



Thérèse Bergeron
2^ec. STRA.SST

Une richesse à préserver!

Les travailleurs âgés sont de plus en plus nombreux sur le marché du travail. Le vieillissement au travail représente une source indéniable d'expérience professionnelle, mais il fait souvent référence également à une baisse des capacités fonctionnelles. Les formations et la sensibilisation aux risques sont des mesures essentielles qui concernent tant les travailleurs expérimentés que les jeunes travailleurs.

À l'égard de la santé et de la sécurité du travail, les travailleurs âgés adoptent une attitude plus responsable. Règle générale, ils s'engagent moins dans des comportements à risque, sont plus attentifs aux procédures de sécurité et plus à même d'identifier des dangers.

De façon générale, les déficits fonctionnels dus au vieillissement normal restent modérés, voire minimes, jusqu'à 50-60 ans et l'ensemble de leurs capacités ne sont pas très différentes de celles des jeunes de 20-30 ans. Ces déficits ne s'expriment que dans des conditions particulièrement sollicitantes qui mettront l'individu vieillissant en difficulté. Le vieillissement repose sur des mécanismes de biologie cellulaire, diffus et continus qui ne touchent pas tous les organes simultanément. Il prend forme longtemps de façon insidieuse et ne s'exprime que tardivement par des déficits fonctionnels.

En permettant aux plus âgés de se maintenir au travail en bonne santé, l'amélioration des conditions de travail devient bénéfique pour tous les salariés. Aussi, l'organisation du travail doit permettre au salarié vieillissant de mettre en œuvre, dans l'entreprise, ses stratégies acquises par l'expérience. Pour favoriser leur longévité au travail, il est possible de prévoir des alternances de tâches selon les caractéristiques des postes et les conditions personnelles des gens. Il faut aussi tenir compte des contraintes de travail plus pénalisantes pour les salariés âgés : contraintes temporelles (ex. : fréquence de répétition), horaires atypiques (ex. : soir/nuit), contraintes physiques (ex. : manipulation de lourdes charges), afin de trouver une alternative gagnante pour tous.

Dans ce *Convergence*, vous verrez, plus en détail, le phénomène du vieillissement et les conditions gagnantes pour favoriser le transfert des connaissances; des moyens de prévention à mettre en place relativement aux risques que les travailleurs expérimentés encourent; ce qui est de la réadaptation et de l'accommodement,



de façon générale, lorsqu'un employé subit une lésion avec atteinte permanente. Seront également passées en revue les règles en matière du droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus, et dans quelle mesure il est possible de demander un partage de coûts pour une lésion survenant à un travailleur âgé aux prises avec une condition personnelle.

Vous découvrirez aussi en quoi consiste la discrimination en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Lorsque survient une lésion, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* prévoit plusieurs types de prestations, c'est ce dont vous pourrez prendre connaissance. Un outil fort pratique pour intégrer les nouveaux, en planifiant l'accueil et la formation à la tâche, vous sera également présenté.

La baisse de la natalité et l'allongement de l'espérance de vie entraînent un phénomène de vieillissement de la population. Il devient indispensable d'allonger la durée d'activité des travailleurs âgés, dans des milieux de travail sécuritaires, car ils représentent une catégorie professionnelle importante et constituent une richesse pour le monde du travail. Leur expérience et leur savoir-faire représentent une plus-value pour les entreprises que l'on gagne à préserver!

Bonne lecture!