), on a également examiné les listes de références des documents passés en revue afin de repérer d'autres études. La priorité a été donnée aux études publiées dans des revues à comité de lecture par des organisations bien connues (p. ex., l'OCDE, les organismes de l'Union européenne) et des organismes de recherche ainsi que des documents gouvernementaux officiels. On a également privilégié les études les plus récentes (c.-à-d. réalisées au cours des cinq à dix dernières années); cependant, on a intégré à l'analyse les recherches antérieures qui

³ Les politiques et programmes publics considérés comme des « initiatives de sensibilisation », selon leur désignation dans le rapport *Promouvoir la participation des Canadiens âgés au marché du travail*, ont été exclus. Bien que les initiatives de sensibilisation puissent se traduire par un milieu plus propice à la participation des travailleurs âgés au marché du travail, de telles initiatives ont essentiellement pour but de modifier les perceptions ou les actions des intervenants autres que les travailleurs âgés.

étaient particulièrement significatives. Au total, l'analyse de la conjoncture a débouché sur la recension et l'examen de plus de 65 publications qui sont répertoriées à l'annexe A.

Afin que l'analyse de la conjoncture soit ciblée et menée le plus efficacement possible, les questions initiales suivantes ont orienté les activités de recherche :

- Existe-t-il des éléments d'information démontrant qu'une politique ou un programme en particulier influe sur les décisions des travailleurs âgés de se retirer du marché du travail, d'y demeurer actifs ou de le réintégrer?
- Des politiques ou programmes en particulier comportent-ils des incidences différentielles sur différents segments de la population des travailleurs âgés?
- Quels sont les coûts des politiques ou des programmes en particulier? Que sait-on du rapport coût-efficacité des différents programmes (c.-à-d. les coûts par rapport aux résultats obtenus)?
- En quoi les autres facteurs ou tendances appuient ou restreignent l'effet des politiques et programmes publics sur les décisions des travailleurs âgés relatives au marché du travail?
- Quelle est la pertinence ou l'applicabilité potentielle des politiques ou programmes au contexte canadien élargi?

Dans les publications, on trouve un grand nombre d'hypothèses à propos de ce qui constitue une politique ou un programme qui influera efficacement sur les décisions des travailleurs âgés relativement au marché du travail, mais les éléments d'information en vue d'une évaluation nette à l'appui de telles hypothèses sont restreints. Les raisons de la pénurie d'éléments d'information en vue d'une évaluation rigoureuse sont les suivantes :

- les évaluations n'ont peut-être tout simplement pas eu lieu;
- les initiatives peuvent être relativement récentes, de sorte qu'il est trop tôt pour examiner les résultats à long terme;
- les méthodes de recherche des évaluations peuvent ne pas déboucher sur des conclusions claires à propos de l'incidence (p. ex., discerner quels auraient été vraisemblablement les résultats sans la politique ou le programme);
- les variables confusionnelles, et souvent complexes, compliquent l'attribution des changements constatés au comportement sur le marché du travail par rapport à une politique ou à un programme en particulier (p. ex., les grandes tendances sociales ou économiques).

1.4 Structure du présent document

Voici les autres sections du présent document :

- La section 2 donne le sommaire des résultats d'évaluation discernés au moyen de l'analyse de la conjoncture. Ce sommaire est divisé selon les catégories de politiques et de programmes publics mentionnées à la section 1.2 ci-dessus.
- La section 3 révèle les prises en compte en vue de la création des politiques et programmes à l'avenir, en fonction de l'analyse de la conjoncture.

- L'annexe A montre les tableaux sommaires des résultats d'évaluation de certaines initiatives.

2. Incidence des politiques et programmes publics recensés

2.1 Incitatifs financiers

L'intérêt que suscite l'incitation à maintenir en poste et à réintégrer les travailleurs âgés au sein du marché du travail a poussé de nombreux pays occidentaux, notamment le Canada, les États-Unis, l'Australie et des pays membres de l'Union européenne (UE), à proposer divers incitatifs financiers. Ceux-ci recourent à une vaste gamme de politiques et de programmes ayant pour objet d'inciter les travailleurs âgés à demeurer actifs sur le marché du travail (c.-à-d. accroître l'offre de travailleurs âgés) ainsi que d'inciter les employeurs à embaucher et à maintenir en poste des travailleurs âgés (c.-à-d. accroître la demande en travailleurs âgés).

Les incitatifs financiers peuvent prendre de nombreuses formes, y compris :

- les incitatifs financiers pour les employeurs (p. ex., les subventions salariales);
- les incitatifs financiers pour les travailleurs âgés (p. ex., les suppléments de revenu et les crédits d'impôt);
- les incitatifs financiers par l'élargissement de la politique fiscale qui peut influencer sur la motivation et le besoin des particuliers de prolonger leur vie professionnelle ainsi que les décisions des employeurs.

La conception de programmes d'incitatifs financiers efficaces pour favoriser la participation des travailleurs âgés au marché du travail est très éprouvante. Les incitatifs doivent être assez globaux pour susciter un changement de comportement chez les employeurs ou les travailleurs âgés. Les programmes de subventions salariales peuvent être particulièrement difficiles à concevoir s'il faut diminuer l'éventualité que des subventions soient versées relativement à des emplois qui seraient créés de toute façon, et éviter les comportements indésirables, comme les employeurs qui licencient un employé non subventionné pour ensuite embaucher un particulier admissible à une subvention.

Divers autres facteurs peuvent influencer sur l'efficacité des incitatifs financiers relativement à la participation des travailleurs âgés au marché du travail, notamment :

- le caractère volontaire de la participation à un programme;
- la période pendant laquelle un travailleur âgé a pu chômer ou demeurer inactif;
- le niveau d'épargne des particuliers;
- la situation financière et personnelle des particuliers (le revenu tiré du logement et le patrimoine immobilier, la santé, l'état matrimonial, le statut de retraité du conjoint);
- les conditions du marché du travail (on peut prévoir que les incitatifs seront moins efficaces si la demande est forte sur le marché du travail);
- les politiques fiscales à l'égard des sociétés et des particuliers, lesquelles peuvent influencer sur les avantages financiers nets que procurent les incitatifs aux employeurs et aux travailleurs.

D'importantes lacunes sont constatées dans la conception des effets des divers incitatifs financiers sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail. Ces lacunes sont :

- les effets des subventions salariales versées aux employeurs et aux employés parmi les sous-groupes de la population des travailleurs âgés (p. ex., les travailleurs à faible salaire et à salaire élevé; les chômeurs à long terme et à court terme; les hommes et les femmes);
- l'efficacité des différentes conceptions des programmes (p. ex., les critères d'admissibilité; le niveau et la durée des subventions) chez différentes sous-populations et en des situations macroéconomiques différentes;
- le rapport entre les incitatifs financiers ainsi que d'autres politiques et programmes qui peuvent influencer sur les décisions des travailleurs âgés relativement au marché du travail (p. ex., les programmes de revenu de retraite et les politiques fiscales).

Les incitatifs financiers pour les employeurs

Il se peut que les employeurs soient moins enclins à recruter des particuliers âgés en raison de perceptions quant à une moindre productivité des travailleurs et à un potentiel inférieur de rendement sur les coûts d'embauche, d'intégration (c.-à-d. aider les personnes nouvellement embauchées à prendre conscience des aspects sociaux et de rendement de leur nouvel emploi et à s'y adapter) et de formation.

Le type le plus fréquent d'incitatif financier pour les employeurs consiste en des subventions salariales. Celles-ci ont pour objet de rétribuer les employeurs qui embauchent des travailleurs âgés, ce qu'ils feraient avec réticence autrement. Les subventions salariales sont habituellement des mesures temporaires d'une durée allant de six à 12 mois.

Les éléments d'information sur l'efficacité des subventions salariales afin que les employeurs favorisent l'embauche des chômeurs âgés sont contrastés. Cet état de choses est attribuable aux variations dans la conception des programmes (p. ex., le montant de la subvention, la durée de la subvention, l'admissibilité à la subvention), aux conditions régionales du marché du travail (p. ex., les taux de chômage et les pénuries ou surplus de main-d'œuvre), de même qu'à la rigueur des démarches d'évaluation.

Les résultats de l'évaluation de politiques et programmes publics en particulier englobent ce qui suit :

- les subventions salariales ciblées dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail au Canada. Les évaluations des ententes sur le développement de la main-d'œuvre au Canada ont permis de constater que les travailleurs plus âgés qui sont des prestataires actifs et d'anciens prestataires de l'assurance-emploi (AE) et qui participent au programme de subventions salariales ciblées ont une incidence accrue sur l'emploi et des revenus d'emploi plus élevés comparativement aux membres du groupe témoin.
- Le programme *Come Back* donné en Autriche. Aux termes de ce programme, les fonds de l'assurance-chômage servent à fournir aux employeurs des subventions à l'embauche de travailleurs de 45 ans et plus. Des effets positifs ont été constatés chez les chômeurs de longue durée. Une étude a permis de constater que 65 % des travailleurs, tous âges confondus, étaient maintenus en poste une fois les subventions terminées (Commission européenne, 2012).

- Un programme de subventions salariales en Belgique destiné aux travailleurs de 58 ans et plus. Aux termes de ce programme, les cotisations à la sécurité sociale versées par les employeurs du secteur privé ont été réduites pour les travailleurs de 58 ans et plus. Ce programme est inefficace dans la prévention de la retraite anticipée, sauf chez certains sous-ensembles de travailleurs (p. ex., les travailleurs de sexe masculin dans le secteur de la fabrication) (Boockmann 2015).

Les incitatifs financiers pour les travailleurs âgés

D'après les recherches, comparativement aux jeunes travailleurs, les travailleurs âgés nécessitent souvent des taux supérieurs de rémunération pour les persuader à participer au marché du travail (OCDE, 2005; Eurofound, 2013). Parmi les incitatifs financiers dont le but est d'inciter les travailleurs âgés à repousser le départ à la retraite, à prendre leur retraite graduellement ou à réintégrer le marché du travail après une période passée à la retraite, il y a les suppléments de revenu et les crédits d'impôt.

Suppléments de revenu

Certains pays ont mis en place des formes de suppléments de revenu à l'intention des chômeurs âgés, compte tenu du risque que les perspectives d'emploi des travailleurs âgés soient réduites s'ils sont en chômage pendant de longues périodes et de leur réticence éventuelle à accepter un nouvel emploi dont la rémunération est inférieure aux gains qu'ils ont réalisés à des niveaux précédents et qui correspondent à leurs attentes.

La Suisse, l'Allemagne et le Royaume-Uni ont mis en place de types de suppléments de revenu en tant qu'incitatifs pour favoriser la réintégration des travailleurs âgés au marché du travail à la suite d'une période passée de chômage.

Voici les résultats d'évaluation à ce chapitre :

- Le programme *Zwischenverdienst*, offert en Suisse. Ce programme s'est révélé à la fois très répandu et efficace, tout particulièrement chez les chômeurs de longue durée aux qualifications et perspectives moindres en matière de réemploi. Il permet de combler de 70 à 80 % de la différence entre le salaire gagné par le particulier dans le cadre de son dernier emploi et celui de son nouvel emploi pendant une durée maximale de 12 mois (Gerfin/Lechner, 2005, cité dans Konle-Seidl, 2017).
- Le *Crédit d'impôt à l'emploi* du programme *New Deal 50 Plus*, proposé au Royaume-Uni. Ce crédit était destiné aux personnes de 50 ans et plus qui chômaient et bénéficiaient de certaines prestations de soutien du revenu depuis six mois ou plus. Un supplément de salaire libre d'impôt appelé crédit d'impôt à l'emploi était offert pendant un an au maximum dans le cadre d'un programme élargi qui englobait également un soutien à la recherche d'emploi et une subvention de formation. Une évaluation a permis de constater un taux élevé de maintien en poste, une fois terminé le crédit d'impôt à l'emploi (DWP, 2010).⁴ Le crédit d'impôt à l'emploi s'est révélé d'une efficacité moindre chez les groupes suivants : les hommes; les personnes handicapées ou qui avaient préalablement touché des

⁴ Une estimation plus précise du maintien en poste n'est pas fournie dans le document de référence.

prestations d'invalidité ou un soutien au revenu; les particuliers de 65 à 69 ans; de même que les personnes célibataires, divorcées ou conjointes de fait.

Crédits d'impôt

Les crédits ou compensations d'impôt peuvent permettre de réduire l'impôt sur le revenu qu'un particulier doit acquitter.

Dans une évaluation de l'ancien programme *Mature Age Worker Tax Offset* en Australie, on a constaté que celui-ci comportait un effet positif minime sur l'offre de main-d'œuvre, la participation au marché du travail s'étant accrue d'environ 0,5 % (Breunig et Carter, 2018). En conclusion, le montant modeste de la compensation fiscale (500 \$) s'est traduit par une modification modeste du comportement (Breunig et Carter, 2018).

Les incitatifs financiers par l'élargissement de la politique fiscale

La situation financière d'un particulier influera passablement sur ses décisions quant au moment où partir à la retraite et à la forme que prendra celle-ci (c.-à-d. l'équilibre entre le travail et les activités de loisirs). L'élargissement des politiques fiscales, comme les limites des prélèvements pour l'épargne-retraite, peut influencer sur la motivation et la capacité des travailleurs à épargner en vue de la retraite. On peut s'attendre à ce que les particuliers âgés dont l'épargne-retraite est faible soient davantage enclins à prendre part au marché du travail.

Dans leurs décisions en matière d'emploi, les travailleurs âgés peuvent prendre en considération l'impôt sur le revenu à acquitter pour chaque dollar supplémentaire de revenu, puisqu'au Canada, la pension la Sécurité de la vieillesse est disponible à 65 ans et est récupérée à un taux de 15% pour les personnes à revenu élevé⁵ (c.-à-d. le taux effectif marginal d'imposition⁶). À titre d'exemple, on peut s'attendre à ce que les particuliers pondèrent les avantages financiers et coûts des gains supplémentaires dans leurs décisions quant à leur participation au marché du travail si leur revenu est fortement imposé et que leurs gains s'approchent du seuil d'impôt de récupération de la SV (77 580 \$ en 2019) ou dépassent celui-ci.

La nécessité de faire des recherches sur l'incidence des divers aspects de l'élargissement de la politique fiscale sur les décisions des travailleurs âgés en lien avec le marché du travail, au Canada comme à l'étranger, s'est révélée manifeste tout au long du travail de recherche.

2.2 Santé et sécurité en milieu de travail

Le besoin en initiatives de santé et de sécurité en milieu de travail pour prévenir les maladies et blessures en milieu de travail de même que promouvoir le bien-être général fait l'objet d'une prise de conscience croissante (McDermott, 2010). Bien que des initiatives soient importantes

⁵ De plus amples renseignements à propos de la SV se trouvent à la section 2.3.

⁶ Le taux effectif marginal d'imposition (TEMI) se rapporte à l'impôt supplémentaire sur le revenu ou aux prestations réduites en lien avec un dollar supplémentaire de revenu. Des recherches (qui ne portent pas exclusivement sur les travailleurs âgés) en viennent à la conclusion qu'une diminution de 20 % des TEMI se traduirait par une hausse de 10 % de la probabilité de passer du chômage à l'emploi (OCDE, 2005).

pour tous les travailleurs, quel que soit leur âge, elles sont cruciales pour les travailleurs âgés qui risquent davantage de voir leur capacité physique décroître. Chez de nombreux travailleurs âgés, la décision de prendre une retraite anticipée ou complète le plus tôt possible est souvent mise en corrélation avec le stress et les problèmes de santé en lien avec le travail (Kullmann et Rocca, 2016). Une bonne santé accroît la probabilité d'une retraite prise tardivement.

Il incombe à l'employeur de fournir un milieu de travail sécuritaire et sain. Le rôle principal du gouvernement à ce chapitre est de mettre en place et d'appliquer les exigences législatives ayant trait à la santé et à la sécurité en milieu de travail. De plus, les gouvernements conçoivent habituellement des ressources documentaires, des documents pédagogiques et des programmes de formation qui recourent à un éventail d'enjeux relatifs à la santé et à la sécurité en milieu de travail.

Bien que le rôle important joué par la santé et la sécurité en milieu de travail pour appuyer la participation continue des travailleurs âgés au marché du travail soit généralement admis, il existe peu de politiques et de programmes publics qui ciblent tout particulièrement les travailleurs âgés et ceux ayant des résultats d'évaluation rigoureux sont encore moins nombreux. La plupart des politiques et programmes du gouvernement en lien avec la santé et la sécurité en milieu de travail s'appliquent à tous les travailleurs, malgré l'importance vraisemblable de telles mesures pour prolonger la vie professionnelle des travailleurs âgés (p. ex., *Fit2Work* offert en Autriche; le programme de formation au Danemark visant à promouvoir la santé et la sécurité).

Au sein de plusieurs États membres de l'Union européenne, la nécessité de promouvoir une bonne santé physique et mentale auprès des travailleurs âgés s'inscrit dans de vastes politiques et programmes de vieillissement actif qui font appel à plusieurs stratégies, dont des incitatifs financiers, des programmes de formation et des régimes d'accommodements en milieu de travail. Voilà qui complique l'établissement de liens de causalité entre certaines mesures d'amélioration de la santé et de la sécurité en milieu de travail et l'accroissement de la participation des travailleurs âgés au marché du travail.

Nulle incidence différentielle des politiques ou programmes publics en lien avec la santé et la sécurité en milieu de travail n'a été discernée au moyen de cette recherche. Toutefois, on peut s'attendre à ce que les initiatives de santé et de sécurité en milieu de travail qui ciblent les travailleurs âgés comportent la plus forte incidence chez les travailleurs âgés qui composent avec le stress et les problèmes de santé relatifs au travail, sur les plans physique ou mental. De plus, les politiques et programmes publics à caractère préventif (p. ex., qui appuient les entreprises au moyen de soutiens à l'intervention et à l'évaluation) peuvent exercer une influence accrue sur les choix des travailleurs âgés dont le risque d'éprouver des problèmes de santé est le plus élevé.

Il existe des lacunes considérables dans les renseignements sur la différence que les politiques et programmes publics pourraient faire quant aux décisions des travailleurs âgés relativement au marché du travail. Voici des lacunes dans les renseignements que les futures recherches pourraient tenter de combler :

- L'évaluation des incidences différentielles des politiques et programmes universels de santé et de sécurité en milieu de travail. Si les politiques et programmes universels qui appuient les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle peuvent se révéler normalement avantageux pour les travailleurs âgés, la création des politiques et programmes à l'avenir tirerait parti d'une conception améliorée des incidences différentielles des politiques et programmes sur les travailleurs âgés comparativement aux jeunes travailleurs.
- L'éclaircissement des incidences des initiatives de santé et de sécurité en milieu de travail tirées des vastes politiques et programmes universels de vieillissement actif. Les politiques et programmes de vieillissement actif recoupent souvent divers domaines (p. ex., la promotion de la santé, la vie active, l'apprentissage à vie, etc.). Pour améliorer la conception de l'effet des politiques et programmes publics de santé et de sécurité en milieu de travail sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail, il faut des recherches qui contribueront à discerner l'apport relatif de telles initiatives aux décisions des travailleurs âgés relativement au marché du travail.

2.3 Système de revenu de retraite

Les prises en compte financières occupent habituellement une place fondamentale dans les décisions des travailleurs âgés quant à leur participation au marché du travail. En effet, il ressort de l'Enquête sur les travailleurs âgés réalisée en 2018 que la préparation financière est la raison la plus importante pour laquelle partir à la retraite (Pignal et coll., 2010).

Le système de revenu de retraite d'une administration donnée constitue donc un important domaine d'intérêt lorsqu'il faut examiner les rajustements potentiels aux politiques ayant pour objet d'appuyer une hausse de participation des travailleurs âgés au marché du travail. Les rajustements à ce domaine de politiques peuvent être tout particulièrement significatifs dans les décisions des travailleurs âgés dont le revenu est moindre.

Dans la plupart des pays occidentaux, les gouvernements ont apporté des changements aux systèmes de revenu de retraite pour, d'une part, garantir la viabilité financière continue de leur système de pension et, d'autre part, accroître la participation des travailleurs âgés au marché du travail. Les étapes suivies pour favoriser la participation des travailleurs âgés par le truchement des mesures de pension et fiscales peuvent être classées comme suit (Commission européenne, 2012; Eurofound, 2013) :

- L'augmentation de l'âge auquel les travailleurs ont la possibilité de prendre leur retraite et de se mettre à toucher leur pension publique. Dans de nombreux cas, une telle politique est mue par des préoccupations sur la viabilité financière des programmes de sécurité sociale. Dans certains pays, comme la Finlande, l'Italie et la Norvège, on tente également de mettre en lien les cotisations et paiements de pension avec l'espérance de vie.
- La hausse des prestations de pension en fonction des années supplémentaires travaillées jusqu'à l'âge obligatoire de la retraite et au-delà de celui-ci. Ces prestations peuvent être offertes sous forme de paiements forfaitaires ou de hausses en pourcentage de la pension. La période au cours de laquelle ces prestations sont provisionnées varie (p. ex., chaque mois, chaque trimestre, chaque année).

- L'adaptation des systèmes de pension et d'imposition pour favoriser le travail continu après la retraite (p. ex., permettre aux pensionnés de toucher simultanément un revenu tiré des pensions et de l'emploi).
- La combinaison des mesures susmentionnées pour rendre la retraite anticipée moins attrayante, ou bien par l'augmentation de l'âge minimal auquel les travailleurs peuvent accéder aux prestations de pension, ou bien par la hausse des coûts liés au départ à la retraite anticipée (p. ex., diminuer la valeur de la pension), ou bien par l'élimination complète des prestations de retraite anticipée.

Les rajustements aux composantes du système de revenu de retraite d'une administration donnée doivent prendre en compte le rapport potentiel entre les politiques de revenu à la retraite, les politiques globales de prestations et de soutiens sociaux ainsi que les politiques fiscales. À titre d'exemple de rapport possible entre une politique du système de revenu de retraite et une politique fiscale au Canada, il y a le seuil d'impôt de récupération de la Sécurité de la vieillesse (SV).

Système de revenu de retraite du Canada

Le système de revenu de retraite du Canada s'appuie sur trois piliers :

- la Sécurité de la vieillesse (SV); le Supplément de revenu garanti (SRG). L'objectif du premier pilier consiste à garantir aux aînés un revenu minimal et à atténuer les perturbations de revenu à la retraite (EDSC, 2018).
- Le Régime de pensions du Canada (RPC); le Régime de rentes du Québec (RRQ). Le deuxième pilier du système de retraite du Canada, c'est le RPQ ou le RRQ. Le RPC et le RRQ agissent de concert pour fournir au cotisant et à sa famille une mesure de protection contre la perte de revenu en raison de la retraite, d'une incapacité ou d'un décès.
- Les régimes de pension et de retraite de l'employeur ou parrainés par un syndicat et l'épargne personnel volontaire⁷. Ceux-ci procurent aux Canadiens un revenu à la retraite au-delà du montant de base fourni par les deux premiers piliers.

À l'exemple de nombreux autres pays, le système de revenu de retraite du Canada a fait l'objet de changements au cours de la dernière décennie pour prendre en compte la prolongation de la vie professionnelle et les transitions graduelles allant de l'emploi vers la retraite (EDSC, 2018). Les principaux changements sont les suivants :

- l'élimination du critère de cessation de travail⁸ du RPC;
- l'instauration des prestations après-retraite (PAR)⁹ du RPC;

⁷ L'épargne personnelle volontaire englobe les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et le compte d'épargne libre d'impôt (CELI).

⁸ En 2012, on a supprimé l'exigence de cesser de travailler ou de diminuer considérablement les gains avant de toucher la pension de retraite du RPC. De cette façon, les particuliers qui souhaitent continuer de travailler et, parallèlement, toucher une pension de retraite du RPC peuvent le faire.

⁹ Avant 2012, les travailleurs de 60 à 70 ans qui ne touchaient pas la pension de retraite du RPC devaient cotiser au RPC tandis que ceux qui la touchaient n'y cotisaient pas. On a instauré la prestation après-retraite (PAR) pour corriger cette incohérence. En 2012, les travailleurs bénéficiaires de la pension de retraite du RPC

- l'instauration du report de la SV et du RPC. Désormais, les particuliers peuvent opter pour le report de la SV et de RPV jusqu'à 70 ans, moyennant des montants mensuels supérieurs¹⁰.

On a également apporté des changements au régime d'impôt sur le revenu du Canada et aux lois sur les droits de la personne afin d'appuyer les changements au système de revenu de retraite :

- la *Loi de l'impôt sur le revenu* a été modifiée pour permettre aux particuliers de continuer de provisionner des prestations de pension tout en recevant des prestations partielles de pension aux termes de régimes de retraite à prestations déterminées de l'employeur (à l'appui de la retraite progressive);
- on a officiellement éliminé en 2012 la retraite obligatoire au Canada (ce qui permet aux travailleurs de continuer de travailler au-delà d'un certain âge si tel est leur choix);
- l'âge auquel il faut retirer les fonds du REER a augmenté pour se fixer à 71 ans, de façon à reconnaître les mérites de ceux qui travaillent au-delà de 65 ans et à leur apporter une aide fiscale supplémentaire.

Évaluation des changements aux systèmes de revenu de retraite

Parce que les systèmes de revenu de retraite font partie de régimes complexes de prestations, de soutiens sociaux (p. ex., prestations d'assurance-chômage, prestations pour invalidité) et de politiques fiscales mis en lien, l'évaluation des changements aux politiques peut se révéler très complexe.

Certains travaux d'évaluation ont été réalisés au Canada en la matière, notamment :

- Une évaluation de la pension de la SV. La première phase de cette évaluation a été menée à bien en 2018. La phase 2 mettra l'accent sur les Allocations et le report volontaire du versement des prestations de la SV (c.-à-d. être en mesure de reporter le versement de cette pension jusqu'à 70 ans), y compris l'influence que cela pourrait avoir sur la participation des prestataires de la SV (EDSC, *Évaluation du programme de la sécurité de la vieillesse : Phase 1, 2018*).

de moins de 65 ans se sont mis à cotiser obligatoirement au RPC en vue d'une PAR, tout comme leurs employeurs. Les particuliers de 65 à 70 ans qui travaillent et touchent parallèlement une pension de retraite du RPC peuvent choisir de ne pas y cotiser. S'ils font des cotisations, leur employeur doit faire de même.

Chaque année de cotisation se traduit par une PAR supplémentaire, laquelle est payable l'année suivante. La PAR permet aux cotisants de continuer de bâtir leur revenu de retraite, même s'ils touchent déjà la pension de retraite maximale du RPC.

¹⁰ Depuis le 1^{er} juillet 2013, les particuliers admissibles qui n'ont pas encore touché leurs prestations de SV peuvent choisir d'en reporter la perception, moyennant un montant mensuel supérieur. Ce report volontaire donne aux particuliers la possibilité d'attendre jusqu'à 70 ans pour toucher la pension et ainsi voir leur pension de la SV s'accroître de 0,6 % pour chaque mois de report, ce qui s'élève au total à 7,2 % pour chaque année complète de report.

- On a évalué l'incidence des changements apportés en 2018 à la politique d'exemption des revenus d'emploi relativement au SRG (l'exemption est passée de 500 \$ à 3 500 \$). On a constaté que les revenus d'emploi ont augmenté de 14 % chez les prestataires du SRG qui étaient au service d'un employeur; toutefois, nul élément d'information concluant n'a été constaté quant à l'incidence du changement à la politique sur les taux d'emploi des prestataires du SRG. La prudence est de mise dans l'extrapolation des résultats de cette recherche, en raison du pourcentage relativement restreint des prestataires du SRG qui sont au service d'un employeur (4 % en 2014) et travaillent suffisamment pour tirer pleinement profit de l'exemption de 3 500 \$ (2 % en 2014) (EDSC, *Évaluation du programme de la Sécurité de la vieillesse : Phase 1, 2018*).

Les possibilités de bien concevoir l'influence qu'exerce le système de revenu de retraite du Canada sur les décisions des travailleurs âgés quant à leur participation au marché du travail englobent l'évaluation de ce qui suit :

- L'influence exercée par les changements apportés au RPC de 2011 à 2016 sur les décisions des travailleurs âgés relativement au marché du travail, dans l'ensemble et chez certains groupes de travailleurs âgés (p. ex., les travailleurs faiblement rémunérés par rapport à ceux fortement rémunérés). L'évaluation des retombées de l'élimination de l'exigence de cessation d'emploi et de l'instauration des prestations après-retraite (PAR) du RPC risque d'être impossible d'ici à ce que d'autres données longitudinales soient accessibles.
- La conscientisation des bénéficiaires du SRG quant aux dispositions de l'exemption des revenus d'emploi. Il se peut que la faible adhésion par les prestataires du SRG et, par conséquent, le potentiel des exemptions de toucher la participation des prestataires du SRG à la main-d'œuvre soit imputable à de faibles niveaux de conscientisation. La conscientisation aux exemptions pourrait faire l'objet de recherches plus poussées (EDSC 2018).
- Les liens entre, d'une part, la conception de la SV et du RPC et, d'autre part, la politique fiscale (p. ex., l'incidence de l'impôt de récupération de la SV sur les décisions des travailleurs âgés relativement au marché du travail).
- En 1987, le RPC a été réformé pour permettre une retraite flexible. Depuis lors, les personnes peuvent choisir de recevoir une pension de retraite complète du RPC à 65 ans, une pension réduite dès 60 ans ou une pension augmentée jusqu'à 70 ans. Malgré cette souplesse, peu de Canadiens choisissent de différer leurs pensions de retraite de la SV ou du RPC après 65 ans.

Voici les conclusions et résultats clés découlant de l'évaluation des systèmes de revenu de retraite dans d'autres administrations :

- **Les régimes de retraite partielle.** Dans de nombreux États membres de l'UE et en Norvège, on trouve des régimes de retraite partielle nationaux ou sectoriels. Il est apparu qu'aucun de ces régimes n'a permis une prolongation de la vie professionnelle à un niveau agrégé (Eurofound, 2016). Dans un régime de pension à temps partiel en Finlande, les travailleurs de 61 ans et plus peuvent diminuer leurs heures de travail et leur salaire puis toucher une rémunération correspondant à la moitié de la perte de leur salaire. Or, les résultats de la recherche ne révèlent aucune incidence nettement positive sur la durée de

la vie professionnelle, ni sur les heures contribuées à l'économie (Eurofound, 2016). Il ressort d'une étude que près de la moitié des retraités à temps partiel auraient continué de travailler à temps plein sans ce régime (Takala et Vaananen, 2016).

Souvent, les travailleurs dont l'emploi est à faible rémunération ne sont pas en mesure de participer à des régimes de retraite partielle, même si la perte de leur rémunération est contrebalancée en partie (Eurofound, 2016).

Toutefois, il est ressorti des régimes de retraite partielle que ceux-ci prolongent la vie professionnelle des particuliers pour qui le travail à temps plein est devenu trop exigeant en raison de leur santé, des personnes handicapées, des particuliers qui occupent un emploi exigeant sur le plan physique ou mental, et des personnes qui assument des responsabilités d'aidant (Eurofound, 2013).

- **L'élimination des possibilités de retraite anticipée.** Il ressort d'une évaluation de l'élimination d'une possibilité de retraite anticipée appelée *Vervroedged Uittreding* (VUT) aux Pays-Bas en 2006 que celle-ci n'a pas semblé influencer sur l'âge de retraite prévu des travailleurs. En outre, cette élimination a semblé occasionner une hausse du recours à d'autres programmes de prestations comme ceux en lien avec l'assurance-chômage et l'invalidité, ce qui contrecarre concrètement le résultat souhaité, à savoir une participation accrue au marché du travail (Bauer, 2013).
- **Incitatifs de continuation du travail.** Il semblerait que les dispositions des régimes de pension qui donnent la possibilité d'accroître les prestations de pension par l'ajout de mois ou d'années de travail peuvent dans les faits augmenter l'âge de la retraite (Eurofound, 2013). En 2009, on a instauré aux Pays-Bas une prime aux particuliers qui continuaient de travailler après 62 ans. Une évaluation a permis de constater que cette prime a entraîné une hausse de l'âge de retraite prévu des travailleurs âgés comparativement aux jeunes travailleurs (en moyenne, une différence d'un an et sept mois) (Soca, 2013).
- **Les changements aux systèmes de revenu de retraite, dans l'ensemble.** Les changements aux systèmes de revenu de retraite sont vraisemblablement plus efficaces lorsque vient le temps d'influer sur les décisions des travailleurs âgés en matière de retraite et d'emploi que les changements aux politiques sur le marché du travail, comme le perfectionnement des compétences ou les accommodements en milieu de travail (Gustman et Steinmeier, 2005).

Cela étant dit, il est possible que les incitatifs financiers offerts par le truchement du système de revenu de retraite se révèlent moins efficaces dans le prolongement de la vie professionnelle de ceux dont les emplois sont à rémunération élevée, cas dans lesquels la motivation de demeurer au travail peut être plus étroitement liée à la satisfaction que procure le travail (Eurofound, 2013).

La prudence est de mise afin d'éviter une incidence intergénérationnelle indésirable lorsque des réformes à la pension sont envisagées. À titre d'exemple, si les pensionnés ont le droit de continuer de travailler, mais que les employeurs ne sont pas tenus de leur consentir les mêmes cotisations de pension que celles versées aux jeunes travailleurs,

l'embauche des travailleurs âgés devient alors concrètement « moins cher » que celle des jeunes travailleurs, toutes choses étant égales par ailleurs¹¹.

2.4 Perfectionnement des compétences

Pour qu'il y ait participation continue des travailleurs âgés au marché du travail, ces derniers doivent posséder les qualifications et compétences requises afin de demeurer productifs (c.-à-d. le concept d'aptitude à l'emploi). Puisque les compétences sont acquises tout au long d'une carrière, les initiatives à l'appui de l'apprentissage à vie et du perfectionnement des compétences jouent un rôle important dans le maintien de la productivité des travailleurs qui vieillissent.

Malgré l'importance du savoir et du perfectionnement des compétences en vue d'une productivité continue dans le marché du travail, le taux de participation des travailleurs âgés aux études et à la formation demeure constamment inférieur à celui des jeunes travailleurs. Pareille situation est imputable à plusieurs facteurs, notamment :

- la réticence de la part des employeurs à investir dans la formation destinée aux travailleurs âgés, peut-être attribuable à une conception erronée selon laquelle le rendement de l'investissement ne suffit pas à justifier la formation de travailleurs qui risquent de sortir du marché du travail à très court terme;
- le manque d'intérêt des travailleurs âgés envers le perfectionnement des compétences, peut-être parce qu'ils s'estiment trop vieux pour suivre une formation, qu'ils ne voient aucun intérêt personnel à gagner de nouvelles compétences, qu'ils ne prévoient pas demeurer assez longtemps sur le marché du travail pour justifier une formation supplémentaire, ou qu'ils ne trouvent pas de méthodes de formation propices à leurs besoins d'apprentissage.

Le mode de prestation de la formation compte parmi les facteurs les plus importants qui influent sur la réussite des initiatives ayant pour objet d'améliorer les ensembles de compétences des travailleurs et chercheurs d'emploi âgés. Mieux vaut que la formation destinée aux travailleurs âgés soit adaptée à leur situation exceptionnelle et à leur style d'apprentissage. L'apprentissage sera vraisemblablement plus efficace s'il est à rythme libre, lié à l'emploi et intégré au travail (Picchio, 2015).

Il existe plusieurs lacunes dans les renseignements relatifs aux initiatives de perfectionnement des compétences des personnes âgées, où de plus amples recherches se révéleraient utiles, notamment en ce qui concerne :

- les résultats des différents types de formation à l'intention des travailleurs et chercheurs d'emploi âgés;
- la qualité et la viabilité des emplois obtenus par les travailleurs âgés, après avoir participé à la formation;

¹¹ Il ne s'agit pas d'une préoccupation en lien avec le RPC. Le taux de cotisation à la PAR des employés et des employeurs est le même que celui des travailleurs qui n'ont pas encore touché une pension de retraite du RPC et leur employeur.

- la rentabilité des services de perfectionnement des compétences.

Étant donné que l'écrémage (c.-à-d. le biais de sélection) suscite des préoccupations, le fait de tenter de discerner ce qui se serait produit sans une initiative de perfectionnement des connaissances constituera un important aspect méthodologique dans les futures recherches.

L'appui du gouvernement à la formation des travailleurs âgés peut prendre de nombreuses formes, dont : des programmes de formation financés par l'État; un appui financier à la formation (p. ex., des subventions de formation à l'emploi); un encadrement des compétences; et le travail avec les fournisseurs de services d'éducation.

Les programmes de formation financés par l'État

Dans divers pays, dont le Canada, les gouvernements proposent de la formation aux travailleurs âgés et aux chercheurs d'emploi. Toutefois, la prestation de cette formation se déroule essentiellement dans les programmes gouvernementaux axés sur l'appui aux chômeurs dans l'obtention d'un emploi par opposition à la formation destinée aux travailleurs qui occupent actuellement un emploi. Il n'y a qu'un nombre limité de pays qui proposent des programmes d'éducation et de formation financés par l'État et dont l'objet consiste précisément à appuyer la mise à niveau des compétences des employés âgés.

Bien que la formation puisse être un important outil d'appui aux travailleurs dans l'amélioration de leur productivité et de leur aptitude à l'emploi, les renseignements sur des résultats (en particulier les résultats à long terme) sont parfois restreints.

Des évaluations des ententes sur le développement du marché du travail au Canada ont été menées pour examiner l'incidence de la participation des travailleurs âgés aux initiatives de perfectionnement des compétences. Les résultats ont révélé qu'en participant à des initiatives de perfectionnement des compétences, les travailleurs âgés qui étaient des prestataires actifs ou d'anciens prestataires de l'AE étaient plus susceptibles de trouver un emploi et de toucher un revenu d'emploi plus élevé par rapport aux membres du groupe témoin. Chez les prestataires actifs, les travailleurs âgés qui ont participé à des initiatives de perfectionnement des compétences ont obtenu l'augmentation la plus marquée de leurs revenus d'emploi. Dans les autres administrations, les constatations suivantes ont pu être tirées :

- La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a constaté que, dans les cas où des données sur les résultats étaient accessibles, les programmes de formation destinés aux chômeurs, quel que soit leur âge, se traduisaient par un taux d'emploi subséquent de 25 % à 50 % chez ceux ayant suivi la formation. Étant donné que les travailleurs âgés constituaient souvent de 15 % à 45 % de l'effectif formé au total, on présume que les travailleurs âgés en ont également tiré parti, quoique les résultats de l'évaluation ne montrent clairement ni la qualité ni la durabilité de ces emplois.
- Les résultats de l'évaluation du *Work Based Learning for Adults* (WBLA) au Royaume-Uni, lequel consiste en un programme de formation volontaire principalement destiné aux plus de 25 ans qui avaient touché une allocation de chercheur d'emploi (c.-à-d. des prestations d'assurance-chômage) pendant plus de six mois, révèlent que le WBLA a augmenté de

17 à 28 % la probabilité de travail (toutes heures confondues) chez les participants de 50 ans et plus.

Les éléments d'évaluation accessibles portent à croire que la participation à la formation peut favoriser l'obtention d'un emploi chez les chercheurs d'emploi âgés. Toutefois, une importante prise en compte dans l'examen des résultats d'évaluation en ce qui touche les programmes de formation volontaire se rapporte au risque d'« écrémage », où les gains d'emploi relatifs à la formation découlent d'un biais de sélection de la part des responsables de la gestion du programme (c.-à-d. ceux ayant les plus fortes chances d'être employés sont recommandés en vue de la formation, par opposition à ceux ayant le plus grand besoin d'une formation).

L'appui financier à la formation

Les gouvernements pourraient opter pour un appui financier à la formation des travailleurs et chercheurs d'emploi âgés, à l'aide d'une subvention ou d'une subvention salariale. Bien qu'il existe quelques exemples de programmes dans lesquels des subventions à la formation professionnelle sont versées aux employeurs pour appuyer le maintien en poste des travailleurs âgés, les éléments de l'évaluation sont axés en grande partie sur les subventions ou les subventions salariales qui visent la réintégration des chômeurs âgés au marché du travail. Même à ce chapitre, les résultats d'évaluation sont restreints. De façon précise :

- En Lettonie, on a créé un programme destiné aux chômeurs de plus de 50 ans, dans lequel le gouvernement a subventionné la moitié des salaires (jusqu'à concurrence du salaire mensuel minimal) versés par les employeurs qui les embauchaient, pour autant que ces employeurs assuraient la prestation d'une formation en cours d'emploi (c.-à-d. un encadrement). Selon ce qui a été rapporté, 80 % des participants qui avaient mené à bien le programme ont pu dénicher un emploi permanent.
- Au Canada, l'appui financier à la formation compte parmi les éléments du *Programme de réadaptation professionnelle* offert aux bénéficiaires du *Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada*. Ce programme englobe également un counseling en matière d'emploi ainsi qu'un appui à la recherche d'emploi. Il ressort de recherches effectuées à l'aide de données administratives, d'une méthode des groupes de comparaison et d'une analyse de sensibilité que ce programme comporte des incidences positives sur l'emploi.

D'après les résultats d'évaluation examinés, il est difficile de commenter avec précision l'efficacité de la prestation d'un appui financier en lien avec la formation des travailleurs et chercheurs d'emploi âgés. Certes, les appuis financiers favorisent l'accroissement des possibilités de formation, mais on ignore souvent si ces appuis se sont révélés rentables ou dans quelle mesure les personnes âgées auraient pu trouver et conserver un emploi sans un appui financier à la formation. Le *Programme de réadaptation professionnelle* dans le cadre du *Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada* constitue toutefois une exception à ce chapitre. D'après la recherche à l'aide de la méthode des groupes de comparaison, les résultats sur le marché du travail de ce programme semblent indiquer un rapport coûts-avantages positif.

L'encadrement des compétences

Plusieurs administrations offrent aux chercheurs d'emploi un encadrement des compétences ou des conseils en matière de formation, quoique ces services ne ciblent habituellement pas les personnes âgées. Malgré tout, des éléments d'évaluation ayant trait au service d'encadrement des compétences au Royaume-Uni ont révélé que les particuliers de plus de 50 ans avaient davantage tendance à se retirer tôt du programme et étaient moins susceptibles de concrétiser un résultat relatif à l'emploi que les jeunes participants. En ce qui touche les résultats au chapitre de l'emploi, la perspective d'une intégration professionnelle à temps plein était inversement proportionnelle à l'âge, mais les participants de plus de 50 ans étaient les plus susceptibles d'amorcer un travail à temps partiel (DWP, 2010).

Le travail avec les fournisseurs de services d'éducation

Les gouvernements pourraient également choisir de travailler avec les fournisseurs de services d'éducation à l'appui de la formation destinée aux personnes âgées. Bien qu'il existe quelques initiatives intéressantes – comme la création d'un cursus de formation dans l'Est des États-Unis pour appuyer la conversion des personnes âgées en préposés aux soins à domicile – les renseignements accessibles à propos du rendement des programmes ont tendance à porter sur les extrants plutôt que les résultats. De telles initiatives ont contribué à élargir les possibilités de formation des personnes âgées, mais on ne saurait discerner clairement l'effet qu'elles ont comporté sur les résultats d'emploi à long terme chez les travailleurs âgés.

On fait peu mention des incidences différentielles dans les études qui ont été examinées. Il y a cependant deux exceptions notables :

- la majorité (de 75 à 80 %) des participants du programme *Work Based Learning for Adults* au Royaume-Uni étaient de sexe masculin. Toutefois, la raison de cet état de choses n'a pas été discernée dans les publications analysées. Peut-être est-ce en lien avec le type de formation professionnelle offerte (p. ex., dans des professions qui ont tendance à afficher des pourcentages supérieurs d'employés de sexe masculin);
- le *Programme de réadaptation professionnelle* dans le cadre du *Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada*, lequel a révélé une incidence plus marquée, et dans certains cas statistiquement significatifs, chez les femmes (Campolieti et coll., 2014).

2.5 Lois relatives à l'emploi

Les lois relatives à l'emploi consistent essentiellement en un rouage qui favorise la création et la mise en œuvre de politiques et programmes publics dans les autres catégories d'initiatives analysées au sein de la présente section. Par exemple, les politiques et programmes du système de revenu de retraite dont il est question à la section 2.3 s'appuient sur les lois habilitantes.

Cela étant dit, il existe quelques exemples particuliers dans lesquels les lois ont servi à tenter de résoudre les difficultés auxquelles font face les travailleurs âgés sur le marché du travail. De façon précise, les lois relatives (EDSC, 2017a) contribuent :

- à l'élimination de la retraite obligatoire;
- à l'interdiction de l'âgisme;
- à la protection des travailleurs, notamment âgés, en cas de licenciement ou d'absences autorisées (notamment en ce qui touche les responsabilités d'aidant);
- à la mise en priorité de l'embauche des travailleurs âgés;
- à l'exigence de la conception par les entreprises d'un plan d'action pour l'emploi des travailleurs âgés;
- à l'exigence d'un pourcentage minimal de travailleurs âgés parmi l'effectif.

Il ressort de l'élimination de la retraite obligatoire qu'elle a comporté un effet positif sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail (DWP, 2012). En ce qui touche les autres types de lois mentionnées ci-dessus, aucun résultat d'évaluation n'a été répertorié quant aux incidences sur le comportement des travailleurs âgés. Néanmoins, les lois dans ces domaines devraient influencer sur les mesures prises par les employeurs et accroître les possibilités des travailleurs âgés au sein du marché du travail.

2.6 Programmes et services d'aide à l'emploi

Les programmes et services d'aide à l'emploi recourent une vaste gamme d'appuis, dont les services de recherche d'emploi, les outils et services de jumelage emploi-travailleur, la formation en lien avec l'aptitude à l'emploi ou l'autopromotion, de même que les services de counseling. Un grand nombre de ces mesures sont axées sur l'appui aux particuliers âgés à trouver un nouvel emploi à la suite d'une période de chômage, par opposition au maintien en poste.

Les résultats des évaluations en lien avec les programmes et services d'emploi sont relativement plus rigoureux que ceux de nombreux autres types de politiques et de programmes ayant pour objet d'accroître la participation des personnes âgées au marché du travail. C'est peut-être parce qu'un grand nombre de ces programmes et services visent les chômeurs, de sorte que la recension des groupes témoins ou de comparaison (c.-à-d. les non-participants) aux fins des résultats d'évaluation s'en trouve relativement facilitée. Malgré cela, plusieurs lacunes subsistent dans les renseignements. De façon précise :

- les politiques et programmes en lien avec le jumelage emploi-travailleur, les services de recrutement, les services d'aiguillage et l'appui ciblé aux femmes âgées et aux personnes âgées à la recherche de travail autonome. Les résultats d'évaluation de ces politiques et programmes étaient relativement peu nombreux comparativement aux résultats d'évaluation en lien avec le counseling ainsi que d'autres formations et appuis en matière de recherche d'emploi;
- la rentabilité des programmes et services d'aide à l'emploi. Il y a eu des évaluations sur l'efficacité de ces types de programmes et services par rapport aux résultats en matière d'emploi, mais celles qui traitaient de la rentabilité étaient peu nombreuses;

- la nature indépendante ou pas des effets discernés par rapport aux autres facteurs, dont la situation sur le marché du travail.

Le caractère obligatoire ou volontaire de la participation ainsi que le mode de sélection des participants constituent d'importantes prises en compte dans l'évaluation des programmes et services d'aide à l'emploi. La capacité des chercheurs d'emploi âgés à participer volontairement, ou celle des responsables de la prestation d'un programme à « sélectionner » les participants, influera sur le mode d'évaluation de l'efficacité.

Voici les facteurs qui peuvent influencer sur la réussite de ces politiques et programmes :

- les perceptions qu'entretiennent les chercheurs d'emploi âgés quant aux programmes et services d'emploi;
- la disposition des employeurs à retenir les services de travailleurs âgés;
- la situation actuelle du marché du travail;
- la prestation ou pas d'un appui continu et positif en provenance des pairs;
- la recension, la présélection et la sélection méticuleuses des participants;
- la prestation ou pas de mesures à titre gracieux qui aident à régler des enjeux extérieurs au marché du travail (p. ex., les problèmes de santé, les obligations en matière de soins);
- la mesure dans laquelle les services sont personnalisés et conçus en fonction des besoins de chaque client.

Les offres de services à volets multiples

Les programmes et services d'emploi sont parfois combinés à d'autres outils et ressources relatives à l'emploi, comme le perfectionnement des compétences et les incitatifs financiers à l'intention des employeurs ou des travailleurs. Le caractère exhaustif de tels services peut être considéré comme une force, étant donné les nombreux obstacles auxquels font souvent face les travailleurs âgés dans la participation au marché du travail. Toutefois, la démarche à volets multiples risque de compliquer l'évaluation de l'apport de chacune des composantes des programmes aux résultats observés.

L'un des exemples les plus saillants à l'étranger d'un programme à volets multiples, c'est *Perspektive 50 Plus* en Allemagne, destiné aux 50 ans et plus et qui bénéficie de prestations de soutien du revenu. Ce programme fournit au besoin des services de counseling, une formation à court terme ainsi que des conseils sur d'autres aspects (p. ex., la diminution de l'endettement, les aspects relatifs à la santé). Les résultats de l'évaluation montrent que ce programme est efficace pour aider les chômeurs âgés à trouver un emploi (Boockmann et Brandle, 2015). De fait, les résultats de l'évaluation du programme *Perspektive 50 Plus* sont plus positifs que ceux des programmes d'aide à la recherche d'emploi destinés aux travailleurs âgés dans les autres pays, peut-être en raison de son caractère exhaustif. Il ressort également des résultats de l'évaluation que les hommes ont tiré des revenus supérieurs, mais aucune explication n'est fournie quant aux raisons de cet état de choses.

Un autre exemple, en provenance du Canada, est *l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés* (ICTA) qui a pris fin (en mars 2017.) Cette initiative FPT à frais partagés était axée sur l'appui

à la réintégration au marché du travail des chômeurs de 55 à 64 ans. L'ICTA a été offerte essentiellement dans des collectivités de 250 000 habitants ou moins qui accusaient un taux de chômage élevé ou subissaient des compressions ou fermetures. Malgré certaines variations dans les projets de l'ICTA, ceux-ci ont procuré à raison d'au moins 25 heures par semaine des activités aux participants; des services d'aide à l'emploi ainsi que deux activités de rehaussement de l'aptitude à l'emploi (p. ex., une évaluation, un mentorat par les pairs, une formation axée sur les compétences, des subventions salariales, une expérience de travail dans la collectivité, la préparation au travail autonome, le suivi et le mentorat postérieurs aux projets). Les résultats de l'évaluation de 2014 révèlent que les participants à l'ICTA avaient davantage tendance que les non-participants à trouver un emploi (une différence de 6 %). Cependant, aucun écart n'a été observé au niveau du revenu d'emploi entre les participants au programme et les travailleurs âgés faisant partie du groupe témoin. De plus, dans une évaluation de 2016, on a relevé que les participants étaient globalement satisfaits de ce programme et qu'ils jugeaient utiles les activités en lien avec la recherche d'emploi et l'aptitude à l'emploi. Ni les interventions, ni les services en lien avec l'ICTA n'ont fait l'objet d'une analyse des coûts-avantages, puisque le schéma d'évaluation ne prévoyait pas d'analyse des incidences différentielles. De plus, il était impossible de calculer le coût moyen de l'ICTA dans son ensemble, faute de pouvoir accéder à l'échelle nationale aux données sur les participants.

Le counseling et la formation ou l'appui à la recherche d'emploi

Dans plusieurs pays, les chômeurs ont accès à des appuis à la recherche d'emploi financés par l'État, et souvent exécutés par celui-ci. Ces appuis peuvent prendre plusieurs formes, notamment des séances d'information, des ateliers, de l'encadrement et un counseling individuel. Les appuis à la recherche d'emploi sont tout particulièrement importants aux yeux des chômeurs âgés parce que certains d'entre eux n'ont pas eu à rechercher un emploi depuis un certain temps.

Des évaluations des ententes sur le développement du marché du travail au Canada ont été menées pour examiner les répercussions de la participation des travailleurs âgés aux Services d'aide à l'emploi. Les répercussions cumulatives sur l'incidence sur l'emploi et les revenus d'emploi ont pu être observées chez les travailleurs âgés qui sont des prestataires actifs de l'AE.

Des évaluations des appuis à la recherche d'emploi ont été menées dans d'autres pays, dont le Royaume-Uni, la Suisse, la Belgique, les Pays-Bas et le Japon. Ces évaluations ont permis de constater que ces services :

- peuvent aider les chômeurs âgés à obtenir un emploi, bien qu'il puisse y avoir un décalage entre l'offre des services et l'incidence sur l'emploi. Il n'y a pas beaucoup d'information accessible au sujet de l'incidence de ces appuis sur la qualité ou la durée de l'emploi;
- sont davantage réussis s'ils sont à court terme, de nature intensive et personnalisés en fonction du travailleur âgé;
- doivent être offerts le plus tôt possible, une fois que la personne âgée se retrouve au chômage. Certains appuis à la recherche d'emploi ne sont offerts qu'aux chômeurs après que ces derniers ont chômé pendant une certaine période (c.-à-d. de trois à six mois).

Toutefois, les résultats d'évaluation portent à croire que la possibilité d'un accès hâtif aux services peut amoindrir la durée du chômage.

Voici d'autres résultats dignes d'intérêt :

- Les clients qui ont fait appel à l'appui individuel à la recherche d'emploi au moyen du programme *New Deal 50 Plus* au Royaume-Uni :
 - ont apprécié le fait de pouvoir consulter le même conseiller au fil du temps;
 - auraient préféré obtenir un appui consultatif accru, même après l'obtention d'un emploi.
- Il ressort de l'appui individuel et de l'encadrement très intense en milieu de travail en Suisse que :
 - les effets sur la satisfaction face à la vie à moyen et à long terme sont positifs;
 - l'efficacité est moindre chez les particuliers de 55 ans et plus.

Le jumelage emploi-travailleur

Le jumelage emploi-travailleur a pour objet de mettre en lien des employeurs avec les chercheurs d'emploi âgés. Il recoupe une vaste gamme d'appuis, notamment :

- des mesures actives, comme des placements et des stages;
- des mesures passives, comme des sites Web conçus précisément pour mettre en lien les chercheurs d'emploi âgés avec les employeurs.

Un nombre restreint de résultats d'évaluation ont été répertoriés relativement à ces appuis. La seule exception notable à ce chapitre est le *Senior Community Service Employment Program* (SCSEP) aux États-Unis. Le SCSEP fournit des affectations de service communautaire à temps partiel et à salaire minimum subventionné aux personnes à faible revenu (c.-à-d. dans le besoin financier) de 55 ans et plus qui, autrement, obtiendraient de piètres perspectives d'emploi. L'évaluation du SCSEP a permis de constater que, dans l'ensemble, 46 % des participants au SCSEP prêts pour l'emploi à leur sortie du programme obtenaient au bout du compte un poste non subventionné (Mathematica, 2012). Toutefois, les résultats entre projets locaux variaient considérablement. De plus, les taux d'emploi étaient inférieurs chez les groupes les plus vulnérables, notamment les participants handicapés, les travailleurs âgés, les participants à faible niveau de scolarité, de même que ceux qui habitent des régions où le taux de chômage est élevé.

Le jumelage des employeurs avec des chercheurs d'emploi âgés peut également se révéler utile dans le cadre d'un programme d'emploi élargi. À titre d'exemple, il ressort des résultats d'évaluation de l'ICTA que la mise en lien des participants avec les employeurs était utile. Cet aspect du projet a répondu aux besoins des employeurs en travailleurs âgés présélectionnés et formés.

Les autres

Il existe un vaste éventail de programmes et services d'emploi autres ayant pour objet d'appuyer les chercheurs d'emploi âgés, dont les services de recrutement, l'appui destiné aux femmes âgées et aux personnes âgées à la recherche d'un travail autonome, et l'aiguillage

vers d'autres services d'emploi. Les résultats d'évaluation rigoureux répertoriés dans le cadre de ces programmes étaient restreints, de sorte qu'il est difficile de tirer des conclusions en particulier quant à leur efficacité.

Toutefois, il existe quelques services dont les résultats sont dignes de mention, notamment :

- Le projet pilote *Over 50 Outreach* au Royaume-Uni, lequel favorise le recours aux services de réintégration au travail Jobcentre Plus par des activités de promotion et de sensibilisation. Il ressort d'une étude sur ce projet pilote que la promotion des services d'emploi auprès des 50 ans et plus est optimale lorsqu'elle est personnalisée et conçue sur mesure.
- La *Prince's Initiative for Mature Enterprise* (PRIME) au Royaume-Uni, laquelle procure un appui (p. ex., des renseignements, des ateliers, des formations et des possibilités de réseautage) aux chômeurs de plus de 50 ans qui s'intéressent au travail autonome. Un sondage mené en 2010 auprès de la clientèle de la PRIME a permis de constater que 45 % de ceux qui entrent en contact avec la PRIME lancent une entreprise. Toutefois, on ne saurait discerner clairement combien de ces particuliers auraient lancé une entreprise sans la PRIME, ni la mesure dans laquelle les revenus qu'ils en tirent leur permettent de bien pourvoir à leurs besoins, ce qui complique le dégagement de conclusions particulières.
- Dans un rapport de l'OCDE à propos des politiques pour améliorer les perspectives du marché du travail chez les travailleurs âgés au Canada, il est constaté que les programmes de travail autonome débouchent sur un accroissement des heures travaillées, mais que cela ne se traduit pas forcément par une hausse concomitante des revenus. De plus, il ressort de la recherche que les taux supérieurs de travail autonome chez les travailleurs âgés qui prennent part au marché du travail sont davantage attribuables aux travailleurs autonomes qui continuent de travailler en vieillissant qu'aux personnes âgées qui font leur entrée dans le travail autonome (OCDE, 2012).

2.7 Accommodements en milieu de travail

Des régimes de travail souples constituent un facteur important afin d'attirer et de maintenir en poste les travailleurs au fur et à mesure qu'ils vieillissent. De façon précise :

- plus les travailleurs vieillissent, plus les aspects liés à la santé et au bien-être prennent fréquemment de l'importance dans leurs décisions professionnelles. Chez certains travailleurs, tout particulièrement ceux qui occupent un poste manuel ou peu spécialisé, la santé peut devenir un facteur contraignant quant à la prolongation de leur vie professionnelle;
- de nombreux travailleurs âgés sont à la recherche d'un changement dans leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle à l'approche de l'âge de la retraite afin de se consacrer à d'autres intérêts (p. ex., des passe-temps, le temps consacré à la famille, le bénévolat) ou d'assumer d'autres responsabilités (p. ex., les soins prodigués aux membres de la famille ou aux amis).

Diverses démarches peuvent être adoptées pour fournir un milieu de travail propice aux accommodements, dont le travail à temps partiel, des heures de travail souples ou réduites,

ainsi que des tâches et des milieux de travail modifiés. Les accommodements en milieu de travail donnent aux travailleurs âgés l'occasion de se consacrer à leurs intérêts et de s'acquitter de leurs responsabilités d'aidants naturels, tout en faisant encore partie de la main-d'œuvre.

Parce que les tâches de travail et les besoins économiques varient considérablement entre les secteurs et les organisations, les régimes de travail souples sont le plus souvent conçus à l'échelle de l'organisation et, dans certains cas, par le truchement des conventions collectives. Au chapitre des politiques publiques, les gouvernements peuvent appuyer et favoriser l'instauration et le maintien de régimes de travail souples au moyen d'incitatifs financiers, de lois et de régimes de pension partielle.

Pendant que les régimes de travail souples sont de plus en plus répandus au sein des industries, la retraite partielle devient davantage accessible aux travailleurs âgés qui ne souhaitent pas partir à la retraite ou ne sont pas en mesure de prendre une pleine retraite. Bien que des régimes de travail souples puissent prolonger la vie professionnelle de certains travailleurs, il se peut que l'incidence globale soit atténuée par la mesure dans laquelle des particuliers qui diminuent leur participation au marché du travail en raison d'un régime de travail souple n'auraient peut-être pu le faire si ce régime n'avait pas été offert. À titre d'exemple, il est ressorti d'une évaluation d'un projet pilote en Norvège, dans lequel les employés de 62 ans et plus pouvaient diminuer de 20 % le temps consacré au travail et, parallèlement, toucher leur plein salaire qu'en moyenne, les employés dont le temps consacré au travail avait diminué ont prolongé leur vie professionnelle avant de prendre leur retraite. Toutefois, parce que certains de ces travailleurs ayant diminué le temps consacré au travail auraient prolongé leur vie professionnelle à plein temps de toute manière, l'effet général sur l'offre totale des heures de travail s'est révélé négatif (OCDE, 2012b).

Dans la mesure où des outils d'évaluation, comme des enquêtes, ont servi dans la recherche sur les accommodements en milieu de travail à l'intention des travailleurs âgés, ils ont eu tendance à se rapporter à la recension des changements à l'offre ou à l'adoption de ces régimes plutôt qu'à l'incidence sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail. Par exemple :

- Au Royaume-Uni, en vertu du *Flexible Working Act*, les employés disposent du droit légal de demander des régimes de travail souples¹². Les enquêtes menées auprès des employeurs et des employés révèlent que tant l'offre de régimes de travail souples que le recours à ceux-ci ont augmenté depuis la mise en place des lois; toutefois, nous n'avons pas discerné de résultats d'évaluation qui portent précisément sur l'éventualité que cette croissance des régimes de travail souples ait donné lieu à une augmentation de la participation des travailleurs âgés sur le marché du travail¹³.

¹² Les employés ne bénéficient pas en soi, sur le plan légal, d'un droit à un régime de travail souple. L'employeur peut refuser la demande de l'employé s'il a un bon motif opérationnel de le faire.

¹³ Au Canada, La partie III du Code canadien du travail (le Code) régit les normes du travail, notamment les heures de travail, le salaire minimum, les jours fériés et les congés annuels, et prévoit divers types de congés statutaires. Dans ces cas, la capacité des employeurs et des employés de concevoir des modalités de travail souples adaptées à leurs besoins particuliers est limitée. Il n'en demeure pas moins que la partie III prévoit

- En Norvège, les employés de plus de 62 ans dans la fonction publique ont la possibilité de prendre des congés supplémentaires. Dans une évaluation de 2010 sur les employés de plus de 61 ans dans le secteur universitaire, on a constaté que les employés attachaient de l'importance aux congés, mais que la perte de revenu s'y rapportant était un facteur dissuasif.

Hormis les régimes de travail souples, parmi les facteurs proposés comme exerçant également une influence sur les décisions des travailleurs âgés de prolonger leur présence dans le marché du travail, il y a l'augmentation du salaire et le fait de se sentir apprécié par la direction.

Il ressort de la recherche que les jeunes retraités ont davantage tendance que les vieux retraités à relater qu'ils seraient demeurés sur le marché du travail s'ils avaient eu accès à d'autres régimes de travail (Morissette, 2004, cité dans Bélanger, 2016).

Les publications examinées font mention des contraintes suivantes aux accommodements en milieu de travail :

- les obstacles auxquels font face les employeurs dans l'implantation de ces régimes (p. ex., des coûts et fardeaux administratifs accrus);
- les difficultés auxquelles font face les employés dans les régimes de travail souples, comme le sentiment d'être moins en phase avec leur milieu de travail, ce qui risque d'influer négativement sur leur satisfaction au travail ou la qualité du travail (Eurofound, 2016).

Le présent document porte exclusivement sur les politiques et programmes publics. Cependant, étant donné que les accommodements en milieu de travail sont le plus souvent instaurés à l'échelle de l'organisation, les futures recherches à ce chapitre pourraient porter sur les initiatives organisationnelles. Les résultats obtenus pourraient ensuite être communiqués aux employeurs des industries pour favoriser l'adoption de pratiques exemplaires.

En ce qui touche les politiques et programmes publics, d'autres recherches pourraient porter sur l'évaluation du changement à l'offre totale de main-d'œuvre (c.-à-d. les heures travaillées) chez les travailleurs âgés et qui découlent de ces politiques et programmes, plutôt que de simplement chercher à savoir si l'offre d'accommodements en milieu de travail aux travailleurs âgés et le recours à ceux-ci augmentent ou pas.

plusieurs types de congés pour les employés, comme le congé de maternité, le congé parental, le congé de soignant, le congé en cas de maladie grave d'un enfant, le congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant, le congé pour les membres de la force de réserve, le congé en cas d'accident ou de maladie professionnels, le congé de maladie et le congé de décès.

3. Prises en compte dans la création des programmes et politiques à l'avenir

À partir globalement des apprentissages acquis par l'analyse de la conjoncture, voici les prises en compte liées à l'élaboration des politiques et programmes publics à l'avenir, dans l'optique de favoriser la participation des travailleurs âgés au marché du travail au Canada.

Le besoin en recherches d'évaluation supplémentaires

- Les recherches abondent en ce qui touche les facteurs qui peuvent influencer sur les décisions des particuliers quant à la retraite ou à la participation continue au marché du travail au fur et à mesure que ces derniers vieillissent (p. ex., l'état de préparation financière, la satisfaction envers le travail, la santé, etc.). Toutefois, les recherches relatives à l'influence particulière qu'exercent les politiques et programmes publics sur ces grands facteurs sont relativement rares.
- Cette analyse de la conjoncture comporte de nombreuses hypothèses relatives à l'influence de divers programmes et politiques publics sur les choix qui poussent les travailleurs âgés à demeurer actifs, à prendre leur retraite ou à réintégrer le marché du travail, et ce, en dépit du fait que dans bien des cas, les recherches évaluatives rigoureuses à l'appui de telles hypothèses sont restreintes ou inexistantes.
- On pourrait exécuter d'autres travaux d'évaluation, pour ensuite en intégrer les résultats à la création de politiques et programmes publics. Il serait bénéfique que ce travail d'évaluation se situe au-delà des résultats agrégés et permette de discerner les variations dans les résultats chez différents groupes de travailleurs âgés (p. ex., en fonction du sexe, de la profession, du niveau de revenu).

Les décisions des travailleurs âgés ayant trait au marché du travail sont fonction d'une gamme diversifiée de facteurs

- Une gamme diversifiée de facteurs, dont seulement quelques-uns sur lesquels les gouvernements peuvent agir, influe sur les décisions que prennent les travailleurs vieillissants quant à la portée et à la nature de leur participation au marché du travail. La diversité de la population âgée, notamment en ce qui touche les intérêts diversifiés, la situation financière et les obligations en matière de soins, doit être prise en compte dans la création de politiques et de programmes ayant pour objet de prolonger la vie professionnelle des travailleurs âgés.

La création de programmes et de politiques en fonction d'une démarche stratégique et coordonnée

- Une démarche davantage stratégique et coordonnée pourrait se révéler bénéfique à la création de politiques et de programmes visant à favoriser et à appuyer la participation des Canadiens âgés au marché du travail, compte tenu des facteurs suivants : les multiples facteurs qui peuvent influencer sur les décisions des travailleurs âgés; les liens et le potentiel de coordination avec les autres politiques et programmes; le rôle des initiatives à l'appui des jeunes travailleurs afin que ceux-ci puissent demeurer productifs sur le marché du travail au fur et à mesure qu'ils vieillissent (p. ex., le perfectionnement continu des compétences et les possibilités de recourir aux outils d'amélioration de la productivité); et la

compréhension des points de vue et des intentions des travailleurs tout au long de leur carrière à propos de la préparation à la retraite et de la transition vers celle-ci.

Le maintien en poste des travailleurs âgés et la prévention du chômage

- Les travailleurs âgés qui se retrouvent au chômage risquent d'avoir peine à trouver un emploi stable et bien rémunéré (EDSC, 2016). Des initiatives axées sur l'appui au maintien en poste des travailleurs âgés (c.-à-d. pour prévenir le chômage) constitueront d'importantes composantes de vastes stratégies d'appui à la participation des travailleurs âgés au marché du travail.

Les incitatifs peuvent différer entre les personnes à faible revenu et les personnes à revenu élevé

- La création de politiques et de programmes ayant pour objet d'influer sur les décisions des travailleurs âgés sur le marché du travail est compliquée par la diversité de la population de travailleurs âgés de même que l'importance relative et l'interaction des facteurs que les particuliers peuvent pondérer dans leur prise de décision. Les différences dans la situation financière peuvent être tout particulièrement significatives et exiger la prise en compte de différents leviers stratégiques à l'intention des personnes à faible revenu, à revenu moyen et à revenu élevé.

Les politiques et programmes publics pourraient donner forme aux pratiques d'avant-garde et appuyer celles-ci

- Les gouvernements sont des employeurs imposants et influents qui peuvent donner forme à des politiques, à des programmes et à des pratiques dont les éléments d'information sous-entendent que l'appui aux travailleurs âgés leur permet de continuer de s'investir au travail de façon productive s'ils le souhaitent. De plus, les gouvernements peuvent appuyer d'autres employeurs qui pourraient également tirer parti de l'apport des travailleurs âgés, en participant à la recension et à la communication des renseignements sur les initiatives et pratiques fructueuses.

Le caractère acceptable des solutions de rechange politiques aux yeux de la population canadienne

- Outre la conception de l'efficacité potentielle des solutions de rechange stratégiques pour favoriser une participation accrue des travailleurs âgés au marché du travail, une meilleure compréhension du caractère acceptable des solutions de rechange aux yeux de la population canadienne se révélerait utile.

L'incidence des congés sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail

- Il existe des congés prévus par la loi, avec protection de l'emploi, qui pourraient se révéler utiles aux travailleurs âgés lorsque ces derniers font face à des responsabilités d'aidant (p. ex., le congé familial pour raison médicale, le congé familial pour les aidants naturels, le congé en cas de maladie grave ou le congé pour obligations familiales aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* [LNE]), à la maladie (p. ex., le congé de maladie dans la LNE), et au décès d'un membre de leur famille (p. ex., le congé de deuil dans la LNE). Les congés prévus par la loi, avec protection de l'emploi, et les congés offerts par l'employeur (p. ex. au moyen de politiques ou de conventions collectives) peuvent aider les travailleurs

âgés à demeurer sur le marché du travail tout en s'occupant de leurs responsabilités d'aidant et de leurs problèmes de santé. Cette responsabilité relèverait des provinces et des territoires, sauf en ce qui concerne un petit segment de la population active.

Annexe A – Résultats détaillés de l'évaluation

Tableau A-1 Incitatifs financiers

1. Subventions salariales (aux employeurs)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administrations : diverses</u> De nombreux pays (l'Autriche, la Belgique, Chypre, la Finlande, la France et l'Espagne) ont offert aux employeurs des subventions en tant qu'incitatifs d'embauche de chômeurs âgés. Certaines de ces incitatifs ciblent des groupes particuliers de chômeurs âgés (p. ex., peu spécialisés).</p>	<p>Les évaluations des programmes de subventions salariales révèlent des résultats contrastés. Celles dont les méthodes sont les plus rigoureuses en ont conclu que les subventions salariales sont essentiellement inefficaces (Eurofound, 2013; Boockmann, 2015). Le travail subventionné risque de déloger le travail non subventionné, le gain net d'emploi chez les travailleurs âgés étant restreint. Seules les subventions considérables et convenablement ciblées devraient comporter des effets substantiels, de sorte que leur rapport coût-efficacité s'en trouve amoindri (Boockmann, 2015).</p>
<p><u>Administration : Canada</u> Les provinces et les territoires peuvent offrir des subventions salariales ciblées dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail avec le gouvernement fédéral.</p>	<p>Les évaluations des ententes sur le développement de la main-d'œuvre au Canada ont permis de constater que les travailleurs plus âgés qui sont des prestataires actifs et d'anciens prestataires de l'assurance-emploi (AE) et qui participent au programme de subventions salariales ciblées ont une incidence accrue sur l'emploi et des revenus d'emploi plus élevés comparativement aux membres du groupe témoin (EDSC 2017).</p>
<p><u>Administration : Finlande</u> De 2006 à 2010, les travailleurs à faible salaire de 54 ans et plus ont eu accès à un programme de subventions salariales en lien avec l'emploi à temps plein. Le montant maximal de la subvention correspondait à 16 % du salaire brut mensuel.</p>	<p>Il est ressorti d'une évaluation rigoureuse selon une méthode de l'écart des différences une progression de 1 % au taux d'emploi, ce qui est considéré comme un effet négligeable. La subvention s'est révélée inefficace à parts égales chez les femmes et les hommes (Boockmann, 2015).</p>
<p><u>Administration : Belgique</u> En Belgique, on offre une subvention salariale sous forme d'une diminution des cotisations à la sécurité sociale que versent les employeurs aux travailleurs de 58 ans et plus (l'âge auquel la plupart des travailleurs belges ont la possibilité de prendre une retraite anticipée). L'objet du programme consiste à contrer la retraite anticipée.</p>	<p>Il ressort d'une évaluation faite à l'aide d'une méthode conditionnelle de l'écart des différences que le programme est inefficace, sauf en ce qui touche certains sous-ensemble de travailleurs âgés (p. ex., les hommes du secteur de la fabrication) (Boockmann, 2015).</p>
<p><u>Administration : Autriche</u></p>	<p>Il ressort d'une évaluation que 65 % des travailleurs, tous âges confondus, ont conservé</p>

En Autriche, dans le programme Come Back, les fonds de l'assurance-chômage servent à fournir aux employeurs des subventions à l'embauche de travailleurs de 45 ans et plus.	leur emploi une fois la subvention terminée (Commission européenne, 2012, cité dans EDSC, 2018a).
---	---

2. *New Deal 50 Plus* (Crédit d'impôt à l'emploi destiné aux employés)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Royaume-Uni</u></p> <p>Le crédit d'impôt à l'emploi <i>New Deal 50 Plus</i> faisait partie de la vaste initiative <i>Welfare to Work</i>. Il ciblait les chômeurs de 50 ans et plus qui touchaient des prestations depuis six mois ou plus et souhaitaient réintégrer le marché du travail. La participation était volontaire.</p> <p>Un supplément de salaire libre d'impôt (c.-à-d. un crédit d'impôt à l'emploi) était offert aux participants qui trouvaient du travail, pendant un an.</p> <p>Le crédit d'impôt à l'emploi consistait en un versement hebdomadaire de 60 £ à ceux qui travaillaient 30 heures par semaine ou plus ou de 40 £ à titre de supplément au travail à temps partiel de 16 à 29 heures par semaine. Un seuil de revenu annuel de 15 000 £ par année était requis pour être admissible.</p> <p>De plus, le programme proposait une recherche d'emploi individualisée avec un conseiller personnel (NDPA, ou « Deal Personal Adviser ») ainsi qu'une subvention de formation.</p>	<p>Selon les éléments d'information qualitatifs longitudinaux, le maintien en poste était élevé après la conclusion du crédit d'impôt à l'emploi. Les clients qui revenaient aux prestations d'assurance-chômage après avoir travaillé six mois avaient davantage tendance à : être de sexe masculin; être handicapés; avoir de 65 à 69 ans; être célibataires (ou divorcés ou conjoints de fait); être travailleurs autonomes; avoir un poste à temps plein; ou avoir déjà présenté une demande de soutien à l'incapacité ou au revenu.</p> <p>La méthode d'évaluation (c.-à-d. sans l'intervention d'un groupe de comparaison) complique le dégagement de conclusions claires à propos des effets du crédit d'impôt à l'emploi sur le maintien en poste (DWP, 2010).</p>

3. *Loi de l'impôt sur le revenu et son Règlement*

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Canada</u></p> <p>Depuis 2007, aux termes de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> et de son Règlement, les contribuables du Canada peuvent à la fois être cotisants et bénéficiaires simultanément d'un régime de pension enregistré à prestations déterminées.</p> <p>Les limites aux cotisations en vue de l'épargne personnelle au moyen des REER sont établies chaque année.</p> <p>Le fractionnement du revenu de pension est autorisé, sauf en ce qui touche le revenu de pension tiré du RPC ou RRQ et de la SV.</p>	<p><i>Aucun discerné.</i></p>

4. *Mature Age Worker Tax Offset (MAWTO)*

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Australie</u> De l'exercice 2004-2005 à l'exercice 2014-2015, on a offert un crédit d'impôt sur le revenu gagné allant jusqu'à 500 \$ pour promouvoir la participation des travailleurs âgés au marché du travail. D'après les estimations, le MAWTO a coûté au gouvernement de l'Australie à peu près 4,3 G\$ en pertes fiscales pendant les dix ans où il a été offert.</p>	<p>Il ressort d'une étude faite au moyen de données administratives et d'une méthode de l'écart des différences que le MAWTO a comporté un effet positif restreint sur l'offre de main-d'œuvre, en fonction d'une hausse d'environ 0,5 % de la participation au marché du travail. Il a été conclu que la modeste compensation fiscale (500 \$) s'est traduite par un changement comportemental modeste, et que d'autres facteurs ont vraisemblablement influé sur les résultats (p. ex., l'état de santé, la satisfaction au travail, le statut de retraité du conjoint ou la volonté d'avoir davantage de temps de loisirs).</p> <p>De plus, selon les estimations, la plupart des prestataires du crédit seraient demeurés en poste sans la déduction fiscale, de sorte que chaque participant a coûté au gouvernement de 37 000 \$ à 78 000 \$ (Breunig et Carter, 2018).</p>

Tableau A-2 Santé et sécurité en milieu de travail

1. Initiatives de promotion de la santé

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administrations : diverses</u> Autriche : Le programme <i>Fit2work</i> procure des services sans frais, comme des examens médicaux, des conseils en matière de formation, un examen de la situation actuelle sur les plans du travail et de la santé, de même qu'un encadrement personnalisé. Il est offert aux employés, tous âges confondus, mais il devrait servir majoritairement aux travailleurs âgés. Pays-Bas : Des examens de santé (Pago) sont offerts à tous les travailleurs, mais il est recommandé que les travailleurs âgés aient le plus souvent recours à ce service. Allemagne : L'intégration de la gestion de la santé aux programmes de perfectionnement de la formation et de la gestion.</p>	<p>Les éléments d'information évaluatifs à propos de l'incidence de telles mesures sont peu nombreux. (Eurofound, 2013).</p>

2. Programme de réintégration au marché du travail

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Suède</u> Les services de réadaptation du service public d'aide à l'emploi donnent des évaluations afin de déterminer si l'employé peut composer avec son travail actuel et, dans la négative, s'il existe d'autres possibilités, notamment une modification des tâches.</p>	<p>Il ressort d'une recherche faite en 2010 que cette initiative a aidé davantage les travailleurs de plus de 45 ans à réintégrer le marché du travail que les jeunes travailleurs (EDSC, 2017a).</p>

3. *Small Business Safety Toolkit*

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Nouvelle-Écosse</u> L'objet du <i>Small Business Safety Toolkit</i> consiste à aider les petites entreprises à mettre en place un système de santé et de sécurité pour protéger les travailleurs; à aider les travailleurs à assimiler les tâches et responsabilités de base en vertu de la <i>Nova Scotia Occupational Health and Safety Act and Regulations</i>; et à les aider à concevoir en quoi la santé et la sécurité jouent un rôle dans les activités courantes de l'entreprise.</p>	<p><i>Aucun discerné.</i></p>

Tableau A-3 Système de revenu de retraite

1. Sécurité de la vieillesse (SV)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Canada</u></p> <p>Le programme de la SV est la composante du régime public de pension du Canada qui se rapporte à l'âge. Il est offert à tous ceux qui satisfont aux critères de résidence et d'âge. Il est financé par le truchement des revenus fiscaux généraux.</p> <p>Depuis 2013, la SV peut être reportée pendant une durée maximale de cinq ans, ce qui accroît de 0,6 % les versements pour chaque mois de report au-delà de 65 ans. Les prestataires de la SV ne font pas l'objet de restrictions de travail; toutefois, ceux dont le revenu dépasse un seuil annuel (77 580 \$ en 2019) amorcent le remboursement de leur pension au moyen de l'impôt de récupération de la SV.</p>	<p>Depuis son instauration en 2013, le report de la pension de la SV n'a pas fait l'objet d'évaluation.</p>

2. Supplément de revenu garanti (SRG)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Canada</u></p> <p>Une rente mensuelle non imposable à l'intention des prestataires à faible revenu de la SV. Les demandeurs qui résident au Canada depuis moins de 10 ans peuvent avoir droit au SRG s'ils satisfont aux critères d'un accord international de sécurité sociale. Le budget fédéral de 2019 proposait que l'exonération des gains du SRG passe de 3 500 \$ à 5 000 \$ à compter de l'année de référence allant de juillet 2020 à juillet 2021. Les allocations peuvent être versées aux époux ou conjoints de fait à faible revenu ou aux survivants à faible revenu de prestataires du SRG, s'ils ont entre 60 et 64 ans.</p>	<p>Il ressort d'une analyse des statistiques descriptives que le revenu d'emploi moyen avait augmenté (de 14 %) après la hausse de l'exemption des revenus d'emploi relativement au SRG en 2008 chez les prestataires du SRG qui travaillaient.</p> <p>Aucun élément d'information concluant n'a été constaté quant à l'incidence du changement à la politique sur les taux d'emploi des prestataires du FRG. (EDSC, <i>Évaluation du programme de la Sécurité de la vieillesse: Phase 1</i>, 2018).</p>

3. Régime de pensions du Canada (RPC) – Régime de rentes du Québec (RRQ)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Canada</u> Le RPC et le RRQ sont les composantes du régime public de pension au Canada liées au travail. Ces régimes procurent des prestations de retraite, d'invalidité et de survivant aux particuliers qui y ont cotisé. De 2011 à 2016, le RPC a fait l'objet de réformes. Entre autres changements, il y a eu des rajustements actuariels qui ont accru les réductions des prestations des particuliers qui bénéficient précocement du RPC (c.-à-d. de 60 à 64 ans) ainsi que des hausses de prestations aux particuliers qui bénéficient du RPC tardivement (c.-à-d. de 65 à 70 ans) (EDSC, 2018). Le report des prestations du RPC jusqu'à 70 ans peut en accroître le montant jusqu'à 42 %. Dans le cycle le plus récent des réformes au RPC, on a également abrogé l'exigence d'avoir cessé de travailler pendant une période avant d'avoir droit aux prestations du RPC ou du RRQ (c.-à-d. le critère de cessation du travail). Les prestations du RPC ou du RRQ sont imposables (elles ne donnent pas droit au crédit d'impôt pour revenu de pension) et ne donnent pas droit au fractionnement du revenu de pension en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu. Toutefois, le partage de la pension est autorisé (c.-à-d. le transfert des versements d'un conjoint à l'autre). Les montants des rentes du RPC et du RRQ sont indexés annuellement.</p>	<p>Il ressort d'une recherche en simulation que la politique la plus efficace pour promouvoir le report de la retraite avait trait à la suppression de l'exigence de cessation d'emploi du RPC ou du RRQ. Le rajustement actuariel des prestations (c.-à-d. la réduction avant 65 ans et l'augmentation après 65 ans) s'est révélé éventuellement moins efficace (Pollock and Sargent 2004, cité dans Bélanger et coll., 2016). Le système public canadien de revenu de retraite n'offre qu'un remplacement de revenu modeste aux personnes dont les gains cumulatifs sont égaux (ou supérieurs) à la moyenne, si bien qu'il n'y a pas d'incitatifs forts à prendre une retraite anticipée. Toutefois, le système propose le remplacement du revenu relativement élevé aux personnes à faible revenu, ce qui peut influencer passablement sur les décisions de partir à la retraite (Baker et coll., 2003, Chen et coll., 2012, et Milligan et Schirle, 2006, cité dans Bélanger, 2016). Des examens actuariels du RPC et du RRQ ont lieu tous les trois ans. Les examens du RPC révèlent que le programme est viable selon les taux actuels de cotisation en ce qui touche la période de prévision de 75 ans. En 2003, un examen du RRQ a révélé un problème de viabilité si les taux de cotisation n'augmentaient pas au cours de la période de prévision. Les hausses aux taux de cotisation instaurées à la suite de cet examen sont désormais menées à bien. Les incitatifs à la retraite anticipée du RPC et du RRQ sont relativement restreints comparativement à ceux des autres pays membres de l'OCDE (Fougère, 2009, cité dans Bélanger, 2016). En moyenne, le taux de remplacement du revenu dans les pays membres de l'OCDE s'établit à 54 %, contre 45 % chez les personnes à revenu moyen au Canada (Bélanger et coll., 2016). Il ressort de la recherche qu'un régime public de retraite peut influencer sur la participation des femmes à 60 ans sur le marché du travail (Lefebvre et coll., 2011, cité dans Bélanger, 2016).</p>

4. Régimes de retraite d'employeurs

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Canada</u></p> <p>Au Canada, les employeurs ne sont pas tenus d'offrir une protection en matière de retraite en sus des régimes de retraite publics. Plus de 60 % des travailleurs canadiens n'ont pas de régime de retraite privé parrainé par leur employeur.</p> <p>Les lois fédérales sur les pensions s'appliquent au Yukon, aux T. N.-O. et au Nunavut, ainsi qu'aux secteurs qui relèvent de la <i>Loi de 1985 sur les normes de prestations de pension</i> du gouvernement fédéral (p. ex., le secteur bancaire). Depuis les changements apportés en 2007 à la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i>, les lois provinciales régissant les pensions autorisent les particuliers à continuer de cotiser à des régimes de pension à prestations déterminées tout en touchant des prestations de retraite partielle.</p> <p>En Alberta et en Colombie-Britannique, les normes provinciales des régimes de retraite ont été harmonisées.</p> <p>En 2012, on a instauré au Canada les régimes de pension agréés collectifs (RPAC) à l'intention des petites entreprises et des travailleurs autonomes. Tant les employeurs que les employés cotisent à ces régimes. Ceux-ci autorisent la mise en commun des cotisations ainsi que la répartition des coûts de gestion entre de nombreuses entreprises.</p> <p>Les RPAC sont désormais disponibles dans plusieurs provinces et, au fur et à mesure que d'autres provinces promulgueront des lois régissant les RPAC, ceux-ci deviendront disponibles dans un nombre accru d'administrations.</p>	<p>Il ressort d'une étude que 40 % des travailleurs continueraient de travailler s'ils pouvaient, parallèlement, toucher leur pension (Pignal, 2010, cité dans Bélanger, 2016).</p>

5. Régime de retraite anticipée appelé VUT (c.-à-d. *Vervroedged Uittreding*)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administrations : Pays-Bas</u></p> <p>Le VUT permettait de verser, à la retraite anticipée, des prestations correspondant à</p>	<p>L'âge moyen de la retraite aux Pays-Bas s'est mis à croître en 2007, le pourcentage de travailleurs de 65 ans et plus à la retraite</p>

<p>environ 80 % du salaire le plus récent du particulier. En 2006, le gouvernement néerlandais a procédé à l'abolition du VUT (assortie de certaines dispositions transitoires) en guise de première étape vers la promotion du vieillissement actif.</p>	<p>augmentant du double en cinq ans (pour passer de 15 % en 2006 à 30 % en 2011). Parallèlement, le pourcentage de travailleurs à la retraite avant 60 ans a reculé. Toutefois, les résultats d'évaluation qui découlent d'une analyse selon la méthode de l'écart des différences ont révélé que l'abolition du VUT n'a pas influé sur l'âge de retraite prévu des travailleurs. En outre, cette situation semble avoir débouché sur une hausse du recours aux prestations d'assurance-chômage et d'invalidité, ce qui donne à penser que les changements apportés à un programme de prestations peuvent inciter les gens à sortir du marché du travail au moyen d'autres programmes (Bauer, 2013).</p>
---	--

6. Prime de continuation du travail (*doorwerkbonus*)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Pays-Bas</u> En 2009, le gouvernement néerlandais a instauré une prime de continuation du travail applicable aux particuliers qui continuaient de travailler après 62 ans et dans laquelle intervient un allègement fiscal sur le revenu.</p>	<p>Il ressort des résultats d'évaluation au moyen des LISS (Longitudinal Internet Studies for the Social Sciences) et de l'application d'une méthode de l'écart des différences que la prime de continuation du travail s'est traduite par une augmentation de l'âge de retraite attendu des travailleurs âgés comparativement à leurs jeunes homologues.¹⁴ En moyenne, à la suite de l'instauration de la prime en 2009, on s'attend à ce que les travailleurs âgés prennent leur retraite approximativement une année et sept mois plus tard que les jeunes travailleurs. (Soca, 2013).</p>

7. Régime de pension à temps partiel

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Finlande</u> Les heures de travail et le salaire de l'employé doivent diminuer pour se situer dans une fourchette allant de 35 % à 70 % des équivalents temps plein. La caisse de retraite contrebalance alors la moitié de la perte salariale. Jusqu'en 2017, les travailleurs pouvaient prendre part à ce</p>	<p>Selon les macro-données, l'incidence de la retraite partielle sur la durée de la vie professionnelle (et, qui plus est, les heures apportées à l'économie) n'est pas nettement positive au niveau agrégé (Eurofound, 2016). Les résultats d'un sondage mené en 2007 auprès de retraités à temps partiel révèlent que 49 % d'entre eux auraient continué de travailler</p>

¹⁴Un panel des ménages qui recueille les données de 5 000 ménages néerlandais, composé de 8 000 particuliers. Chaque année depuis 2007, dans le cadre du projet MESS, l'institut de recherche CentERdata mène ce sondage dont l'objet consiste à faire le suivi des changements dans le cycle de vie et le cadre de vie des répondants.

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p>régime à 61 ans s'ils avaient travaillé à temps plein durant au moins 12 des 18 mois précédents.</p> <p>L'employeur doit approuver la participation de l'employé au régime, auquel n'ont pas droit les personnes qui sont déjà à la retraite à temps plein.</p>	<p>à plein temps sans le régime, ce qui va dans le sens des sondages effectués en 1995 et en 2001 (Takala et Vaananen, 2016). De plus, le sondage montre que la retraite à temps partiel peut prolonger la vie professionnelle chez certains groupes. Il appert que 29 % des retraités à temps partiel ont opté pour le régime parce que le travail à temps plein était trop exigeant ou pour des raisons de santé. Peut-être que ces gens n'auraient pu travailler à temps plein aussi longtemps qu'ils ont pu le faire à temps partiel (Eurofound, 2016).</p> <p>Le régime fait l'objet de critiques parce que, dans les faits, il subventionne les travailleurs à revenu élevé. On suppose qu'un nombre relativement moindre de travailleurs à faible revenu prennent part au régime parce qu'ils ne peuvent se permettre une baisse de leur salaire ou des droits à pension accumulés (Eurofound, 2016).</p>

8. Régime de transition vers la retraite (TVR)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Autriche</u></p> <p>Le régime de TVR autorisait les employés à se mettre à toucher une pension versée dans un compte tout en demeurant au travail. Les travailleurs de 55 à 59 ans pouvaient réduire leurs heures de travail sans qu'il n'y ait perte de revenu : leur salaire à temps partiel était complété par leurs épargnes de pension de retraite. L'objet de ce régime consistait à donner aux travailleurs l'occasion de prendre progressivement leur retraite et de tirer parti des allègements fiscaux offerts aux pensionnés. Les employés demeuraient au travail, pendant que les cotisations de l'employeur et des membres continuaient d'être versées à leur compte de pension de retraite.</p>	<p>Les éléments d'information selon lesquels le régime de TVR n'a pas atteint son but, à savoir favoriser une transition graduelle du travail vers la retraite, sont restreints (Taylor, 2016).</p> <p>De façon précise, il ressort d'une étude auprès des membres d'UniSuper (une caisse sectorielle de retraite pour les employés des universités) que peu d'entre eux considéraient le régime de TVR comme une voie d'accès commode vers la retraite, plutôt que de prêter attention aux avantages relatifs à la minimisation de l'impôt (deVries, 2009).</p>

9. Régimes de retraite à temps partiel

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administrations : divers États membres de l'UE</u> Plus de la moitié des pays membres de l'UE ainsi que la Norvège ont des régimes nationaux ou sectoriels de retraite à temps partiel qui permettent de remplacer une partie de la perte de revenu découlant d'une baisse de participation au marché du travail au moyen d'une prestation ou d'une pension partielle. L'objet, la protection et la conception des régimes varient.</p>	<p>D'après la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, aucun régime qui permet sans équivoque de prolonger la vie professionnelle des participants n'a pu être répertorié.</p> <p>Si la retraite à temps partiel peut prolonger la vie professionnelle de certains travailleurs (p. ex., ceux ayant des problèmes de santé, des responsabilités en matière de soins, des incapacités et des emplois exigeants sur les plans physique ou mental), elle aura davantage tendance à l'abrèger. Au niveau agrégé, la diminution des heures de travail favorisée par la retraite à temps partiel a fréquemment contrebalancé la hausse en heures de travail découlant du prolongement de la vie professionnelle de certains participants (Eurofound, 2016).</p> <p>Les travailleurs qui occupent des emplois à faible rémunération ne sont souvent pas en mesure de se permettre une diminution de leurs heures de travail, malgré l'indemnisation partielle de leur perte de salaire. Si les particuliers à revenu élevé ont recours à ce régime ou si celui-ci n'est pas offert aux particuliers dont les heures de travail sont déjà réduites, des doutes sont alors soulevés quant à l'équité (Eurofound, 2016).</p>

10. Incitatifs financiers relatifs à la pension pour favoriser la participation continue au marché du travail

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administrations : diverses</u> Les dispositions des régimes de pension qui donnent la possibilité d'accroître les prestations de pension par l'ajout de mois ou d'années de travail.</p>	<p>Certains éléments d'information révèlent que de tels incitatifs peuvent augmenter l'âge de la retraite, mais se révéler moins efficaces en ce qui touche la prolongation de la vie professionnelle chez les personnes âgées qui occupent les emplois les mieux rémunérés, et pour qui la motivation à demeurer au travail peut être davantage en étroite corrélation avec la satisfaction professionnelle. Chez les travailleurs les plus faiblement rémunérés, ce sont les incitatifs financiers qui semblent davantage importants (Eurofound, 2013).</p>

Tableau A-4 Perfectionnement des compétences

1. Formation en milieu de travail

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administrations : des pays membres de l'UE</u> L'Autriche, l'Allemagne, la Belgique, la Lettonie, le Luxembourg, le Portugal, la Roumanie et le Royaume-Uni proposent des programmes d'éducation et de formation financés par l'État et dont l'objet consiste précisément à fournir aux travailleurs âgés un appui à la mise à niveau des compétences en milieu de travail.</p>	<p>Bien que des données semblent indiquer que la participation des travailleurs âgés à la formation en milieu de travail progresse, il n'y a pas d'autres renseignements à propos de l'incidence de telles mesures de formation sur la prolongation de la carrière des travailleurs âgés (Eurofound, 2013).</p>
<p><u>Administration : Lettonie</u> Une mesure de formation en milieu de travail à l'intention des chômeurs de 50 ans et plus fait intervenir des employeurs rémunérés pour donner aux travailleurs âgés un encadrement ou une formation. L'objet de cette mesure consiste à aider les chômeurs âgés à trouver un emploi, nonobstant les études faites, les compétences acquises ou les emplois occupés antérieurement. Le travailleur est embauché pendant 12 mois, pendant que l'agence de placement de la Lettonie cotise au salaire à hauteur de 50 %, jusqu'à l'atteinte du salaire mensuel minimal.</p>	<p>De 2008 à 2012, 1 033 chômeurs ont amorcé le programme : chez ceux qui l'ont mené à bien, 80 % ont déniché un emploi permanent (Eurofound, 2013).</p>

2. Formation à l'intention des chômeurs

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administrations : divers États membres de l'UE</u> La formation à l'intention des chômeurs âgés est assurée essentiellement par le truchement de programmes gouvernementaux auxquels ont également accès d'autres groupes qui peuvent éprouver des difficultés sur le marché du travail. Seules quelques administrations comptent des programmes axés précisément sur les travailleurs âgés (l'Allemagne, la Pologne et le Portugal, à titre d'exemple).</p>	<p>En règle générale, les éléments d'information sur les résultats des programmes sont restreints. Les données portent essentiellement sur les extrants (p. ex., le nombre de personnes formées) et les programmes affichent globalement des résultats positifs quant au nombre de particuliers formés. Les travailleurs âgés constituent souvent de 15 % à 45 % du total des participants. Les données restreintes qui sont accessibles à propos des résultats de ces programmes semblent indiquer un taux d'emploi de 25 % à 50 % à la suite de la formation; cependant, la qualité et la viabilité des emplois demeurent inconnues (Eurofound, 2013).</p>
<p><u>Administration : Canada</u></p>	<p>Des évaluations des ententes sur le développement du marché du travail au Canada</p>

<p>Des services de perfectionnement des compétences sont offerts par les provinces et les territoires dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail avec le gouvernement fédéral.</p>	<p>ont été menées pour examiner l'incidence de la participation des travailleurs âgés aux initiatives de perfectionnement des compétences. Les résultats ont révélé qu'en participant à des initiatives de perfectionnement des compétences, les travailleurs âgés qui étaient des prestataires actifs ou d'anciens prestataires de l'AE étaient plus susceptibles de trouver un emploi et de toucher un revenu d'emploi plus élevé par rapport aux membres du groupe témoin. Chez les prestataires actifs, les travailleurs âgés qui ont participé à des initiatives de perfectionnement des compétences ont obtenu l'augmentation la plus marquée de leurs revenus d'emploi (EDSC 2017).</p>
<p><u>Administration : Nouvelle-Écosse</u> Le programme <i>Skills Development</i> (SD) offert en Nouvelle-Écosse permet d'appuyer les Néo-Écossais chômeurs et admissibles qui nécessitent une formation professionnelle de niveau débutant à avancé pour élargir leurs perspectives d'emploi, mais qui, autrement, sont prêts à travailler. Des personnes âgées peuvent y prendre part. La formation est donnée à temps plein.</p>	<p><i>Aucun discerné.</i></p>
<p><u>Administration : Ontario</u> Conformément à la politique de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), si celle-ci établit qu'une personne de 55 ans ou plus a droit à des prestations pour perte de gains (PPG) et qu'il lui faut un programme de transition professionnelle (TP) (acquisition de nouvelles compétences professionnelles) afin d'occuper un emploi approprié (EA), elle a deux possibilités : 1. prendre part à un programme de TP ayant pour objet l'obtention d'un EA; 2. choisir un programme de transition (PT) de 12 mois axé sur la réintégration au travail autogérée en vue de l'EA.</p>	<p><i>Aucun discerné.</i></p>

3. *Work based learning for adults* (WBLA)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Royaume-Uni</u> Le régime WBLA consistait en un programme de formation volontaire destiné</p>	<p>Il ressort des résultats de l'évaluation du WBLA que la participation a accru la probabilité de</p>

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
principalement aux 25 ans et plus qui touchaient depuis plus de six mois des prestations du programme Jobseekers. Le WBLA proposait de la formation en lien avec diverses compétences professionnelles afin d'accroître les perspectives d'emploi des participants.	travail (toutes heures confondues) de 17 % à 18 % chez les particuliers de 50 ans et plus.

4. Mise à l'essai du service *Skills Coaching*

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Royaume-Uni</u> Le service <i>Skills Coaching</i> ciblait les chercheurs d'emploi dont le déficit de compétences risquait de nuire à leur aptitude à l'emploi ainsi que les bénéficiaires de prestations de soutien du revenu qui pouvaient rehausser leurs perspectives professionnelles à long terme au moyen d'une formation ajoutée. Ce programme ne ciblait pas en particulier les travailleurs âgés, mais ces derniers comptaient parmi les participants.</p>	<p>Les particuliers de plus de 50 ans avaient davantage tendance à se retirer tôt du programme et étaient moins susceptibles de concrétiser un résultat relatif à l'emploi. Comparativement au taux de sortie global tout juste inférieur à 14 %, 22 % des participants de 55 ans et plus ont quitté le programme tôt (DWP). La perspective d'un emploi à temps plein après l'achèvement du programme était inversement proportionnelle à l'âge. Toutefois, une analyse à plusieurs variables a révélé que les 50 ans et plus étaient les plus susceptibles de trouver du travail à temps partiel (DWP, 2010).</p>

5. Le programme *New Deal 50 Plus*

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Royaume-Uni</u> Ce programme s'inscrivait dans l'initiative <i>Welfare to Work</i> au Royaume-Uni. Il ciblait les plus de 50 ans sans travail, bénéficiaires de prestations depuis six mois ou plus et désireux de réintégrer le marché du travail. La participation était volontaire. La formation en cours d'emploi figurait parmi les composantes de ce programme. Une bourse de formation d'au plus 750 £ (bonifiée ultérieurement pour se fixer à 1 500 £) était offerte au cours de la première année d'emploi suivant le programme.</p>	<p>Le recours à cette formation était faible : seulement de 4 % à 6 % des particuliers admissibles ont choisi d'y participer. Dans leur rétroaction, les participants éventuels ont signalé les raisons suivantes pour lesquelles le recours était faible (DWP, 2010) : le manque de conscientisation quant au fonctionnement de la subvention; le sentiment d'être trop vieux pour assimiler de nouvelles compétences; l'incapacité de discerner l'avantage de suivre la formation et le sentiment que la formation était superflue par rapport à certaines tâches d'emploi; le sentiment que la bourse de formation était incompatible avec la formation actuelle à long terme; le manque de temps; et le piètre choix de possibilités de formation.</p>

6. Programme de réadaptation professionnelle du RPC

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Canada</u> Un programme facultatif pour aider les bénéficiaires de prestations d'invalidité du RPC à réintégrer le marché du travail.</p>	<p>D'après la recherche au moyen des données administratives, d'une méthode de groupe de comparaison et d'une analyse de sensibilité, les incidences sur les résultats en matière d'emploi chez les hommes étaient modestes et estimées de façon imprécise. On a constaté des incidences plus marquées et, dans certains cas, statistiquement significatives chez les femmes. Les résultats sur le marché du travail semblent indiquer un résultat positif sur le plan des avantages financiers (Campolieti et coll., 2014).</p>

7. Le travail avec les fournisseurs de services d'éducation

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : États-Unis</u> Voici deux initiatives mises en évidence dans les publications :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'initiative <i>Plus 50</i>, laquelle finance les collèges communautaires afin que soient créés ou élargis des programmes qui ciblent les étudiants de plus de 50 ans dans l'optique d'une formation de la main-d'œuvre et d'une préparation professionnelle. • Un programme qui appuie la formation des personnes âgées afin que celles-ci deviennent préposées aux soins à domicile dans certains endroits au New Jersey, en Pennsylvanie et à New York. Créé par le National Council on Aging avec l'aide du Paraprofessional Healthcare Institute, le programme bénéficie de l'appui du ministère américain de la main-d'œuvre. 	<p>Les renseignements relatifs à ces initiatives portent davantage sur les extraits que les résultats.</p> <p>Depuis 2008, l'initiative <i>Plus 50</i> a permis d'accorder des subventions à 138 collèges communautaires, auxquels se sont inscrits en tout 37 494 personnes de 50 ans et plus aux programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre. Depuis 2010-2011, 12 192 baby-boomers ont obtenu un grade ou un certificat (EDSC, 2017a).</p> <p>Le programme de préposés aux soins à domicile a permis de former 424 particuliers âgés; de ce nombre, 218 ont obtenu un emploi non subventionné à titre d'agents de santé communautaire (EDSC, 2017a).</p>

Tableau A-5 Programmes et services d'aide à l'emploi

1. Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Canada</u> Il s'agit d'une initiative FPT à coûts partagés pour appuyer la réintégration des chômeurs – essentiellement de 55 à 64 ans – au marché du travail. L'ICTA a été offerte au départ dans des collectivités de 250 000 habitants ou moins qui accusaient un taux de chômage élevé ou subissaient des compressions ou fermetures. En 2014, on a instauré deux nouveaux critères d'admissibilité des collectivités : les besoins non comblés des employeurs et l'inadéquation des compétences. De 2014 à 2017, l'investissement du gouvernement fédéral dans ce programme s'est chiffré à 75 M\$. Il y a eu certaines variations dans les projets financés de l'ICTA, mais chaque projet devait : fournir au moins 25 heures par semaine d'activités; procurer des services d'aide à l'emploi; et offrir au moins deux activités de rehaussement de l'aptitude à l'emploi (p. ex., une évaluation, un mentorat par des pairs, une formation axée sur les compétences, des subventions salariales, une expérience de travail dans la collectivité, la préparation au travail autonome, de même que le suivi et le mentorat postérieur aux projets).</p>	<p>Il ressort d'une évaluation faite en 2010 que l'ICTA a favorisé la réintégration des chômeurs âgés : 75 % des participants sondés ont déniché un emploi durant ou après la participation (OCDE, 2012a). Il ressort également d'une évaluation faite en 2014 à l'aide d'une conception non expérimentale (avec un groupe de participants et un groupe de comparaison de travailleurs âgés) que les participants au programme avaient davantage tendance que les non-participants à dénicher du travail (une différence statistiquement significative de 6 %). Aucune différence dans les revenus n'a été constatée (EDSC, 2016). Une évaluation faite en 2016 s'est appuyée sur une méthode exploratoire ou d'enquête. Les résultats de la Colombie-Britannique, du Yukon et de la Nouvelle-Écosse donnent à penser que le programme dans ces secteurs progressait vers le résultat souhaité. Les participants étaient globalement satisfaits du programme et jugeaient utiles les activités en lien avec la recherche d'emploi et l'aptitude à l'emploi. Après examen des programmes dans les autres administrations, il a été conclu que l'ICTA était judicieusement conçue et exécutée. Des programmes semblables dans d'autres administrations permettaient d'en arriver à un accroissement des taux d'emploi, des gains et de la satisfaction professionnelle. On a constaté que le soutien par les pairs motive les participants et est en corrélation positive avec l'intensité de la recherche d'emploi; on a également constaté que la recension, la présélection et la sélection minutieuses des participants ainsi que l'appui continu dans l'établissement de buts en matière d'emploi rehaussent la possibilité de réussite en milieu d'emploi (EDSC, 2016).</p>

2. Services d'aide à l'emploi

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Canada</u> Des services d'aide à l'emploi sont offerts par les provinces et les territoires dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail avec le gouvernement fédéral.</p>	<p>Des évaluations des ententes sur le développement du marché du travail au Canada ont été menées pour examiner les répercussions de la participation des travailleurs âgés aux Services d'aide à l'emploi. Les répercussions cumulatives sur l'incidence sur l'emploi et les revenus d'emploi ont pu être observées chez les travailleurs âgés qui sont des prestataires actifs de l'AE (EDSC 2017).</p>

3. *New Deal 50 Plus*

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Royaume-Uni</u> Le programme <i>New Deal 50 Plus</i> était axé sur les chômeurs de 50 ans et plus qui touchaient des prestations depuis six mois ou plus et souhaitaient réintégrer le marché du travail. La participation était volontaire. Parmi les éléments de ce programme, il y avait l'appui individualisé à la recherche d'emploi d'un NDPA (conseiller personnel du programme <i>New Deal 50 Plus</i>).</p>	<p>Les éléments d'information qualitatifs montrent que les clients décidaient peut-être de ne pas consulter un conseiller parce qu'ils étaient d'avis qu'ils seraient « intégrés de force » au travail; qu'ils ne percevaient pas l'utilité du service; ou qu'ils avaient bon espoir de trouver eux-mêmes un emploi. Ceux qui ont fait appel au service disaient en règle générale avoir vécu une expérience positive et aimaient consulter le même conseiller au fil du temps (DWP, 2010). Ceux qui ont trouvé du travail disaient davantage avoir vécu une expérience positive et souhaitaient obtenir davantage d'appui consultatif même après l'obtention d'un emploi, tout particulièrement vers la fin des versements des crédits d'emploi (DWP, 2010).</p>

4. *Perspektive 50 Plus*

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Allemagne</u> Ce programme d'aide à la recherche d'emploi cible les chômeurs de 50 ans et plus qui touchent des prestations d'aide sociale. Si la prestation dans les régions varie quelque peu, le programme fournit habituellement des services d'encadrement et de counseling, une formation à court terme, ainsi que des conseils sur d'autres enjeux, au besoin (p. ex., endettement, santé, dépendance). Bien que des subventions à l'emploi puissent être versées par le truchement du programme, celles-ci ne</p>	<p>À l'aide d'une méthode de l'écart des différences et de l'appariement des coefficients de propension, des effets positifs ont été constatés, ce qui porte à croire que les programmes d'aide à la recherche d'emploi de ce genre sont efficaces auprès des travailleurs âgés. Les résultats d'évaluation se sont révélés supérieurs en ce qui touche le programme <i>Perspektive 50 Plus</i> que ceux des programmes de recherche d'emploi dans les autres pays à l'intention des travailleurs âgés, peut-être en raison du caractère exhaustif du programme (p. ex., des mesures selon l'âge qui contrent les</p>

touchent qu'un faible pourcentage de participants.	obstacles ou placements, dont les problèmes de santé, les difficultés relatives à la mobilité et les obligations en matière de soins) (Boockmann et Brandle, 2015). Les effets ont été plus marqués chez les hommes (Boockmann et Brandle, 2015).
--	--

5. Counseling et formation à la recherche d'emploi

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Suisse</u> Un projet expérimental qui cible précisément les chercheurs d'emploi de 45 ans et plus ayant de faibles perspectives quant à l'aptitude à l'emploi. Les éléments des services étaient l'intervention précoce, l'adaptation individuelle et la fréquence. Un appui individualisé était donné toutes les deux semaines, de même qu'un encadrement très intensif en petits groupes durant plus de 50 jours. L'encadrement en petits groupes était axé sur la stratégie de recherche d'emploi, l'autopromotion et l'acquisition de l'aptitude à l'emploi. Le projet expérimental s'est déroulé à deux bureaux du Service de l'emploi public (SEP).</p>	<p>Parmi les résultats d'évaluation (Arni, 2010, 2011) :</p> <p>Un pourcentage nettement supérieur de particuliers ayant reçu le service ont trouvé un emploi comparativement à ceux qui ne l'avaient pas reçu; l'encadrement précoce amoindrit la durée du chômage; l'encadrement de l'aptitude à l'emploi hausse la motivation relative à la recherche d'emploi; la participation a comporté un effet positif sur la satisfaction à moyen terme et à long terme face à la vie; le programme est d'une efficacité moindre chez les particuliers de plus de 55 ans.</p> <p>Les résultats pertinents à la création de programmes semblables à l'intention des chercheurs d'emploi âgés portent à croire qu'il vaut mieux recourir à des programmes intensifs et de courte durée, intervenir le plus tôt possible, et faire le suivi des progrès (Arni, 2011).</p>

6. Régime d'évaluation obligatoire des chômeurs âgés

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Belgique</u> Ce régime s'applique aux particuliers de 50 à 53 ans qui sont chômeurs depuis plus de trois mois. Les participants assistent à une séance d'information puis choisissent l'une ou plusieurs des activités suivantes : l'aide à la recherche d'emploi; la participation à un club d'emploi (dans lequel les compétences de recherche d'emploi sont enseignées puis mises en application collectivement); ou une formation professionnelle. Le régime porte davantage sur les activités de recherche d'emploi et le counseling que sur la formation. Des conseillers spécialisés font le suivi des participants et leur donnent du counseling.</p>	<p>Les résultats de l'estimation donnent à penser que le régime comporte une incidence sur l'emploi, bien qu'il y ait un décalage. On a constaté une progression de 3 % à 4,5 % de l'emploi de quatre à sept mois après la participation. Il était impossible d'obtenir des renseignements à propos de l'incidence sur la qualité ou la durée des emplois (Bollens, 2011). Parmi les domaines à étudier à l'avenir, il y a (Bollens, 2011) : le caractère autonome ou non des effets par rapport à la situation sur le marché du travail et le cycle économique à l'époque; l'influence exercée par la non-conformité et l'analyse des coûts-avantages.</p>

7. **Projet pilote Over 50 Outreach**

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Royaume-Uni</u> L'initiative servant à faire connaître aux personnes inactives (c.-à-d. les particuliers qui ne sont ni actifs, ni chômeurs) de plus de 50 ans les services de réintégration au marché du travail de Jobcentre Plus et à favoriser leur utilisation. Les particuliers obtenaient des services d'information, de sensibilisation et d'aiguillage.</p>	<p>Voici ce qui ressort de la recherche (Jones et Griffiths, 2011) :</p> <p>La promotion des services auprès des 50 ans et plus est optimale lorsqu'elle est personnalisée (prise de contact individualisée) et conçue sur mesure.</p> <p>Les activités de ce projet pilote qui propose une gamme de renseignements et de conseils sont davantage efficaces pour susciter l'intérêt que les campagnes assorties de dépliants et d'affiches.</p> <p>Dans ce projet, les travailleurs du même groupe d'âge étaient habituellement perçus comme davantage en mesure de faire montre d'empathie à l'égard des participants âgés.</p>

8. **Senior Community Service Employment Program (SCSEP)**

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : États-Unis</u> Le SCSEP cible les personnes de 55 ans et plus à faible revenu et aux piètres perspectives d'emploi. Il permet de fournir, moyennant un salaire minimal subventionné, des affectations à temps partiel de service dans la collectivité. L'un des objectifs du SCSEP consiste à hausser le nombre de personnes âgées qui trouvent un emploi non subventionné dans les secteurs public et privé. Il y a une diversité de participants en ce qui touche la scolarisation, l'âge, les antécédents professionnels, les obstacles à l'emploi, l'admissibilité aux pensions de retraite et à d'autres prestations gouvernementales. En 2011, le budget du SCSEP se chiffrait à 450 M\$ et comptait 46 103 postes de participants. Le coût annuel implicite pour chaque poste s'élevait à environ 9 700 \$. La participation au SCSEP est limitée à 48 mois.</p>	<p>À l'aide des données de 2009-2010, on a procédé à une évaluation des processus et des résultats. Selon celle-ci, 46 % des participants qui ont quitté le programme et étaient disponibles pour travailler ont obtenu des postes non subventionnés. Les taux d'emploi étaient inférieurs chez les participants handicapés, les travailleurs âgés, les participants à faible niveau de scolarité, de même que ceux qui habitent des régions où le taux de chômage est élevé. La probabilité d'obtenir un emploi non subventionné était inversement proportionnelle à l'âge.</p> <p>Les résultats d'un projet à l'autre variaient considérablement : 10 % accusaient des taux de placement en deçà de 18 %, tandis que ces taux se situaient à plus de 69 % dans la tranche supérieure de 10 % (Mathematica, 2012). D'autres données montrent que le SCSEP procure aux participants des avantages considérables sur les plans social et émotif et que le taux moyen de satisfaction chez les participants est passablement supérieur à celui des autres programmes gouvernementaux (Mathematica, 2012).</p>

9. La Prince's Initiative for Mature Enterprise (PRIME)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Royaume-Uni</u> Les objectifs de la PRIME consistent à diminuer le chômage et l'isolement social. Elle cible les plus de 50 ans qui souhaitent devenir travailleurs autonomes. La PRIME procure des ateliers informatifs sans frais, de la formation, des activités de réseautage ainsi que l'accès (sans frais ou à faible coût) à des conseils de gestion donnés par des conseillers homologués. Dans certaines régions, la formation et le mentorat peuvent être proposés à titre gracieux.</p>	<p>Un sondage mené en 2010 auprès de la clientèle de la PRIME a permis de constater que 45 % de ceux qui joignent la PRIME lancent une entreprise, tandis que seulement 15 % abandonnent leurs idées entrepreneuriales (OCDE, 2012c). D'après les estimations, la PRIME a aidé plus de 2 250 personnes de plus de 50 ans à lancer une entreprise en 2010-2011 (OCDE, 2012c).</p>

10. Ateliers de recherche d'emploi

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administrations : diverses</u> Dans plusieurs pays (p. ex., les Pays-Bas, le Japon et le Royaume-Uni), on se sert d'ateliers pour aider les travailleurs âgés à acquérir des compétences en recherche d'emploi. Les offres de programme ou de service peuvent englober la rédaction de curriculum vitæ, les techniques d'entrevue, la planification de carrière de même que la compréhension du marché du travail. À l'occasion, les ateliers sont jumelés à d'autres initiatives comme le perfectionnement des compétences relatives au travail, le réseautage et le jumelage emploi-travailleur.</p>	<p>Les programmes des ateliers se sont révélés efficaces et ont débouché sur des taux élevés de réintégration au marché du travail chez les participants (EDSC, 2017a). Il se peut que l'efficacité des ateliers soit fonction de facteurs autres comme l'état d'esprit des employeurs et leur niveau de conscientisation quant à l'embauche de personnes âgées (EDSC, 2017a).</p>

11. Programmes de travail autonome

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Canada</u> Aider les particuliers à se créer des emplois par le lancement d'une entreprise ou la progression vers le travail autonome.</p>	<p>L'évaluation des programmes de travail autonome révèle qu'ils permettent d'augmenter les heures travaillées, mais pas forcément la rémunération (OCDE, 2012a). La plupart des hausses constatées aux taux de travail autonome avec l'âge résultent d'un accroissement des taux de continuation du travail chez les travailleurs autonomes comparativement aux employés salariés. Le passage d'une situation de non-emploi à une</p>

	situation de travail autonome joue un rôle moindre (Schuetze, 2015).
--	--

12. Prioriser l'embauche de travailleurs âgés

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<u>Administration : Corée du Sud</u> Pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge et maintenir l'offre de main-d'œuvre, la Corée du Sud s'est dotée d'une législation en matière d'action positive qui identifie 77 professions pour lesquelles la priorité d'embauche va aux travailleurs âgés.	<i>Aucun discerné.</i>

13. Exiger que les entreprises élaborent un plan d'action pour l'emploi des travailleurs âgés

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<u>Administration : Belgique</u> En Belgique, depuis 2013, toutes les entreprises de 20 employés ou plus doivent inclure dans leurs conventions collectives un plan d'action pour l'emploi de personnes âgées de 45 ans et plus. Le plan peut comporter diverses obligations, telles que le recrutement d'un certain nombre d'anciens employés, l'élaboration de plans de carrière et la gestion de carrière, la mobilité interne et la rotation des tâches.	<i>Aucun discerné.</i>

14. Exiger qu'un pourcentage minimum d'employés soient des travailleurs âgés

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<u>Administration : Corée du Sud</u> Les entreprises en Corée du Sud sont tenues de veiller à ce qu'au moins 3% de leurs travailleurs soient âgés de 55 ans ou plus.	<i>Aucun discerné.</i>

Tableau A-6 Accommodements en milieu de travail

1. Subventions salariales (aux employés actuels)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Norvège</u> Un projet pilote mené pour constater si la diminution des heures avec pleine rémunération influencerait sur les décisions des travailleurs âgés de repousser le départ à la retraite. De 2007 à 2009, quatre organismes ont offert ce programme, lequel proposait aux employés de plus de 61 ans une diminution de 20 % de leurs heures de travail avec pleine rémunération.</p>	<p>En moyenne, les employés dont les heures de travail étaient réduites ont prolongé le temps consacré au travail avant de partir à la retraite, et on a constaté un gain minime sur les plans de la santé et du bien-être. Toutefois, les employés qui auraient prolongé leur vie professionnelle sans bénéficier de l'offre de réduction du temps consacré au travail ont également abrégé celui-ci. Il en a résulté une baisse globale de l'offre totale d'heures de travail (OCDE, 2012b).</p>

2. Droit légal à un régime de travail souple

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Royaume-Uni</u> En vertu du <i>Flexible Working Act</i> (2003) au Royaume-Uni, l'employé a le droit de demander un régime de travail souple (p. ex., le travail partagé, le télétravail, la semaine de travail comprimée, le travail à temps partiel, l'horaire échelonné ou la retraite progressive). Pour être admissible, l'employé doit avoir été au service du même employeur durant au moins 26 semaines. Bien que l'employé ait le droit de demander un régime de travail souple, l'employeur peut refuser s'il a un bon motif opérationnel de le faire.</p>	<p>Il ressort d'un sondage mené en 2008 auprès des employeurs que 95 % des milieux de travail sondés proposaient au moins un des six régimes de travail souples aux employés. Il s'agissait d'une hausse par rapport à 88 % en 2003. Le pourcentage d'employeurs autorisant des heures de travail réduites s'était accru pour passer de 40 % à 74 %. Le recours aux régimes de travail souples a augmenté au cours de la même période, mais à une cadence plus lente que l'offre à ce chapitre. Il ressort d'un sondage mené auprès des employés que 95 % relataient avoir eu accès à au moins un régime de travail souple si nécessaire, ce qui constitue une progression par rapport à 85 % en 2003 (Danziger, 2008).</p>

3. Congé prolongé

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Norvège</u> Depuis 2002, les employés de la fonction publique âgés de 62 ans ou plus ont la possibilité de prendre des congés supplémentaires. Pareille disposition de la convention collective vise à inciter les travailleurs âgés à prolonger leur participation au marché du travail.</p>	<p>Il ressort d'une évaluation du programme que les travailleurs âgés aimaient le concept des congés supplémentaires, mais avaient de la difficulté à les prendre. Le fait d'avoir des congés supplémentaires a ajouté à leur satisfaction professionnelle (Eurofound, 2013a) et contribué à prolonger la participation des travailleurs âgés au marché du travail; toutefois, d'autres facteurs (c.-à-d. le salaire bonifié, la</p>

	diminution des quarts de travail, la perception d'être apprécié) étaient tout aussi importants.
--	---

4. Initiative de maintien en poste du personnel infirmier chevronné (IMPPIC)

Description de la politique ou du programme	Principaux résultats
<p><u>Administration : Ontario</u> Le but de l'IMPPIC consistait à accroître le maintien en poste du personnel infirmier de plus de 55 ans par un allègement de 0,20 ETP des tâches exigeantes sur le plan physique ou psychologique, de même que l'offre de temps afin que le personnel infirmier s'investisse dans des projets spéciaux.</p>	<p>La participation à l'IMPPIC n'a semblé influencer ni sur la durée de service, ni sur l'intention de quitter l'emploi actuel (Doran et coll., 2015).</p>

Bibliographie

- AAKVIK, A., HECKMAN, J. et E. VYTLACIL. « Estimating treatment effects for discrete outcomes when responses to treatment vary: an application to Norwegian vocational rehabilitation programs », *Journal of Econometrics*, vol. 125, n^{os} 1-2, 2005, p. 15-51.
- ARNI, P. *How to Improve Labor Market Programs for Older Job-Seekers? Evidence from a Social Experiment*, Université de Lausanne, 2010.
- ARNI, P. *How to Improve Labor Market Programs for Older Job-Seekers? Evidence from a Social Experiment*, Université de Lausanne, 2011.
- ARNKIL, R. « Assessment of the Finnish National Programme on Ageing Workers (FINPAW) Discussion Paper », *Social Development Company Limited* (2011).
- BAKER, M. « The Retirement Behavior of Married Couples: Evidence from the Spouse's Allowance », *Journal of Human Resources*, vol. 37, n^o 1, 2002, p. 1-34.
- BAKER, M., GRUBER, J. et K. MILLIGAN. « The retirement incentive effects of Canada's income security programs », *Revue canadienne d'économique*, vol. 36, n^o 2, 2003, p. 261-290.
- BAUER, L. *The retrenchment of early retirement VUT: An aim to dispose an unaffordable policy as well as to prolong the labour participation*, Université Erasmus, Rotterdam (thèse de maîtrise), 2013.
- BAUKNECHT, J. et A. CEBULLA. « Extending Working Lives – Sticks and Carrots to Get the Older Unemployed Back into Employment », *Intereconomics 2016*, 2016, p. 134-139
- BEIER, M. E. *Strategies for Engaging and Retaining Mature Workers*, Université Rice, 2015.
- BÉLANGER, A., CARRIÈRE, Y. et P. SABOURIN. « Understanding Employment Participation of Older Workers: The Canadian Perspective », *Analyse de politiques*, vol. 42, n^o 1, University of Toronto Press, 2016, p. 94-109.
- BLAU, David, GILLESKIE, M. et B. DONNA. « The role of retiree health insurance in the employment behavior of older men », *International Economic Review*, vol. 49, n^o 2, 2008, p. 475-514.
- BLUEPRINT. *Rate Drop Rebate: Final evaluation report*, 2017. Sur Internet : <http://socialcapitalpartners.ca/wp-content/uploads/2018/05/Rate-Drop-Rebate-Final-Evaluation-Report-October-24-2017.pdf>.
- BOLLENS, J. « Evaluating the Mandatory Activation of Older Unemployed, WSE Report 5-2011 », *Steunpunt Werk en Sociale Economie*, Louvain, 2011.
- BOOCKMANN, B. et T. BRANDLE. « Integrating Older Employees into the Labour Market – Evidence from a German Labour Market Programme », *CESifo DICE Report 3/2015*, septembre 2015, p. 59-64
- BOOKMANN, B., ZWICK, T., AMMERMULLER, A. et M. MAIER. « Do hiring subsidies reduce unemployment among older workers? Evidence from natural experiments », *Journal of the European Economic Association*, vol. 10, n^o 4, 2012, p. 735-764.
- BREUNIG, R. V. et A. CARTER. *Do Earned Income Tax Credits for Older Workers Prolong Labor Market Participation and Boost Earned Income? Evidence from Australia's Mature Age Worker Tax Offset*, Tax and Transfer Policy Institute –Working paper 15/2018, 2018.
- CAMPOLIETI, M., GUNDERSON, M. K. L et J. A. SMITH. « The effect of vocational rehabilitation on the employment outcomes of disability insurance beneficiaries: new evidence from Canada », *IZA Journal of Labour Policy*, 2014, p. 3-10. Sur Internet : <https://doi.org/10.1186/2193-9004-3-10>.

CARP. *CARP's New Vision for Engaging Older Workers*, 2013.

CHEN, X., FOGÈRE, Maxime et Bruno RAINVILLE. Financial Factors and Labour Market Transitions of Older Workers in Canada, *International Journal of Population Research*, 2012, p. 1-11.
<https://doi.org/10.1155/2012/458723>

COMMISSION EUROPÉENNE. Employment Policies to Promote Active Aging 2012, *Analyse de l'Observatoire européen de l'emploi*, 2012. Consulté en septembre 2018 sur Internet : <https://www.ifa-fiv.org/wp-content/uploads/2015/03/6-EU-Active-Ageing-2012.pdf> (document en anglais seulement).

COOKE, M. « Policy Changes and the Labour Force Participation of older workers: evidence from six countries », *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement* vol. 25, n° 4, 2006, p. 387-400.

CRAWFORD, J. O., GRAVELING, R. A., COWIE, H. A. ET K. DIXON. « The health safety and health promotion needs of older workers », *Occupational Medicine*, vol. 60, n° 3, 2010, p. 184-192.

DANZIGER, A et S. WATERS BOOTS. « Memo on the Impact of the United Kingdom's Flexible Working Act », *Workplace Flexibility 2010: Georgetown Law*, 2008.

DE GROOT, N. et B. VAN DER KLAUW. *A randomized experiment on improving job search skills of older unemployed workers*, Université d'Amsterdam, 2016.

DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS (DWP). « 50+ back to work evidence review and indicative guide for secondary data analysis », *Research Report N° 615*, 2010.

DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS (DWP). « Extending Working Life: Behaviour change interventions », *Research Report N° 809*, 2012.

DEVRIES, R. « Pathways to retirement: Older university workers' attitudes and intentions towards retirement », *The Journal of Superannuation Management*, vol. 3, n° 2, 2009, p. 49-55.

DINGEMANS, E. et K. HENKENS. « Involuntary Retirement, Bridge Employment, and Satisfaction with Life: A Longitudinal Investigation », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 35, n° 4, 2014, p. 587.

DORAN, D., JEFFS, L., RIZK, P., LAPORTE, D. R., CHILCOTE, A. M. et Y. Q. BAI. « Evaluating the late career nurse initiative: a cross sectional survey of senior nurses in Ontario », *Journal of Nursing Management*, vol. 23, n° 7, 2014, p. 859-867.

DUVAL, R. The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries, *OECD Economics Department Working Papers No. 370*, Paris, éditions OCDE (document en anglais seulement), 2003.

EMPLOI QUÉBEC. Subvention salariale pour personnes expérimentée. Consulté en décembre 2018 sur Internet : <https://www.quebec.ca/emploi/subvention-salariale-pour-personnes-experimentees/>.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (EDSC). *Évaluation 2016 de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés*, 2016. Consulté en septembre 2018 sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-sociale/ministre/rapports/evaluations/2016-initiative-ciblee-travailleurs-ages.html>.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (EDSC). *Promouvoir la participation des Canadiens âgés au marché du travail*, 2016. Consulté en septembre 2018 sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/aines/forum/participation-marche-travail.html>.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (EDSC). *International Literature Review*, document interne d'EDSC, 2017a.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (EDSC). *Domestic Initiatives Review*, document interne d'EDSC, 2017b.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (EDSC). *Évaluation sur le développement du marché du travail : rapport de synthèse*, 2017c.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (EDSC). *Évaluation du programme de la Sécurité de la vieillesse : Phase 1*, 2018a. Consulté en septembre 2018 sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/programme-sv-phase-01.html>.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (EDSC). *Promouvoir la participation des Canadiens âgés au marché du travail : initiatives prometteuses*, mai 2018, 2018b.

EUROFOUND. *Employment trends and policies for older workers in the recession*, 2012. Consulté en octobre 2018 sur Internet : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/labour-market-social-policies/employment-trends-and-policies-for-older-workers-in-the-recession>

EUROFOUND. *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, 2013. Consulté en octobre 2018 sur Internet : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions-labour-market-social-policies/role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>

EUROFOUND. *Norway: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, 2013a. Consulté en novembre 2018 sur Internet : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/norway-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>.

EUROFOUND. *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2016 (document en anglais seulement).

FENG, J. « Voluntary Retirement Savings: The Case of Australia », *Journal of family and economic issues*, vol. 39, n° 1, 2018, p. 2-18.

FOUGÈRE, M., HARVEY, S., LAN, Y., LÉONARD, A. et B. RAINVILLE. « Incentives for Early Retirement in Canada's Defined-Benefit Public and Private Pension Plans: An Analysis with a Dynamic Life-Cycle CGE Model », *Retirement Policy Issues in Canada*, 2009, p. 129-166.

GELDERBLOM, A., COLLEWET, M. et J. DE KONING. *Arbeidsmarkt ouderen*, Erasmus School of Economics, 2011.

GOMEZ, R. et M. GUNDERSON. « For Whom the Retirement Bell Tolls: Accounting for Changes in the Expected Age of Retirement and the Incidence of Mandatory Retirement in Canada », *Canadian Public Policy / Analyse de politiques*, vol. 39, n° 1, 2011, p. 135-152.

GOMEZ, R. et M. GUNDERSON. « For Whom the Retirement Bell Tolls: Inter-temporal comparisons using the 1994 and 2002 Canadian General Social Survey », *Canadian Labour Market and Skills Researcher Network*, document de travail n° 22, 2009.

GUSTMAN, A. et T. STEINMEIER. *Older Workers and the Labour Market/Labour Market Policies for the Older Worker*, U.S. Department of Labour Employment and Training Administration Occasional Paper 2005-13, 2005

HEWKO, S, REAY, T., ESTABROOKS, C. A. et G. G. CUMMINGS. « Conceptual Models of Early and Involuntary Retirement among Canadian Registered Nurses and allied health professional », *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, vol. 37, n° 3, 2018, p. 294-308. Sur internet : 10.1017/S0714980818000223.

JONES, G. et R. GRIFFITHS. *Over 50s Outreach Pilot: qualitative research*, Department for Work and Pensions, Royaume-Uni, 2006.

KOSHIRO, Kazutoshi (Ph. D.). « Policies for a Smoother Transition from Work to Retirement », *Journal of Aging & Social Policy*, vol. 8, n^{os} 2-3, 1996, p. 97-114. Sur Internet : [10.1300/J031v08n02_07](https://doi.org/10.1300/J031v08n02_07).

KOHLE-SEIDL. *Retention and Re-integration of older workers into the labour market: What works?*, Institute for Employment Research, IAB Discussion Paper 17/2017, 2017.

KULLMANN, M. et M. ROCCA. *Part-time work with part-time retirement: Towards an alliance between labour law and pensions for healthy ageing of the workforce?*, Université de Maastricht, 2016.

LAROQUE, G. et B. SALANIÉ. « Une décomposition du non-emploi en France », *Économie et Statistique*, n^o 331, 2000, p. 47-66.

LAUN, L. *The Effect of Age-Targeted Tax Credits On Retirement Behavior*, Working Paper Series, n^o 18, IFAU - Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, 2012.

LAURIN, A., MILLIGAN, K. et T. SCHIRLE. Comparing Nest Eggs: How CPP Reform Affects Retirement Choices, *C.D. Howe Institute Commentary*, N^o 352, 2012.

LEFEBVRE, P., MERRIGAN, P. et P.-C. MICHAUD. *The Recent Evolution of Retirement Patterns in Canada, Research Report, Social and Economic Dimensions of an Aging Population*, Université McMaster, Hamilton, 2011. Sur Internet : <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2423356>.

LOWE, G. *Seniors and the Labour Force*, document interne d'EDSC, 2011.

MATHEMATICA POLICY RESEARCH INC. et SOCIAL POLICY RESEARCH INC. (2012). Evaluation of the Senior Community Service Employment Program (SCSEP), *U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Final Report*, 2012. Consulté en septembre 2018 sur Internet : https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2013_03.pdf.

MCDERMOTT, H. J. et coll. « Developing occupational health services for active age management », *Occupational Medicine*, vol. 60, n^o 3, 2010, p. 193-204.

MILLIGAN, K. et T. SCHIRLE. « Health and Capacity to Work of Older Canadians: Gender and Regional Dimensions », *Canadian Public Policy / Analyse de politique*, vol. 44, n^o 2, 2018, p. 159-172.

MILLIGAN, K. S. et T. SCHIRLE. *Labour Force Participation of Older Men in Canada, NBER Working Paper Series*, document de travail 24874, 2018. Consulté sur Internet : <http://nber.org/papers/w24874>.

MILLIGAN, K., et T. SCHIRLE. Public Pensions and Retirement: International Evidence in the Canadian Context, *Skills Research Initiative Working Paper 2006-A13, Micro-Economic Policy and Analysis*, Industrie Canada, 2006 (document en anglais seulement).

MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH (MSAH). *Longer careers? 'Veto' programme indicators*, Helsinki, 2008.

CONSEIL NATIONAL DES AÎNÉS. *Les travailleurs âgés les plus à risque de se retirer du marché du travail ou de se retrouver sans emploi : Points de vue des employeurs sur la façon de maintenir en poste et d'attirer les travailleurs âgés*, 2013. Consulté en octobre 2018 sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/conseil-national-aines/programmes/publications-rapports/2013/travailleurs-ages-risque.html>.

NATIONAL SENIORS STRATEGY. *Ensuring Older Canadians are Supported in the Workplace* (2017), consulté en octobre 2018 sur Internet : <http://www.nationalseniorsstrategy.ca/wp-content/uploads/2015/02/NSS-SupportforCaregivers-Employment1.pdf>.

NILSSON, K., OSTERGREN, P., KADEFORS, R. et M. ALBIN. « Has the participation of older employees in the workforce increased? Study of the total Swedish population regarding exit from working life », *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 44, n° 5, 2016, p. 506-516.

NOVA SCOTIA DEPARTMENT OF SENIORS. *Shift: Nova Scotia's Action Plan for an Aging Population*, Halifax, province de Nouvelle-Écosse, 2017.

NYCE et coll. « Does retiree health insurance encourage early retirement? », *Journal of Public Economics*, vol. 104, 2013, p. 40-51.

OBSERVATOIRE EUROPÉEN DE L'EMPLOI (OEE). *EEO Review: Long-term unemployment, 2012: Austria, 2012a*. (document en anglais seulement).

OBSERVATOIRE EUROPÉEN DE L'EMPLOI (OEE). *EEO Review: Employment Policies to promote active ageing, 2012: The Netherlands, 2012a*. Consulté sur Internet : [http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be/sites/default/files/EEO%20Review%20\(2012\)%20-%20Employment%20policies%20to%20promote%20active%20ageing.%20The%20Netherlands.pdf](http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be/sites/default/files/EEO%20Review%20(2012)%20-%20Employment%20policies%20to%20promote%20active%20ageing.%20The%20Netherlands.pdf) (document en anglais seulement).

OCDE. *Perspectives de l'emploi : chapitre 3 – Renforcer les incitations financières au travail : le rôle des prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi*, 2005. Consulté en septembre 2018 sur Internet : <https://www.oecd.org/fr/els/emp/36780919.pdf>.

OCDE. *OECD Thematic Follow-up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers: Canada (situation mid-2012)*, 2012a. Consulté en septembre 2018 sur Internet au : http://www.oecd.org/els/emp/Older%20workers_Canada-MOD.pdf (document en anglais seulement).

OCDE. *OECD Thematic Follow-up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers: Norway (situation mid-2012)*, 2012b. Consulté en septembre 2018 sur Internet au : <https://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Norway-MOD.pdf> (document en anglais seulement).

OCDE. *Policy Brief on Senior Entrepreneurship: Entrepreneurial Activities in Europe*, 2012c. Consulté en novembre 2018 sur Internet : http://www.oecd.org/cfe/leed/EUEMP12A1201_Brochure_Entrepreneurial_Activities_EN_v7.0_accessible.pdf (document en anglais seulement).

PICCHIO, Matteo. « Is training effective for older workers? » *IZA World of Labour*, p. 121, 2015. Consulté en novembre 2018 sur Internet : <https://wol.iza.org/uploads/articles/121/pdfs/is-training-effective-for-older-workers.pdf>

PIGNAL, J., ARROWSMITH, S. et A. NESS. *Premiers résultats de l'Enquête sur les travailleurs âgés, 2008*, Ottawa, Statistique Canada, 2010.

POLLOCK, A. et T. C. SARGENT. *Retirement Behaviour and the CPP: A Simulation Model*, document de travail 2004-08, ministère des Finances, Canada, 2004.

PROJET DE RECHERCHE SUR LES POLITIQUES (PRP). *Encourager les choix touchant le travail et le départ à la retraite : Rapport de projet*, Ottawa, 2005.

REVENU QUÉBEC. *Crédit d'impôt pour travailleurs d'expérience*. Consulté en décembre 2018 sur Internet : <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credit-dimpot-pour-travailleurs-de-63-ans-ou-plus/>
RIX, S. « Working late: policy relevance for older workers in the United States », *Australian Journal of Social Issues*, vol. 51, n° 2, 2016.

ROMEU GORDO, L. et J. WOLFF. « Creating Employment or Keeping Them Busy? An Evaluation of Training Programs for Older Workers in Germany », *Journal of Aging and Social Policy*, vol 23, n° 2, 2011, p. 198-218.

SCHUETZE, H. J. « Self-Employment and Retirement in Canada: The Labour force Dynamics of Older Workers », *Canadian Public Policy / Analyse de politiques*, mars 2015.

SOCA, Maria Luisa da Silva. Tax Incentives to Promote Active Ageing: The Introduction of the Doorwerkbonus in the Netherlands, (thèse de maîtrise), *Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement (Netspar)*, Université Tilburg, 2013.

TAKALA, MERVI et NIKI VAANANEN. *Does part-time pension extend working lives? A Finnish case study*, Finnish Centre for Pensions, Reports, 2016.

TAYLOR, P., EARL, C. ET C. MCLOUGHLIN. « Recent public policy and Australian older workers », *Australian Journal of Social Issues*, vol 51, n° 2, 2016, p. 229-247.

UPPAL, S. « Le travail autonome chez les personnes âgées », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 1, 2011. Consulté en septembre 2018 dans Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/2011001/pdf/11400-fra.pdf>.

VAN RIESEN, G. The Pension Tangle: Achieving Greater Uniformity of Pension Legislation and Regulation in Canada, *C.D. Howe Institute Commentary No. 294*, 2009. Consulté en octobre 2018 dans Internet : https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/commentary_294.pdf

WARREN, A. M. et E. K. KELLOWAY. « Retirement decisions in the context of the abolishment of mandatory retirement », *International Journal of Manpower*, vol. 31, n° 1, 2010, p. 286-305.

WEBBER, A. et H. HOFER. Are Job Search Programs a Promising Tool? A Microeconomic Evaluation for Austria, *IZA Discussion Paper No. 1075*, 2004. Consulté en septembre 2018 dans Internet : <http://repec.iza.org/dp1075.pdf>.