

SÉMINAIRE INTERNATIONAL DE DROIT SOCIAL COMPARÉ FRANCE-QUÉBEC



Les politiques de l'emploi au défi de l'âge

1^{er} au 4 octobre 2024
Université Laval



UNIVERSITÉ
LAVAL

université
de BORDEAUX



PRÉSENTATION

Dans le cadre des activités de la [Chaire de recherche Antoine-Turmel sur la protection juridique des aînés](#), de la [Chaire internationale d'études comparées de la santé au travail \(CIECST\)](#), du [Centre interuniversitaire sur la mondialisation et le travail \(CRIMT\)](#) et du [Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale \(COMPTRASEC\)](#), l'Université Laval accueillera la deuxième édition du Séminaire international de droit social comparé du 1er au 4 octobre 2024.

Organisé en alternance entre l'Université Laval et l'Université de Bordeaux, ce séminaire bisannuel rassemble des chercheurs de divers horizons pour échanger sur des thèmes comparatifs liés au travail et à l'emploi, tout en offrant aux étudiants des cycles supérieurs une expérience d'analyse comparative.

Le thème de cette deuxième édition porte sur « Les politiques de l'emploi au défi de l'âge ». L'âge peut, entre autres, affecter ou agir comme un déterminant sur les conditions de travail et le parcours professionnel de la personne salariée, la santé au travail et les enjeux d'adaptation du travail à la personne humaine, la lutte contre les discriminations, le contentieux juridique du travail ainsi que les enjeux propres aux milieux de travail syndiqués. L'analyse comparée du droit permettra de déceler les variables institutionnelles conditionnant les droits des « jeunes » et les droits des « aînés » dans le modèle nord-américain et leur pendant dans le modèle français. Le travail de comparaison juridique proposé s'attachera tant à l'analyse des manières dont les problèmes de l'âge sont formulés dans le contexte du travail et de l'emploi qu'à la recherche de solutions pour y remédier.

Ces investigations ne manqueront pas d'interroger les variables d'une telle comparaison dans la perspective interdisciplinaire des relations industrielles afin d'étudier les facteurs démographiques, sociologiques, historiques, économiques, organisationnels ou autres du traitement de l'âge dans la relation d'emploi et les relations du travail de même que le rôle joué par les acteurs et les institutions du travail dans la fabrication et la mise en œuvre des politiques de l'emploi.

Ce séminaire se déroulera sur le campus de l'Université Laval. La participation pour la communauté étudiante inscrite au 2e ou au 3e cycle en droit ou en relations industrielles à l'Université Laval est gratuite, ce qui inclut l'accès aux conférences et aux ateliers, les lunchs ainsi que les soupers collectifs. La participation peut donner lieu à des crédits universitaires, selon les règles du programme de l'étudiant, et une attestation de participation sera remise à tous les participants.

Programme

GÉNÉRAL

01
Octobre

Colloque d'ouverture

9 h	Accueil
9 h 15 à 9 h 30	Mots de bienvenue
9 h 30 à 11 h 45	Panels 1 et 2
11 h 45 à 13 h 30	Dîner
13 h 30 à 17 h	Panels 3 à 5
17 h à 19 h	Cocktail dînatoire

02
Octobre

Atelier

9 h 30 à 12 h 30	L'âgisme au travail : problématisation
12 h 30 à 14 h	Dîner
14 h à 16 h	Visite guidée de l'Assemblée nationale du Québec
19 h	Souper collectif au restaurant

03
Octobre

Atelier

9 h 30 à 12 h 30	Travail en atelier
12 h 30 à 14 h	Dîner
14 h à 15 h 30	Travail en atelier et préparation de la synthèse
15 h 30 à 17 h 30	Conférence thématique de la Chaire de recherche Antoine-Turmel sur la protection juridique des aînés
18 h à 20 h	Cocktail dînatoire

04
Octobre

Plénière de clôture

9 h 30 à 11 h 30	Présentation de la synthèse des travaux
11 h 30 à 12 h 30	Dîner
12 h 30	Fin du séminaire





PROGRAMME

SALLE 2151, PAVILLON CHARLES-DE KONINCK
UNIVERSITÉ LAVAL

9h ACCUEIL DES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES

9h15 MOTS DE BIENVENUE

9h30 PANEL 1 - LES CATÉGORIES D'ÂGE À L'ÉPREUVE DES POLITIQUES DE L'EMPLOI : REGARD EMPIRIQUE

Présidence : Aline Lechaume, professeure, Département des relations industrielles, Université Laval

Charles Fleury, Université Laval

Perspectives sur le travail des jeunes étudiants

Frédéric Hanin, Université Laval

La retraite au-delà de l'inactivité. Analyse des temps sociaux au Canada à partir de l'enquête sociale générale 1992-2015

10h30 PAUSE

10h45 PANEL 2 - LES DÉFIS DE L'INCLUSION DES AÎNÉS AUX MILIEUX DE TRAVAIL

Présidence : Charles Tremblay Potvin, professeur, Faculté de droit, Université Laval

Philippe Martin, CNRS

L'emploi des seniors en France: le droit dans le prisme des politiques publiques

Louise Langevin, Université Laval

Trop vieilles pour travailler : la ménopause comme critère d'entrée dans la vieillesse pour les femmes

11h45 DÎNER

13h30 PANEL 3 - SANTÉ ET SÉCURITÉ : DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL À L'INDEMNISATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES EN FONCTION DE L'ÂGE

Présidence : Anne-Marie Laflamme, professeure, Faculté de droit, Université Laval

Loïc Lerouge, CNRS

Le droit de la pénibilité au travail: évolutions et perspectives

Vincent F. Dion, Université Laval

L'utilisation de l'âge comme condition de l'indemnisation des lésions professionnelles au Québec



PROGRAMME (suite)

SALLE 2151, PAVILLON CHARLES-DE KONINCK
UNIVERSITÉ LAVAL

14h30 PAUSE

14h45 **PANEL 4 - LES RÉGIMES DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL : UN PONT D'OR VERS LA RETRAITE ?**

Présidence : Mathieu Dupuis, professeur, Département des relations industrielles, Université Laval

Gilles Auzero, Université de Bordeaux

Le salarié âgé saisi par les normes conventionnelles

Simon Quilès, Université Laval

Les obligations du syndicat dans la représentation des retraités

15h45 PAUSE

16h **PANEL 5 - TRAVAIL ET VULNÉRABILITÉS: LA PRISE EN COMPTE DE L'ÂGE DANS LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION**

Présidence : Sébastien Parent, professeur, Département des relations industrielles, Université Laval

Jérôme Porta, Université de Bordeaux

L'adaptation du travail à l'âge du travailleur

Mélanie Samson, Université Laval

Bénévolat et droits fondamentaux: concilier vie privée, égalité et protection des personnes vulnérables

17h MOT DE CLÔTURE

17h10 COCKTAIL RÉSEAUTAGE

PANEL 1

LES CATÉGORIES D'ÂGE À L'ÉPREUVE DES POLITIQUES DE L'EMPLOI : REGARD EMPIRIQUE

**CHARLES
FLEURY**

Professeur, département de relations industrielles, Université Laval

PERSPECTIVES SUR LE TRAVAIL DES JEUNES ÉTUDIANTS

L'Assemblée nationale du Québec a adopté, en juin 2023, la loi sur l'encadrement du travail des enfants (loi 19). Bien que saluée par plusieurs observateurs, cette loi a fait l'objet d'un certain nombre de critiques, de la part du patronat, mais aussi des jeunes, des parents et de certains groupes de la société civile. Ces derniers étaient particulièrement inquiets des possibles inégalités induites par cette nouvelle loi. Examinant dans une perspective critique la question de la centralité du travail au sein de la société québécoise, notre communication entend plus spécifiquement réfléchir au rapport que la société québécoise entretient avec le travail des jeunes étudiants. Après avoir fait état de l'importance du travail chez les jeunes étudiants québécois âgés de moins de 18 ans et présenté certaines caractéristiques des jeunes travailleurs, nous nous interrogerons sur la place que le travail occupe chez les jeunes étudiants québécois issus de différents milieux, et ce, en regard d'autres sociétés (notamment la France). Cela nous conduira à s'interroger sur les représentations du travail chez les jeunes québécois et leur famille, mais aussi sur les attentes de la société à l'égard de la participation des jeunes étudiants au marché du travail. Notre propos s'appuiera sur les données de Statistique Canada et sur la littérature entourant le travail des jeunes au Québec et ailleurs.

PANEL 1

LES CATÉGORIES D'ÂGE À L'ÉPREUVE DES POLITIQUES DE L'EMPLOI : REGARD EMPIRIQUE

FRÉDÉRIC HANIN

Professeur, Département des relations industrielles, Université Laval

LA RETRAITE AU-DELÀ DE L'INACTIVITÉ. ANALYSE DES TEMPS SOCIAUX AU CANADA À PARTIR DE L'ENQUÊTE SOCIALE GÉNÉRALE 1992-2015

Cette communication s'intéresse aux temps sociaux de la retraite à partir d'une analyse quantitative des données canadiennes concernant l'emploi du temps dans l'Enquête Sociale Générale (ESG) de Statistique Canada afin de sortir de la représentation de la retraite comme temps social de l'inactivité. La retraite est généralement analysée comme un système de revenus de retraite (SRR), constitué de plusieurs politiques publiques, qui vise à remplacer le revenu d'emploi relié à une activité professionnelle. Dans cette perspective, la retraite est associée au statut d'inactivité au sens économique du terme. En sociologie, on parlait même de «mort sociale» pour qualifier la situation typique des retraités au XXe siècle (Guillemard, 1972). À partir de l'analyse des données canadiennes concernant l'emploi du temps sur une période d'environ 30 ans, nous proposons une analyse des classes latentes (ACL) qui permette de discuter l'articulation entre la retraite et les différents temps sociaux: le temps de travail, le temps personnel, le temps domestique, le temps familial, le temps associatif, le temps du loisir, le temps de la consommation, etc. Les résultats permettent de montrer que si la retraite regroupe ces différents temps sociaux, il existe encore une forte segmentation entre les personnes dont les facteurs explicatifs sont autant micro que méso. Les politiques publiques qui régulent la retraite au Canada devraient davantage s'appuyer sur la notion de temps sociaux plutôt que d'opposer les actifs et les inactifs autour de l'âge de la retraite.

PANEL 2

LES DÉFIS DE L'INCLUSION DES ÂÎNÉS AUX MILIEUX DE TRAVAIL

**PHILIPPE
MARTIN**

Directeur de recherche au CNRS, COMPTRASEC UMR 5114

L'EMPLOI DES SENIORS EN FRANCE : LE DROIT DANS LE PRISME DES POLITIQUES PUBLIQUES

La place des travailleurs âgés dans le marché du travail en France est assez singulière. Les seniors - c'est à dire les 55-64 ans- y sont historiquement sous-représentés et le taux d'emploi de cette catégorie demeure aujourd'hui inférieur à la moyenne européenne (56,9% pour une moyenne européenne à 62,3%). La présente intervention se propose de livrer quelques éléments explicatifs de cette situation. On verra que, dans la seconde partie du 20^è siècle, le droit à l'emploi des seniors a été en quelque sorte sacrifié ou, en tout cas, fortement orienté par des politiques de gestion de l'emploi par les âges: il s'est agi de "sortir" les vieux pour faire de la place aux jeunes. Au tournant du 21^è siècle, ces politiques ont connu un coup d'arrêt, notamment sous l'impulsion de l'Union européenne. S'est imposée une nouvelle approche de l'emploi et du rôle de l'Etat social. Surtout, ce sont les réformes des systèmes de retraites qui, en exigeant de travailler plus longtemps, ont impliqué la fabrication de politiques actives en matière d'emploi des seniors. De fait, les seniors sont plus en emploi aujourd'hui qu'ils ne l'étaient il y a 25 ans. On essaiera d'analyser les effets de la législation française sur l'emploi, mais aussi le travail des seniors. On fera l'hypothèse que dans cette affaire, ce n'est pas tant le droit au travail, ou la liberté du travail des individus - notamment des travailleurs âgés - qui est au cœur de la réflexion: le droit continue d'être instrumentalisé au service de politiques publiques visant à contenir la dette publique et assurer la compétitivité économique du pays.

PANEL 2

LES DÉFIS DE L'INCLUSION DES AÎNÉS AUX MILIEUX DE TRAVAIL

**LOUISE
LANGEVIN**

Professeure, Faculté de droit, Université Laval

TROP VIEILLES POUR TRAVAILLER : LA MÉNOPAUSE COMME CRITÈRE D'ENTRÉE DANS LA VIEILLESSE POUR LES FEMMES

En Occident, la ménopause - physiologique ou sociale - marque l'entrée des femmes dans la vieillesse, accompagnée d'une perte de statut, contrairement aux hommes pour qui l'âge n'a pas le même effet. Après une analyse de la ménopause sous l'angle de la construction sociale, ma présentation aborde l'intersection de l'âge et du genre au travail. Les femmes préménopausées, en transition ménopausique et postménopausées, et qui demeurent actives sur le marché du travail, affrontent une double discrimination en raison de leur âge et de leur sexe/genre. Elles sont perçues comme moins productives, moins flexibles, trop vieilles, mais surtout moins attirantes sur le plan sexuel. Cependant, pour contrer la pénurie de main d'oeuvre, les employeurs devront enrayer les stéréotypes à l'égard des travailleuses ménopausées jugées trop âgées et adapter le milieu de travail à leurs réalités.

PANEL 3

SANTÉ ET SÉCURITÉ : DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL À L'INDEMNISATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES EN FONCTION DE L'ÂGE

**LOÏC
LEROUGE**

Directeur de recherche au CNRS, COMPTRASEC UMR 5114

LE DROIT DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL: ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

La pénibilité est le résultat d'une situation de travail difficile et contraignante qui est susceptible de causer un dommage à celui ou celle qui réalise la prestation de travail. Or, selon les emplois et les tâches à effectuer, au cours de leur carrière, les travailleurs sont confrontés à des conditions de travail plus ou moins pénibles. Quand elles sont répétées ou s'étendent dans le temps, ces conditions de travail sont aussi usantes pour la santé des travailleurs et certains d'entre eux ont plus de mal à terminer leur carrière dans de bonnes conditions de santé. L'objet de la contribution sera de décrire le dispositif français imaginé en 2014 pour faire face à ce phénomène, puis d'analyser son développement avant dégager les perspectives d'évolution ou d'arrêt.

PANEL 3

SANTÉ ET SÉCURITÉ : DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL À L'INDEMNISATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES EN FONCTION DE L'ÂGE

VINCENT F. DION

Avocat à la Direction générale des affaires juridiques de la CNESST et étudiant à la maîtrise, Faculté de droit, Université Laval

L'UTILISATION DE L'ÂGE COMME CONDITION DE L'INDEMNISATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES AU QUÉBEC

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (la LATMP) permet à un travailleur d'être indemnisé pour une lésion survenue par le fait ou à l'occasion de son travail. La valeur de ces indemnités et les conditions d'octroi, de maintien, de fin ou de réduction de celles-ci varient selon plusieurs facteurs, dont l'âge du travailleur ou de ses ayants cause. À première vue, il apparaît singulier que le législateur ait choisi d'avantager ou de désavantager des travailleurs en se fondant aussi ostensiblement sur l'âge de ceux-ci. Dans le cadre de notre présentation, nous suggérerons que ces choix traduisent l'intention du législateur de prévenir la surindemnisation ou la sous-indemnisation des bénéficiaires de la LATMP en utilisant l'âge de ceux-ci comme un indicateur de leur capacité de gain réelle, qu'elle soit pré-lésionnelle ou post-lésionnelle.

PANEL 4

PANEL 4 – LES RÉGIMES DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL : UN PONT D'OR VERS LA RETRAITE ?

**GILLES
AUZERO**

Professeur de droit, Université de Bordeaux, COMPTRASEC UMR 5114

LE SALARIÉ ÂGÉ SAISI PAR LES NORMES CONVENTIONNELLES

Il s'agira de procéder à une étude empirique, afin d'apprécier comment la question du salarié âgé est envisagée par les conventions et accords collectifs de travail. L'étude est orientée principalement vers la question des préretraites d'entreprise, dites «préretraites maison», mais aussi sur les dispositifs conventionnels parfois fort novateurs qui permettent d'assurer une transition "apaisée" entre la vie professionnelle et la retraite, par le recours notamment au mécénat de compétence et à d'autres organisations allégées du temps de travail. Il convient bien sûr, dans le même temps, de s'interroger sur les niveaux pertinents concernés, étant observé que l'on peut raisonnablement penser que c'est le niveau de l'entreprise qui est intéressé au premier chef. Mais des questions d'articulations des différents niveaux ne sont pas à exclure.

PANEL 4

PANEL 4 – LES RÉGIMES DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL : UN PONT D'OR VERS LA RETRAITE ?

**SIMON
QUILÈS**

Étudiant à la maîtrise, Faculté de droit, Université Laval

LES OBLIGATIONS DU SYNDICAT DANS LA REPRÉSENTATION DES RETRAITÉS

Dans un contexte inflationniste et de détérioration du filet social au cœur duquel l'épargne personnelle et les régimes de retraite publics peinent à assurer un niveau de vie décent à tous, l'acteur syndical québécois a réellement un intérêt à jouer un rôle actif dans la négociation des régimes de retraite privés avec l'employeur afin de remonter ce niveau de vie. Cette idée d'octroyer une qualité de vie minimale à tous constitue par ailleurs le fondement de l'idéologie syndicale. Cependant, les cas d'actualité des dernières années ont démontré que les régimes de retraite privés permettent difficilement d'octroyer aux retraités un niveau de vie convenable. Or la jurisprudence canadienne reconnaît que l'acteur syndical a une obligation résiduelle de représentation envers les retraités pour les situations qui se sont cristallisées avant le départ à la retraite. Deux questions seront abordées en lien avec cette problématique:

1. Quelle est la portée de cette obligation
2. Comment l'acteur syndical québécois la concilie avec son devoir de juste représentation envers les salariés actifs qui est énoncé à l'article 47.2 du Code du travail?

PANEL 5

TRAVAIL ET VULNÉRABILITÉS : LA PRISE EN COMPTE DE L'ÂGE DANS LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION

**JÉRÔME
PORTA**

Professeur de droit à l'Université de Bordeaux (COMPTRASEC UMR 5114)

L'ADAPTATION DU TRAVAIL À L'ÂGE DU TRAVAILLEUR

L'idée de l'adaptation du travail à l'homme traverse l'ensemble du droit social. «le travail n'est pas une marchandise». Toutefois, au-delà du symbole, le principe est peu objet d'analyse juridique. Bien souvent, l'idée d'une adaptation du travail à l'homme est même rabattue sur la seule question de la santé au travail. L'article L. 4121-2 du Code du travail, seule occurrence positive de ce principe dans le droit français, en est emblématique puisqu'il se limite aux seules questions de prévention. La prise en compte de l'âge du travailleur révèle à l'opposé une conception riche et plurielle de ce qu'adapter le travail à l'homme veut dire. L'article 32-2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en est un bon exemple: «Les jeunes admis au travail doivent bénéficier de conditions de travail adaptées à leur âge et être protégés contre l'exploitation économique ou contre tout travail susceptible de nuire à leur sécurité, à leur santé, à leur développement physique, mental, moral ou social ou de compromettre leur éducation». On le voit, l'adaptation du travail à l'âge répond ici à des exigences variées, mêlant protection de la santé, lutte contre l'exploitation, prise en compte du développement du jeune travailleur et de son éducation. Notre contribution vise à rendre compte de ce pluralisme des grammaires juridiques en jeu dans l'adaptation du travail en fonction de l'âge des travailleurs.

PANEL 5

TRAVAIL ET VULNÉRABILITÉS : LA PRISE EN COMPTE DE L'ÂGE DANS LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION

**MÉLANIE
SAMSON**

Professeure, Faculté de droit, Université Laval

BÉNÉVOLAT ET DROITS FONDAMENTAUX : CONCILIER VIE PRIVÉE, ÉGALITÉ ET PROTECTION DES PERSONNES AÎNÉES VULNÉRABLES

Notre présentation portera sur la façon de concilier le droit à la protection de la personne âgée et les droits fondamentaux de la personne qui souhaite agir à titre de bénévole auprès d'elle. Dans un premier temps, nous examinerons dans quelle mesure la Charte protège les droits à l'égalité et au respect de la vie privée de la personne qui pose sa candidature pour un emploi bénévole, en comparant sa situation à celle de la personne qui postule un emploi rémunéré. Dans un second temps, nous étudierons dans quelle mesure le droit à la protection des personnes âgées vulnérables justifie des restrictions aux droits fondamentaux de l'aspirant bénévole.

3 OCTOBRE 2024

CONFÉRENCE THÉMATIQUE

CHAIRE DE RECHERCHE ANTOINE-TURMEL SUR LA PROTECTION JURIDIQUE DES AÎNÉS

**MARTINE
LÉGACÉ**

Université d'Ottawa

CIRCONSCRIRE L'ÂGISME COMME FACTEUR D'INCITATION À LA RETRAITE : DE LA NÉCESSITÉ D'UN CHANGEMENT DE CULTURE ORGANISATIONNELLE

Les études effectuées en milieu de travail au Canada comme au Québec montrent que l'âgisme s'inscrit parmi les facteurs d'incitation à la retraite des travailleurs âgés tout autant qu'il explique, en partie, la sur-représentation de ces travailleurs dans les statistiques de chômage de longue durée. L'objectif de cette conférence est de circonscrire, en amont comme en aval, les éléments prédictifs de l'âgisme au travail, comme ses conséquences. Précisément, trois volets seront abordés : (1) déterminer si et dans quelle mesure les travailleurs âgés perçoivent être la cible d'âgisme et quel en est l'impact en termes d'engagement et d'intentions de demeurer en emploi; (2) examiner le point de vue des employeurs sur les travailleurs âgés, notamment des biais implicites de l'âge auxquels ils souscrivent; enfin, (3) réfléchir à des initiatives et stratégies qui permettraient de prévenir ou à tout le moins de réduire l'âgisme en milieu de travail.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Ce colloque s'inscrit dans les activités de la Chaire de recherche Antoine-Turmel sur la protection juridique des aînés, de la Chaire internationale d'études comparées de la santé au travail (CIECST), du Centre interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) et du Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC).

MERCI À NOS PARTENAIRES!



Chaire internationale
CIECST | Études comparées
de la santé au travail

COMPTRASEC | Centre
de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale



Promouvoir des prises de consciences éthiques

Chaire de recherche Antoine-Turmel
sur la protection juridique des aînés

Faculté des sciences sociales
Département des
relations industrielles

Faculté de droit

