



Association québécoise  
des retraité(e)s des secteurs  
public et parapublic

# Mémoire

de l'Association québécoise des  
retraité(e)s des secteurs public et  
parapublic (AQRP)

**dans le cadre du Plan d'action  
gouvernemental 2024-2029, issu de  
la politique gouvernementale Vieillir  
et vivre ensemble, chez soi, dans sa  
communauté, au Québec (VVE)**

Avril 2023

## Pour nous joindre

### **La direction générale :**

5400, boulevard des Galeries, bureau 111,  
Québec (Québec) G2K 2B4  
418 683-2288 ou 1 800 653-2747  
info@aqrp.ca  
www.aqrp.ca

### **Téléphone :**

Nos services téléphoniques sont disponibles du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30. Une messagerie vocale est accessible en dehors des heures d'ouverture.

### **À nos locaux :**

Nos heures d'ouverture sont du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30.



# Table des matières

Introduction .....	5
Emplois et revenus disponibles .....	6
Éliminer les discriminations à l'égard des travailleurs d'expérience..	6
Mesures potentielles d'élimination des préjugés à l'égard des travailleurs d'expérience .....	6
Organismes et employeurs .....	8
Âgisme et reconnaissance de la diversité des personnes âgées .....	9
Favoriser l'engagement intergénérationnel .....	9
Lutter contre l'isolement des personnes âgées par la mixité intergénérationnelle .....	9
Mesure potentielle pour favoriser les liens intergénérationnels .....	10
Les organismes pouvant être agréés au titre de l'engagement de Service Civique.....	11
Services et soutien à domicile .....	12
Assurer des services d'assistance, d'aide et de répit accessibles et de qualité aux personnes âgées.....	12
Approche potentielle mixte de soutien à domicile au Québec .....	13
Réussir le virage vers le soutien à domicile par la coopération.....	14
Recommandation 1. Créer un Programme de certification des entreprises amies des aînés .....	15
Recommandation 2. Instaurer un Service Civique pour les personnes aînés .....	15
Recommandation 3. Créer des États généraux sur le virage vers le soutien à domicile .....	16
Conclusion.....	17
Bibliographie .....	18



## À propos de l'AQRP

L'Association québécoise des retraité(e)s des secteurs public et parapublic (AQRP) est la principale association indépendante de retraités de l'État au Québec.

L'Association a pour mission de promouvoir et de défendre les droits et les intérêts économiques, financiers, culturels, intellectuels et sociaux de ses membres. L'AQRP se démarque de plus par son implication citoyenne soutenue en faveur d'enjeux d'intérêt public qui concernent les personnes âgées et retraitées du Québec.

Fondée en 1968, l'AQRP est composée de plus de 35 000 membres ayant adhéré directement et volontairement à l'Association. Elle accueille des personnes retraitées provenant des gouvernements du Québec et du Canada, des municipalités et des sociétés d'État du Québec, ainsi que des réseaux québécois de la santé et de l'éducation. Elle accueille, en outre, les personnes préretraitées des secteurs public et parapublic.

Tout en collaborant de façon très active et constructive avec ses nombreux partenaires associatifs, privés et gouvernementaux, l'AQRP se distingue comme association indépendante de tout lien syndical et travaille directement pour l'intérêt de sa clientèle des secteurs public et parapublic.

L'AQRP est fortement impliquée dans l'ensemble des régions du Québec, étant énormément active sur le plan local et désignant la majorité des membres de son conseil d'administration. L'AQRP est donc l'association québécoise la plus représentative des intérêts de l'ensemble des retraités et préretraités des secteurs public et parapublic, tous critères confondus. Enfin, elle est une partenaire incontournable pour tout enjeu touchant le million de personnes âgées et retraitées du Québec, en particulier dans leurs relations avec le gouvernement.



# Introduction

Tendance démographique mondiale anticipée de longue date, le vieillissement est désormais un phénomène bien concret qui bouleverse la physionomie des sociétés occidentales, notamment avec l'arrivée des baby-boomers à l'âge de la retraite. Au Québec, le milieu de la santé réagit depuis plusieurs années, en anticipant les pressions financières que ce phénomène risque d'exercer sur le système de soins, et, en mobilisant la société autour du « Vieillir et vivre ensemble ». (Garon *et al.*, 2018)

La politique québécoise Vieillir et vivre ensemble, chez soi, dans sa communauté, au Québec (VVE) interpelle les administrations locales sur le programme Municipalités amies des aînés (MADA), tant comme vecteur d'orientation que comme véhicule d'incitatifs financiers, mais ces derniers sont très modestes (Lord et Piché, 2018). Cette politique, uniquement centrée sur le paradigme de l'activation, ne peut suffire comme réponse sociale au « problème » du vieillissement et garantir le droit de vieillir dignement à tous. (Marchand, 2018).

L'Association québécoise des retraité(e)s des secteurs public et parapublic (AQRP) estime que l'enjeu du vieillissement se situe dans l'adoption de référentiels du vieillissement ne misant pas uniquement sur l'activation, mais aussi sur un cadre en mesures de soutien des expériences de fragilité et de vulnérabilité des individus, lesquelles sont inhérentes à la vie humaine, et ce, afin de privilégier, non pas l'activité à tout prix dans le vieillir, mais bien un vieillir à tout prix dans la dignité.

Le présent mémoire vise un élargissement de la notion d'activation dans le vieillir, afin de la mobiliser davantage sous l'angle du maintien du bien-être, de la satisfaction personnelle et de l'engagement dans la vie. Trois types de mesures et stratégies discursives sont présentées. **Premièrement**, nous présentons des conseils par lesquels les employeurs peuvent recruter et soutenir les travailleurs d'expérience. **Deuxièmement**, nous avons recours à l'approche de l'économie mixte du *care* afin de présenter une approche visant à accroître l'offre de soins et de soutien à domicile. **Troisièmement**, nous stipulons que les contacts intergénérationnels peuvent réduire les préjugés lorsque des personnes plus jeunes et plus âgées collaborent de manière égale dans des projets communs.



# Emplois et revenus disponibles

## Éliminer les discriminations à l'égard des travailleurs d'expérience

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit l'âgisme comme une situation dans laquelle « l'âge est utilisé pour catégoriser et diviser les gens d'une façon qui entraîne des préjugés, des désavantages et des injustices. Il peut prendre de nombreuses formes, se traduisant par des attitudes empreintes de préjugés, des actes discriminatoires et des politiques et des pratiques institutionnelles perpétuant des croyances stéréotypées ». (Organisation mondiale de la santé, 2021).

Les préjugés à l'égard des travailleurs âgés risquent d'exacerber la discrimination fondée sur l'âge à chacun des stades de l'emploi, allant de leur recrutement jusqu'à leur sortie de la main-d'œuvre (Solem, 2016). Les préjugés liés à l'âge entraîneront peut-être des conséquences néfastes pour les travailleurs âgés qui tentent de s'intégrer (ou se réintégrer) à la population active. Lorsqu'il est question de la discrimination à l'égard des travailleurs âgés, il peut s'agir de les ignorer dans le processus d'embauche, de formation ou d'avancement, ou de les inciter à prendre prématurément leur retraite.

## Mesures potentielles d'élimination des préjugés à l'égard des travailleurs d'expérience

Bien que des appels soient lancés à répétition pour obtenir des éléments d'information à propos d'orientations et d'initiatives prometteuses (Gahan et *al.*, 2017), les données sur les initiatives d'élimination des préjugés à l'égard des travailleurs âgés demeurent infimes. Les recommandations ou les suggestions consistent habituellement en des énoncés généraux sur la façon de lutter contre la discrimination en milieu de travail et qui préconisent des initiatives de conscientisation destinées aux gestionnaires chargés de l'embauche et aux travailleurs âgés eux-mêmes.

Une initiative digne de mention vise l'aménagement de « milieux de travail amis des aînés » qui favorisent la participation des personnes âgées à la vie active; ce que les convictions âgistes entravent peut-être. À l'exemple de l'initiative des municipalités amies des aînés, dans les milieux de travail qui souhaitent devenir amis des aînés, on s'objecte aux conceptions et aux convictions à propos des travailleurs âgés, puis on instaure des pratiques propices à l'épanouissement d'une culture inclusive où le rendement n'est pas rattaché à l'âge (Appannah et Biggs, 2015).



Bien que l'OMS n'ait pas établi de critères qui définissent le milieu de travail ami des aînés, les initiatives qui promeuvent ce concept prennent habituellement en considération les pratiques de recrutement et d'embauche en milieu de travail, et les moyens par lesquels les employeurs peuvent être attentifs aux besoins des travailleurs d'expérience. À titre d'exemple, le Royaume-Uni a conçu des lignes directrices et une trousse d'outils décrivant des mesures concrètes pour permettre aux employeurs d'aménager des milieux de travail amis des aînés (*Centre for Ageing Better*, 2018). Aux États-Unis, le *Certified Age Friendly Employer Program* est une initiative ayant pour objet de répertorier les organismes qui se dévouent dans l'adoption de normes de pratiques exemplaires favorisant l'embauche et l'emploi des 50 ans et plus. L'attestation qui s'y rapporte informe le travailleur d'expérience que l'employeur est acquis à l'idée d'un milieu de travail sans discrimination ni parti pris ayant trait à l'âge. Au total, près de 100 employeurs l'ont obtenue (voir figure 1 ci-dessous).

The screenshot shows the RetirementJobs.com website. At the top, the logo reads "RetirementJobs.com JOBS FOR PEOPLE OVER 50". Navigation links include "home", "job search", "reviews", "premium", "career advice", and "about us". On the right, there are links for "Login", "Create Account", and "Employers: Post Jobs".

### Certified Age Friendly Employer Program

**CERTIFIED AGE FRIENDLY EMPLOYER (CAFE)™ PROGRAM**  
The Age Friendly Foundation's ("The Foundation") *Certified Age Friendly Employer (CAFE)™* program is an initiative to identify those organizations that are committed to being the best places to work for employees at or above age 50. A list of employers that have earned The Foundation's *Certified Age Friendly Employer™* designation is available at this page:  
<https://www.agefriendlyfoundation.org/success-stories>.

**ABOUT THE PROGRAM**  
This special designation means The Age Friendly Foundation has determined—following a confidential, comprehensive in-depth analysis based on interviews with authorized employer representatives—that the employer meets The Foundation's Age Friendly Certification Standards. Meeting these Certification Standards specifically includes the employer showing a commitment to employ individuals over age 50 and to internally investigate employee complaints regarding age discrimination. *Certified Age Friendly Employers* pay a fee for triennial reviews & monitoring and for support of The Age Friendly Foundation's extensive advocacy outreach on behalf of job seekers over age 50. *Certification* does not mean that the business's products or services have been evaluated or endorsed as age friendly by The Foundation. Businesses are under no obligation to seek *Certification*, and some businesses are not certified because they have not sought certification. Similarly, not all organizations that apply for certification, earn it, however, in these cases, The Age Friendly Foundation will identify key weaknesses in the employer's program so that they may improve those deficiencies and reapply at a future time.

**CERTIFICATION PURPOSE**  
The purpose of the *Age Friendly Employer Certification* program is to assist age 50+ job seekers by identifying those employers committed to objectively considering them for appropriate employment, free of age bias or discrimination which is one of their major concerns. *Certified Age Friendly Employers* want age 50+ candidates to know they are valued for their knowledge, maturity, reliability and productivity.

**our company**

- Our Story
- About Us
- FAQs
- Contact Us
- Products and Services
- Management Team
- Board of Directors
- Advisory Board
- Press Releases
- In The News
- Speaking Engagements

Find us on Facebook  
Follow us on Twitter

Member of International Association of Employment Web Sites

Figure 1 – Programme d'attestation des employeurs amis des aînés, États-Unis [traduction libre]

## Organismes et employeurs

Parmi les initiatives destinées aux organismes et aux employeurs, il y a des activités de conscientisation ainsi que des mesures d'aide telles que des outils et des guides à l'appui des pratiques de recrutement et d'embauche, et des examens des politiques en matière de ressources humaines. À titre d'exemple, en Colombie-Britannique, WorkBC a mis au point une ressource qui procure aux employeurs de précieux éclaircissements sur le recrutement, l'embauche et le maintien en poste. Cette ressource donne des renseignements sur les idées fausses répandues (les préjugés) à propos des travailleurs d'expérience (voir figure 2 ci-dessous).

**Mature Worker Misconceptions**

Making a strategic decision to better engage and recruit mature workers may be new to your business.

**Common misconceptions about mature workers include:**

**Older workers have difficulty learning new skills, particularly with respect to technology.** Many experienced workers are eager to learn new skills, but are often overlooked for professional development opportunities as a result of outdated assumptions about willingness to learn new skills. Discussing and offering new training opportunities is vital to creating an environment where learning can comfortably occur.

**Older employees will not work for many years.** Research suggests that mature workers sustain the highest job tenure overall. Their traditional values of dedication and service translates into loyalty for your company.

**Older workers have more health problems that will cause them to miss work.** Employees aged 50+ do not sustain more injuries or absences than their younger counterparts. Many mature workers remain employed because of the psychological and social benefits a workplace community provides. This positive correlation between work and health has been well-documented and indicates that people who stay engaged in work (either paid or unpaid) tend to remain in better health and live longer – in all age groups.

**It is awkward for young employees to manage older workers.** A multigenerational workforce provides an excellent opportunity for mutually beneficial relationships. A commitment to ongoing and open communication creates an environment where respect and understanding can thrive.

**All mature workers want to work part time.** Mature workers are often interested in flexible work options. Providing flexibility to your employees will help distinguish you as an employer of choice, not only for mature workers, but to other potential labour pools such as immigrants, First Nations, young people and people with disabilities.

**“Seniors are phenomenal employees. Some people say that mature workers don't like change but in my opinion that's absolutely not the case. When you teach them something they pick it up quickly and then they can run with it. You don't have to be standing over them constantly.”**

*Lori Keetch, Editor/Owner, Senior Connector*

10

Figure 2 – Livret de WorkBC sur les façons de faire participer les travailleurs d'expérience (extrait) [traduction libre]



# Âgisme et reconnaissance de la diversité des personnes âgées

## Favoriser l'engagement intergénérationnel

La sagesse est transmise aux jeunes alors que les aînés, au fil des ans, deviennent leurs mentors. Les séniors partagent des expériences de vie, des rencontres mémorables, des histoires surprenantes, et même certains de leurs secrets bien gardés. Tout cela stimule les jeunes, élargit leurs horizons, les incite à rêver et les aide à comprendre l'histoire et le rôle important que nos aînés ont joué dans la société. Le processus aide à briser l'isolement auquel les aînés sont souvent confrontés, tout en exposant les jeunes à la richesse des connaissances, de la sagesse et de l'expérience des aînés. Les jeunes sont aussi mieux placés pour comprendre la vulnérabilité et la fragilité des aînés, et parfois, l'incertitude de leur situation personnelle (Organisation mondiale de la santé, 2023).

## Lutter contre l'isolement des personnes âgées par la mixité intergénérationnelle

Dans une dynamique intergénérationnelle vertueuse pour les jeunes comme pour les aînés, les jeunes rendent visite à des personnes âgées isolées, afin de lutter contre leur isolement, les accompagner dans des sorties, réaliser avec elles des activités favorisant épanouissement et autonomie, et les sensibilisent aux conduites à tenir pour éviter les chutes. Deux des impacts observés peuvent être valorisés : la baisse du taux de chute chez les personnes âgées accompagnées, et la baisse de leur isolement. (Unis Cité, 2023).

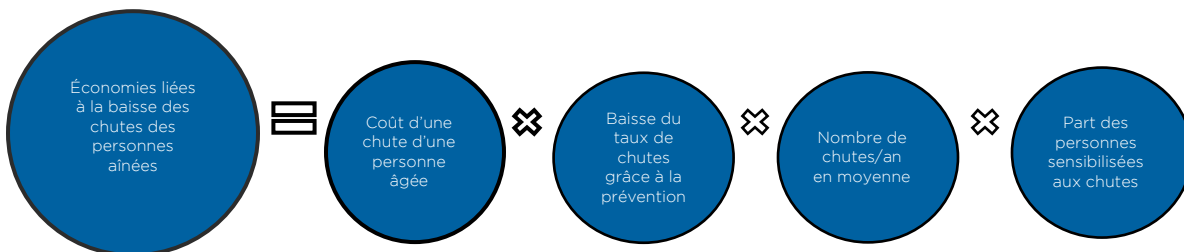


Figure 3 - Exemple de calcul réalisé par Unis Cité pour chiffrer la valeur des actions préventives réalisées par les jeunes pour prévenir les chutes.



## Mesure potentielle pour favoriser les liens intergénérationnels

Comblant le fossé entre les générations aide à faire tomber les barrières entre les personnes d'âges différents et à surmonter des problèmes comme l'isolement social, l'âgisme et l'incompréhension. En créant un environnement favorable qui est propice aux échanges d'idées, de connaissances et d'expérience, on valorise les forces de la communauté et on ouvre la voie à d'autres Municipalités amies des aînés (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2020).

Dans cet objectif de mixité sociale, le service civique est un exemple d'un dispositif permettant aux jeunes de 16 à 25 ans de s'engager dans une mission d'intérêt général auprès d'organismes ou d'institutions publiques. L'objectif de l'engagement de Service Civique est à la fois de mobiliser la jeunesse face à l'ampleur de nos défis sociaux et de proposer aux jeunes un nouveau cadre d'engagement, dans lequel ils pourraient mûrir, gagner en confiance en eux, en compétences, et prendre le temps de réfléchir à leur propre avenir, tant citoyen que professionnel (Gouvernement de la République française, 2023).

Il a également pour objectif d'être une étape de vie au cours de laquelle des jeunes, de toutes origines sociales et culturelles, pourront se côtoyer et prendre conscience de la diversité de notre société. Les volontaires en Service Civique doivent intervenir en complément de l'action de salariés, agents, stagiaires, et/ou bénévoles, sans s'y substituer. Ils ne peuvent pas intervenir sur des missions relevant du fonctionnement général d'un organisme. Ainsi, les missions de Service Civique doivent permettre d'expérimenter ou de développer de nouveaux projets au service de la population, de multiplier l'effet bénéfique d'actions existantes en touchant davantage de bénéficiaires, ou de renforcer la qualité du service à la population déjà rendu par les salariés, agents, stagiaires et/ou bénévoles.

À titre d'exemple, en France, le Service Civique auprès des aînés permet de mettre en relation de jeunes volontaires avec des organismes, par la mise en place d'initiatives de sensibilisation, d'aide au recrutement et de formation, destinées tant aux jeunes qu'aux tuteurs (voir figure 4 ci-dessous). Concrètement, la mission d'un jeune volontaire peut consister à faire des visites de convivialité en établissement, proposer des activités en individuel aux résidents et les encourager à participer aux projets en cours et aux actions organisées au sein de leur résidence.

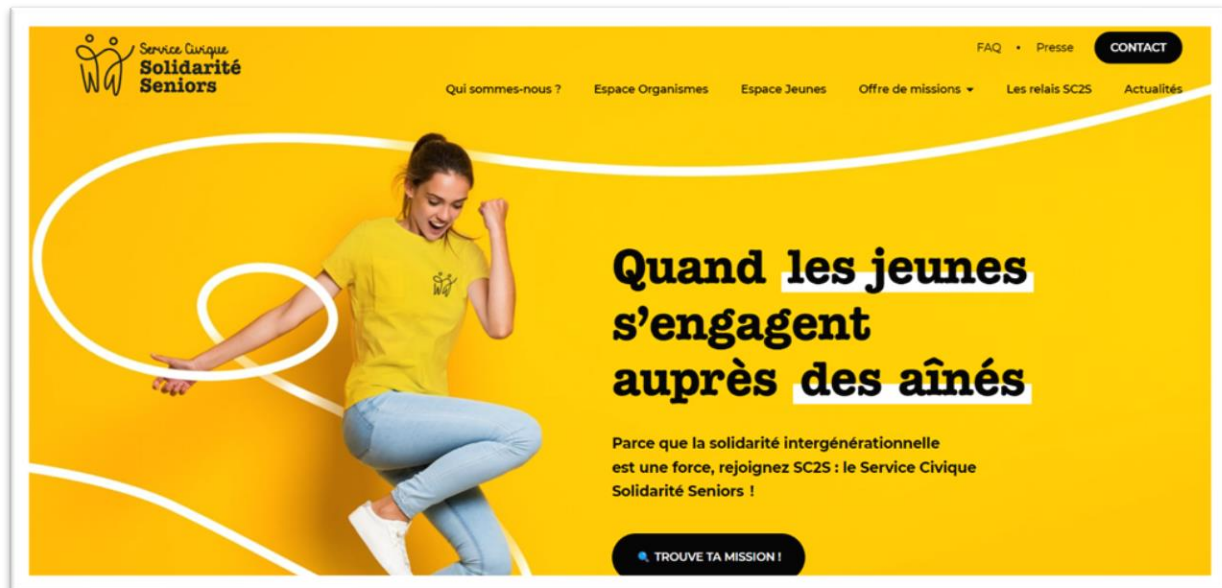


Figure 4 - Service Civique de solidarité pour personnes âgées (France)

## Les organismes pouvant être agréés au titre de l'engagement de Service Civique

L'engagement de Service Civique ne peut pas être réalisé dans une association culturelle ou politique, une congrégation, une fondation d'entreprise ou un comité d'entreprise.

Les organismes pouvant être admissibles à l'agrément de Service Civique pour personnes âgées sont :

Les entreprises d'économie sociale à but non lucratif, parmi lesquelles peuvent être citées :

- Entreprises d'économie sociale en aide domestique;
- Entreprises d'économie sociale en aide à domicile;
- Entreprises d'économie sociale en soins de la personne;

Les personnes morales de droit public, parmi lesquelles peuvent être citées :

- Les 900 Municipalités amies des aînés au Québec;
- Les établissements publics :
  - Maison des aînés et maisons alternatives;
  - Établissements publics de soins de longue durée (CHSLD).



# Services et soutien à domicile

## Assurer des services d'assistance, d'aide et de répit accessibles et de qualité aux personnes âgées

La pression la plus importante que le système de santé québécois aura à subir dans les décennies à venir sera celle du vieillissement de la population, parce que le coût des soins que requièrent les citoyens augmente de façon considérable à mesure qu'ils avancent en âge (Association québécoise des retraité(e)s des secteurs public et parapublic, 2022).

Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), le soutien à l'autonomie est le parent pauvre du système de santé au Québec. L'ISQ avance que ce système, axé sur les soins curatifs, ne répond pas aux besoins d'une population vieillissante dont l'accompagnement requiert des soins qui ne sont pas strictement médicaux (soins infirmiers, physiothérapie, suivis) et d'autres qui ne sont pas des soins de santé (services ménagers, accompagnement, aide à la vie quotidienne). Ces activités sont à l'extérieur du périmètre traditionnel du système de santé (Institut de la statistique du Québec, 2018).

Dans le cadre de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) de 2015-2016, Statistique Canada a mesuré les besoins insatisfaits en matière de soins à domicile. « Environ 1,2 million de Canadiens d'âge adulte ont déclaré avoir eu besoin de soins durant l'année précédente et un tiers d'entre eux (433 000) n'ont pas reçu les soins requis », soit une proportion de 35,4 ». (Statistique Canada, 2018).

Tous ces facteurs feront en sorte que les pressions pour augmenter la prestation de services de soins à domicile seront plus fortes que dans les décennies antérieures. Elles forceront les gouvernements à revoir leurs priorités et à consacrer une proportion plus importante des ressources collectives à cet enjeu, et, donc, à ajuster l'offre de services de soins à domicile à une demande qu'ils ne pourront pas ignorer.



## Approche potentielle mixte de soutien à domicile au Québec

Pour les personnes âgées, rester chez soi est une garantie de stabilité, alors même que sont vécues des pertes liées à l'âge, à la maladie ou au handicap. Quand le corps ne tient plus, c'est l'habitat qui tient lieu d'une certaine cohérence dans la vie de l'aîné. Ainsi, la participation des aînés et de tous les acteurs concernés dans l'élaboration, l'implantation et la gouvernance d'une politique moderne en matière de soutien à domicile est nécessaire (Association québécoise des retraité(e)s des secteurs public et parapublic, 2022).

Sachant que le paradigme hospitalo-centriste ne permet pas, au Québec, de s'adapter aux besoins liés au soutien à domicile, l'émergence d'une économie mixte du *care*, en collaboration avec les services publics, les services communautaires, les entreprises d'économie sociale ou – éventuellement – des entreprises privées, est nécessaire. Les services de soutien à domicile reposent sur un réseau mixte où coexistent tous ces acteurs. Il faut prendre acte de cette réalité et y adapter le rôle de l'État et ses politiques d'encadrement.

Selon l'Institut du Québec (IDQ), le défi de la main-d'œuvre sera aussi considérable pour les soins à domicile; des services qui reposent sur les ressources humaines et pour lesquels il n'y a pas de solution technologique. Grâce à un réseau mixte, il y aura une meilleure gestion de la productivité, notamment dans l'utilisation des ressources humaines et dans la coordination des différentes formes de services. La diversité des intervenants – privés, communautaires, économie sociale – pourra également permettre un accès à différents bassins de main-d'œuvre potentielle (Institut de la statistique du Québec, 2018).

En raison de la multiplicité des intervenants, de la grande variété des services offerts, de la diversité des cultures organisationnelles et de la pluralité des formes de soutien, l'IDQ soutient qu'un tel réseau est d'une grande complexité. Si les CLSC jouent leur rôle pour les services de soutien à domicile, nous pouvons élargir la couverture de services tels que l'aide à la vie domestique ainsi que l'aide aux soins personnels. Il s'agit d'intégrer ces services par la création d'emplois de qualité dans la communauté et en CLSC.



## Réussir le virage vers le soutien à domicile par la coopération

La coopération favorise la complémentarité entre les partenaires et l'utilisation efficace de ressources limitées. Alors que les effectifs manquent partout, il faut tout mettre en œuvre pour faire intervenir la bonne personne au bon moment. Une meilleure coordination des efforts des partenaires permettrait de se donner des outils concrets pour améliorer les services, identifier et combler les manques, et innover pour mieux répondre à des situations locales (Ouedraogo, 2022).

Afin d'assurer des services d'assistance, d'aide et de répit accessibles, de qualité et adéquats, des partenariats avec des entreprises publiques, privées et communautaires devront être réalisés, comme :

- Le Réseau de coopération des EÉSAD;
- La Fondation AGES;
- Le Regroupement provincial des comités des usagers.



## Recommandation 1. Créer un Programme de certification des entreprises amies des aînés

Le programme Employeur ami des aînés serait un programme de certification affilié à la démarche Municipalité amie des aînés. Il identifierait les organisations québécoises qui s'engagent à être les meilleurs lieux de travail pour les employés âgés de 65 ans et plus. L'objectif de ce programme serait d'aider les demandeurs d'emploi âgés de 65 ans et plus, en identifiant les employeurs qui s'engagent à les considérer objectivement pour un emploi approprié, exempt de préjugés liés à l'âge ou de discrimination, et de reconnaître les employeurs qui souhaitent que les candidats âgés de 65 ans et plus sachent qu'ils sont appréciés pour leurs connaissances, leur maturité, leur fiabilité et leur productivité.

Un Employeur ami des aînés certifié devrait répondre aux exigences suivantes :

- Valoriser les employés en fonction de leurs compétences, de leurs qualifications et de leur contribution;
- Maintenir les politiques, les pratiques et les programmes soutenant les personnes de 65 ans et plus;
- Valoriser les connaissances, la maturité, la fiabilité et la productivité des employés;
- S'engager à offrir des emplois significatifs, des opportunités de développement et des salaires et avantages compétitifs aux employés de 65 ans et plus.

## Recommandation 2. Instaurer un Service Civique pour les personnes aînées

Le volontariat de jeunes en Service Civique auprès de personnes âgées contribue à renforcer les liens entre les générations et ainsi lutter contre l'âgisme; ces représentations sociales et culturelles bien souvent erronées de la vieillesse. Il prouve que la solidarité intergénérationnelle est bien vivante et renforcée en cette période de crise sanitaire, mais aussi que les jeunes peuvent s'investir auprès des personnes âgées.



Le Service Civique pour personnes âgées, destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, serait sous la responsabilité du Secrétariat à la jeunesse. Les expériences de travail seraient offertes dans des municipalités auprès des entreprises d'économie sociale, des centres d'hébergement de soins de longue durée, des maisons des aînés et des maisons alternatives. Le Service Civique aurait une durée de quelques mois. À la fin de l'expérience, les jeunes devraient s'engager dans une démarche de scolarisation ou d'insertion en emploi, sous la supervision des forums jeunesse. Ces forums se trouvent dans chaque région du Québec.

Concrètement, les jeunes volontaires auraient pour mission de :

- Rendre visite à des personnes âgées isolées à domicile ou en maison de retraite, organiser des animations, des jeux et des sorties pour nouer avec elles des relations de confiance;
- Recueillir leurs mémoires, leurs souvenirs et valoriser ces témoignages (livres, expositions, films, réseaux sociaux, etc.);
- Développer la vie sociale et la création de liens pour la personne âgée en l'aidant à rencontrer d'autres seniors de son quartier, à participer à des activités d'associations locales (clubs de lecture, jardinage, gymnastique et autres);
- Favoriser la mobilité et l'accès aux services et activités;
- Proposer des animations autour du numérique pour développer la curiosité des personnes âgées et favoriser le maintien du lien avec leurs proches, notamment leurs enfants et petits-enfants.

## Recommandation 3. Créer des États généraux sur le virage vers le soutien à domicile

Dans une perspective de vieillissement de la population, il est essentiel que des États généraux sur le soutien à domicile soient mis sur pied. La tenue d'états généraux permettrait de réfléchir à l'ajustement de l'offre de services pour les soins à domicile chez les personnes âgées. Il est indispensable que des alliances avec les entreprises publiques, privées et d'économie sociale soient développées afin de déboucher sur une stratégie concertée de soutien à domicile.

Les personnes âgées n'ont pas à faire les frais de l'organisation parfois complexe des services dont ils ont besoin. S'il est essentiel d'élargir les options, celles-ci, à notre avis, doivent être mûrement réfléchies. Dans une optique où, de toute évidence, l'accès aux services publics pourrait être organisé et plus sélectif, il est nécessaire qu'il devienne une priorité à double point de vue avec l'aide de la population, du secteur





communautaire à but non lucratif, du secteur des entreprises d'économie sociale et des élus locaux. Ainsi, cela permettrait :

- ◆ L'élargissement dans une stratégie concertée de la couverture de services tels que l'aide à la vie domestique (entretien matériel de tout ordre), ainsi que l'aide aux soins personnels (lever, coucher, bain);
- ◆ L'intégration de ces services dans une stratégie de développement économique local par la création d'emplois de qualité dans la communauté et en CLSC, tout en favorisant la réinsertion sociale.

## Conclusion

En conclusion, il faut retrouver le sens du « soin » et du « prendre soin » qui procèdent avant tout d'une construction éthique, sociale et politique. L'accompagnement des personnes âgées dépendantes et la sollicitude à leur égard ne constituent pas des « biens de consommation », mais la reconnaissance principielle que la personne âgée est une personne. Dans cette optique, il s'agira de définir un cadre pour que notre société démocratique puisse se repérer face à des questions complexes qui se posent, comme celles révélées par la pandémie de la COVID-19.

L'enjeu est donc bien un enjeu de santé publique, en mettant en place un ensemble cohérent de mesures et de moyens, comme ceux précités, mobilisant des compétences multidisciplinaires et non uniquement sanitaires et médicales, afin de constituer la politique publique Vieillir et vivre ensemble, chez soi, dans sa communauté, au Québec, en impliquant une participation de la société.



## Bibliographie

Abrams, D., Swift, H. J. et Drury, L. (2016). Old and Unemployable? How Age-Based Stereotypes Affect Willingness to Hire Job Candidates. *Journal of Social Issues*, 72(1), 105-121. <https://doi.org/10.1111/josi.12158>

Appannah, A. et Biggs, S. (2015). Age-Friendly Organisations: The Role of Organisational Culture and the Participation of Older Workers. *Journal of Social Work Practice*, 29(1), 37-51. <https://doi.org/10.1080/02650533.2014.993943>

Association québécoise des retraité(e)s des secteurs public et parapublic. (2022). Plan d'action concerté sur le soutien à domicile. Récupéré le 31 mars 2023 de <https://www.aqrp.ca/documents/documentation/Documents-divers/plan-daction-soins-domicile-web-3.pdf>

Centre for Ageing Better. (2018). Récupéré le 30 mars 2023 de <https://ageingbetter.org.uk/resources/becoming-age-friendly-employer>

Gahan et al. (2016). *The Ageing Workforce: Policy Dilemmas and Choices* - Gahan - 2017 *Australian Journal of Public Administration* - Wiley Online Library. (s.d.). Récupéré le 30 mars 2023 de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8500.12232>

Garon, S., Lavoie, C., Boivin, M. et Veil, A. (2018). Favoriser le développement de l'habitation communautaire pour les aînés en milieu rural québécois: Le rôle des intervenants sociaux et en action collective. *Nouvelles pratiques sociales*, 30(1). <https://doi.org/10.7202/1054260ar>

Gouvernement de la République française. Service civique : une mission pour chacun au service de tous. Récupéré le 31 mars 2023 de <https://www.service-civique.gouv.fr/>

Gouvernement du Canada, S. C. (2018, 21 novembre). *Besoins insatisfaits en matière de soins à domicile au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-003x/2018011/article/00002-fra.htm>



Gouvernement du Nouveau-Brunswick, C. (2020,). *Ressources les communautés amies des aînés*

[https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/developpement\\_social/aines/content/secetariat/amies\\_des\\_aines/ressources.html](https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/developpement_social/aines/content/secetariat/amies_des_aines/ressources.html)

Institut de la statistique du Québec. (2018). Soins à domicile : Le statu quo ne sera plus possible. Récupéré le 31 mars de <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2021/08/202108-IDQ-Soins-a-domicile.pdf>

Lord, S. et Piché, D. (2018). Un enjeu structurant pour nos milieux de vie. Dans S. Lord et D. Piché (dir.), *Vieillesse et aménagement* (p. 9-22). Presses de l'Université de Montréal. <https://doi.org/10.2307/j.ctv69t2m7.3>

Marchand, I. (2018). Traduction du référentiel du vieillissement actif au Québec et enjeux d'activation du vieillir. *Retraite et société*, 80(2), 97-119. <https://doi.org/10.3917/rs1.080.0097>

Organisation mondiale de la santé. (2023). *L'âgisme ; un enjeu mondial*. Récupéré le 30 mars de <https://www.who.int/fr/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un>.

Organisation mondiale de la santé. (2023). Young people and seniors working together in their community. (s.d.). *Age-Friendly World*. Récupéré le 31 mars 2023 de <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/afp/young-people-and-seniors-working-together-in-their-community/>

Ouedraogo, A. R. (2022). *Réussir le virage vers le soutien à domicile par la coopération*. Réseau de coopération des EÉSAD. <https://eesad.org/2022/10/reussir-levirage-vers-le-soutien-a-domicile-par-la-cooperation/>

Solem, P. E. (2016). Ageism and age discrimination in working life. *Nordic Psychology*, 68(3), 160-175. <https://doi.org/10.1080/19012276.2015.1095650>

Statistiques Canada. (2018). *Rapports sur la santé : Besoins insatisfaits en matière de soins à domicile au Canada*. Récupéré le 31 mars 2023 de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181121/dq181121c-fra.htm>

Unis Cité. (2023). *Lutter contre l'isolement des personnes âgées ! Unis Cité*. Récupéré le 31 mars 2023 de <https://www.uniscite.fr/actualite/lutter-contre-lisolement-agees/>

WorkBC.(2023) Récupéré le 30 mars 2023 de <https://www.workbc.ca/front>



Association québécoise  
des retraité(e)s des secteurs  
public et parapublic

Association québécoise des retraité(e)s  
des secteurs public et parapublic (AQRP)

5400, boul. des Galeries, bureau 111  
Québec (Québec) G2K 2B4

1 800 653-2747 | 418 683-2288

[info@aqrp.ca](mailto:info@aqrp.ca) | [aqrp.ca](http://aqrp.ca)