

Rapport du sous-comité du Comité sur la diversité et l'inclusion

Âgisme

Comité sur la diversité et l'inclusion
uottawa.ca/recteur/domaines_strategiques



uOttawa

Rapport du sous-comité sur l'âgisme
présenté au
Comité spécial sur la diversité et l'inclusion

Le 16 août 2017

Membres du sous-comité sur l'âgisme
Comité spécial sur la diversité et l'inclusion

Caroline Andrew, présidente du comité

Hélène Boivin, présidente, Association du personnel administratif retraité

Ruth Bradley-St-Cyr, professeure à temps partiel, titulaire d'un doctorat de l'Université d'Ottawa

Gordon DiGiacomo, président du sous-comité

Martine Lagacé, vice-doyenne, Faculté des arts

Marc Rahme, MID, titulaire d'un doctorat en pharmacologie, professeur en gérontologie et en sciences de la santé, Université d'Ottawa

Elke Reissing, professeure à l'École de psychologie et directrice du Laboratoire de recherche sur la sexualité humaine

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction.....	4
2. Le problème de l'âgisme.....	8
« Le mieux toléré des préjugés sociaux »	8
L'âgisme dans les études supérieures.....	10
L'âgisme dans la société	12
3. L'université comme employeur	14
Politique sur la discrimination fondée sur l'âge de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP)	16
Préoccupations des retraité.e.s	21
4. L'université comme lieu d'éducation	23
Centre on Aging – Université du Manitoba	23
Université d'État de l'Arizona	24
Université Western Ontario.....	25
Centre de recherche et d'études sur le vieillissement de l'Université McGill	27
Institute on Aging and Lifelong Health – Université de Victoria	27
Institut de gérontologie – Université du Massachusetts à Boston.....	28
Université Carleton	29
5. L'université comme établissement d'enseignement	31
« Un long test d'eugénisme ».....	31
« Combinaison toxique ».....	33
« Vous enseignez toujours? ».....	33
6. L'université comme institution sociale.....	36
Contexte historique menant à la création de la convention relative aux droits des personnes âgées de l'ONU.....	36
Les besoins	37
Contenu du traité	38
Avantages	40
Conclusion.....	40
7. Recommandations.....	42
Références.....	44
Appendice 1 : Centres universitaires sur le vieillissement au Canada.....	47

1. Introduction

« L'âgisme est présent dans notre culture populaire, notre langage, notre humour, nos caricatures, la publicité et bien plus. »

*Lillian Zimmerman
Did You Just Call Me Old Lady?*

Le sous-comité sur l'âgisme issu du Comité sur la diversité et l'inclusion de l'Université, sous la présidence de Caroline Andrew (Ph. D.), a été chargé d'étudier deux questions : 1) comment mieux adapter l'Université d'Ottawa aux personnes vieillissantes et 2) comment amener le milieu universitaire à appuyer la création d'une convention relative aux droits des personnes âgées par l'Organisation des Nations Unies. Le sous-comité s'est réuni pour la première fois le 18 avril 2017. Vous trouverez dans ces pages les résultats découlant des directives de la présidente.

L'une des grandes transformations de la fin du 20^e siècle et du début du 21^e siècle sur le plan social est certainement le vieillissement rapide de la population à l'échelle mondiale. En 1980, le nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus était de 378 millions dans le monde; en 2015, il était de 901 millions, soit environ 12 % de la population mondiale. D'ici 2050, ce nombre devrait atteindre 2,1 milliards, soit environ 22 % de la population (HelpAge International, 2015). « En 2050, pour la première fois dans l'histoire, il y aura dans le monde plus de personnes de plus de 60 ans que d'enfants » (Assemblée générale de l'ONU, 2011, p. 4). D'ailleurs, au Canada, on compte maintenant un nombre supérieur de personnes de plus de 64 ans que de moins de 15 ans.

D'un côté, ce vieillissement de la population représente un grand exploit à l'échelle mondiale et internationale et une source d'espoir et d'optimisme. Or, de l'autre, il multiplie les possibilités de discrimination et d'exclusion fondée sur l'âge, et les institutions sociales – comme les universités – risquent d'être peu préparées à répondre aux besoins, aux attentes et aux aspirations de cette population.

En 2012, en raison de ce phénomène, la Dublin City University (Irlande) a élaboré en partenariat avec l'Université Strathclyde de Glasgow (Écosse) et l'Université d'État de l'Arizona à Phoenix (É.-U.) les 10 principes suivants, en vue de faire des universités des lieux plus accueillants et mieux adaptés aux personnes âgées :

1. Favoriser la participation des personnes âgées dans les grandes sphères d'activité de l'université, notamment les programmes d'éducation et de recherche.
2. Promouvoir le perfectionnement personnel et professionnel dans la seconde moitié de la vie et soutenir les personnes qui aspirent à une deuxième carrière.
3. Reconnaître l'étendue des besoins éducatifs des personnes âgées (qu'elles aient quitté prématurément l'école ou visent la maîtrise ou le doctorat).
4. Promouvoir l'apprentissage intergénérationnel pour faciliter la transmission réciproque d'expertise entre les personnes de tous âges.
5. Élargir l'accès aux options de formation en ligne pour les personnes âgées afin de favoriser la

participation sous diverses formes.

6. Veiller à ce que le programme de recherche de l'université tienne compte des besoins de la société vieillissante et alimenter le dialogue public sur les façons d'adapter les études supérieures aux intérêts et aux besoins variés des personnes âgées.
7. Aider les étudiant.e.s à mieux comprendre le principe de dividende de la longévité ainsi que la complexité grandissante du vieillissement dans notre société et la richesse qu'elle apporte.
8. Améliorer l'accès pour les personnes âgées au vaste éventail de programmes de santé et de bien-être de l'université et à ses activités artistiques et culturelles.
9. En tant qu'institution, s'investir activement auprès des retraité.e.s de l'université.
10. Entretenir un dialogue régulier avec les organismes de défense des intérêts de la population vieillissante.

Aussi pertinente et englobante soit-elle, cette liste de principes semble incomplète. En effet, elle ne fait aucune référence au rôle de l'université en tant qu'employeur et à ses obligations à l'égard des personnes âgées qui sont membres de son effectif ou souhaiteraient l'être, que ce soit au sein du personnel enseignant ou administratif. C'est pourquoi nous proposons un onzième principe, auquel devrait adhérer l'Université d'Ottawa : **S'assurer que les politiques, procédures et pratiques en matière de ressources humaines de l'université – notamment pour l'embauche de personnel ou de membres du corps professoral à temps plein ou à temps partiel – sont exemptes de préjugés âgistes et conformes aux dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.**

À ce jour, parmi les universités canadiennes, seules l'Université du Manitoba (mai 2016) et l'Université McMaster (octobre 2017) peuvent se déclarer « université amie des aîné.e.s » et se sont engagées à mettre en œuvre les 10 principes. Voici la liste à jour des membres du réseau international des universités amies des aîné.e.s (*Age-Friendly University Global Network*) :

- Dublin City University (Irlande)
- Université Strathclyde de Glasgow (Écosse)
- Université d'État de l'Arizona (É.-U.)
- Collège Lasell (É.-U.)
- Université du Massachusetts à Boston (É.-U.)
- Central Connecticut State University (É.-U.)
- Collège national d'Irlande
- Université Docklands de Galway (Irlande)
- Université Leeds Beckett (Angleterre)
- Université de Canberra (Australie)
- Université Pai Chai (Corée du Sud)
- Université du Manitoba (Canada)
- Université McMaster (Canada)
- Academy for Gerontology in Higher Education

Le présent rapport a été principalement rédigé à partir de la littérature existante et de conversations avec les intervenant.e.s. suivant.e.s :

- Jean-Pierre Allard, responsable du Campus 3 de l'Université du troisième âge en Outaouais
- Noémie Boivin, conseillère en relations de travail, bureau des Affaires professorales, Université d'Ottawa
- Jules Carrière (Ph. D.), vice-recteur associé, bureau des Affaires professorales, Université d'Ottawa
- Lisetta Chalupiak, directrice des relations de travail, Université d'Ottawa
- Michel Desjardins, directeur administratif, APUO
- Marc Duval, président, APNS-NUEA
- Sean Ford, président, PIPS-ITL Linda Garcia (Ph. D.), directrice intérimaire, Institut de recherche LIFE, Université d'Ottawa
- Monique Harvey (Ph. D.), professeure et responsable de l'Université du troisième âge, Université de Sherbrooke
- Richard Hogan, président, PSUO-SSUO
- Robert Johnson, président, APTPUO
- Kevin Kee (Ph. D.), doyen, Faculté des arts, Université d'Ottawa
- Ginette Mercier, responsable du Campus 3 de l'Université du troisième âge en Outaouais
- Marcel Mérette (Ph. D.), doyen, Faculté des sciences sociales, Université d'Ottawa
- Sonya Nigam, directrice, Bureau des droits de la personne, Université d'Ottawa
- Michelle Porter (Ph. D.), directrice, Centre sur le vieillissement, Université du Manitoba
- David Robinson, directeur général, Association canadienne des professeures et professeurs d'université

De plus, pour informer le personnel, les étudiant.e.s et les membres du corps professoral de l'Université d'Ottawa des activités du sous-comité et les inviter à nous soumettre leurs idées, leurs commentaires et leurs témoignages, nous avons passé des messages dans la *Gazette* et sur VirtuO et Uozone. Nous avons reçu cinq réponses : deux de personnes proposant de se joindre au sous-comité, une d'un groupe d'employé.e.s de l'Université qui proposaient plusieurs idées pour en faire un établissement ami des aîné.e.s, une d'un professeur qui nous confiait le traitement inacceptable de l'Université à son endroit depuis qu'il a 65 ans, et une d'une étudiante âgée qui décrivait le frustrant processus d'admission à l'Université d'Ottawa. Nous avons pu relever, lors d'une des conversations avec une de ces personnes, un possible cas d'âgisme, soit un refus de s'adapter pour répondre à un besoin particulier, mais la personne a expressément demandé de ne pas mentionner la situation; elle craignait que la personne visée puisse être identifiée et qu'elle en subisse les conséquences – en soi, c'est parlant. Enfin, une autre personne âgée, membre du corps étudiant cette fois, nous a parlé de son expérience à l'Université d'Ottawa, et il est clair qu'elle a été victime d'âgisme.

Or, si les travailleur.se.s âgé.e.s ont fait l'objet de nombre d'études universitaires, on ne peut en dire autant des étudiant.e.s âgé.e.s. En effet, les études portant sur l'expérience et l'attitude de cette population, ainsi que sur les difficultés qu'elle rencontre dans le milieu universitaire manquent cruellement, surtout au Canada. Comme le soulignent van Rhijn, Lero, Bridge et Fritz (2016) dans leur article sur les étudiant.e.s. adultes en Ontario, « l'analyse de contenu des journaux d'enseignement supérieur de 1990 à 2003 réalisée par Donaldson et Townsend met cette lacune en lumière, révélant que seul 1,3 % des articles publiés se penche sur la situation des étudiant.e.s adultes » (p. 30). Cependant, le concept d'« étudiant.e adulte » vise les personnes âgées de « 25 ans ou plus », ce qui rend cet article peu révélateur en ce qui a trait aux problèmes d'âgisme.

Toutefois, les travaux de Bronstein (Bronstein, 2001; Bronstein et Farnsworth, 1998; Bronstein, Rothblum et Solomon, 1993) et d'autres chercheur.se.s (Karp, 1985; Macdonald, 1989; Wolf-Devine, 1988) donnent certaines indications sur les attitudes rencontrées aux États-Unis, et ceux de McGuire (1995), sur les attitudes au Royaume-Uni, mais ces travaux traitent pour la plupart soit de la « combinaison toxique » entre l'âgisme et

le sexisme (Martinson et Adetunji, 2012), soit des problèmes des universitaires seulement, soit des deux. Malgré le nombre insuffisant d'étudiants d'âge mûr au Canada, nous tenons tout de même à formuler des recommandations visant les étudiants d'âge mûr parce que nous croyons que le vieillissement de la population entraînera une hausse importante du nombre de personnes âgées qui souhaiteront faire des études universitaires, et qui auront les moyens de le faire. Il va de l'intérêt de l'Université de se préparer à cette vague d'inscription, mais aussi de déployer tous les efforts possibles pour attirer cette tranche de la population.

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, quatre membres de notre communauté universitaire pensent avoir été victimes d'âgisme, ce qui pourrait être symptomatique d'un problème plus répandu de discrimination fondée sur l'âge. Or, comme le sous-comité n'est à l'œuvre que depuis quatre mois, le lien de confiance n'est probablement pas suffisant pour favoriser le signalement de ce type d'incident. Les syndicats de l'Université d'Ottawa n'ont enregistré aucune plainte pour âgisme, alors que le Bureau des droits de la personne n'en rapporte qu'une seule. Le personnel responsable des relations de travail, pour sa part, n'a reçu aucun grief lié à l'âge.

Cela dit, l'âgisme se manifeste souvent de façon subtile, ce qui amène la victime à se demander s'il vaut la peine de déposer une plainte. Par ailleurs, les personnes âgées n'ont peut-être pas pleinement intégré la notion de droit au traitement respectueux et adapté, qui ferait en sorte qu'elles se sentiraient en droit de signaler un incident, un commentaire ou une pratique âgiste aux responsables de l'Université d'Ottawa. Elles peuvent même craindre de subir des représailles si elles le faisaient. Ce fut d'ailleurs le cas pour deux des plaintes reçues par le sous-comité. On peut penser que plus les personnes âgées accorderont de l'importance à leurs droits et à leurs aspirations, plus le nombre de plaintes d'âgisme et de discrimination fondée sur l'âge augmentera. En revanche, si l'âgisme s'avère un problème social largement répandu, il sera peut-être possible d'y remédier, comme on l'a fait pour d'autres formes de discrimination maintenant définies comme socialement inacceptables.

Le présent rapport comporte trois grandes sections. La prochaine propose une brève introduction au concept d'âgisme, et les deux autres s'attardent au problème propre au milieu universitaire à partir de quatre grands angles : 1) l'université comme employeur, 2) l'université comme lieu d'éducation, 3) l'université comme établissement d'enseignement, et 4) l'université comme institution sociale. Le rapport se termine par une série de recommandations destinées aux décideurs de l'Université d'Ottawa.

2. Le problème de l'âgisme

« Comme dans notre société l'âge avancé est associé de moins en moins à la sagesse et à la tranquillité et de plus en plus aux infirmités et à la dépendance, nous en avons peur. Nous sommes peut-être davantage portés à faire de la discrimination contre les personnes âgées, tentant vainement de nous distancier de ce qui nous arrivera inévitablement un jour. »

*Claire L'Heureux-Dubé
Ancienne juge de la Cour suprême du Canada
Dickason c. Université de l'Alberta, 1992*

« Le mieux toléré des préjugés sociaux »

Si on le compare à d'autres formes de discrimination, notamment à l'égard du genre, de la race ou de la religion, l'âgisme est « le mieux toléré des préjugés sociaux au Canada » (Revera et IFA, 2012; Harris, 2012). Le tiers des personnes sondées en 2012 ont admis avoir traité une personne différemment en raison de son âge, et les deux tiers des personnes de 65 ans ou plus, avoir été victimes d'âgisme (comparativement à 46 % en Europe). La situation démographique nous indique que le problème pourrait prendre de l'ampleur. En effet, le nombre de Canadien.ne.s de 65 ans ou plus devrait doubler d'ici 2036, et représenter 25 % de la population d'ici 2051.

Le concept d'âgisme a été défini en 1968 par le psychiatre américain Robert Butler, qui le décrivait comme « une vision stéréotypée des personnes âgées et une discrimination à leur égard sur le seul motif de leur âge. [...] L'âgisme amène les jeunes générations à considérer les personnes âgées comme différentes d'elles; par conséquent, elles cessent subtilement de s'identifier à leurs aîné.e.s comme êtres humains » (Butler, 1989, p. 139).

Mais d'où vient cette vision négative des personnes âgées? Il est possible que nous l'ayons acquise dans l'enfance. En effet, toute personne qui n'a pas eu l'occasion de côtoyer ses grands-parents ou des personnes âgées et d'apprendre d'eux ne connaît des aîné.e.s que l'image présentée dans les livres d'histoires, où elles et ils sont plutôt absent.e.s. Lorsqu'une personne âgée y apparaît, elle est habituellement sans défense, sourde ou méchante. Par ailleurs, les plus diaboliques sont habituellement des femmes : belle-mère ou sorcière (Ansello, 1976). Les féministes ont permis de mettre au jour le sexisme inhérent à ce stéréotype de l'horrible vieille femme, mais l'âgisme en demeure une composante intrinsèque. D'ailleurs, à l'époque du mouvement hippie, le mot d'ordre était de se méfier des personnes de plus de 30 ans, croyance qui s'est perpétuée jusqu'à ce que cette génération atteigne à son tour l'âge mûr.

Dans sa politique sur la discrimination fondée sur l'âge, la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) fait ainsi la distinction suivante entre l'âgisme et la discrimination fondée sur l'âge :

L'âgisme est une construction sociale qui fait percevoir les personnes âgées à partir de stéréotypes négatifs sur le vieillissement, ainsi que la tendance à structurer la société comme si tous étaient jeunes. L'âgisme concerne principalement des obstacles créés par les attitudes sociales, alors que la discrimination fondée sur l'âge désigne des actes, c'est-à-dire le fait de ne pas traiter quelqu'un de manière égale en raison de son âge. [...] L'âgisme, cependant, est souvent la cause de la

discrimination fondée sur l'âge (CODP, 2009, p. 6)

L'âgisme existait donc bien avant sa définition, avec les travaux avant-gardistes de Butler.

Les attitudes négatives à l'égard de l'âge et du vieillissement et la représentation qui en est faite sont ancrées dans l'histoire mondiale. En effet, l'âgisme est omniprésent dans les cultures de tout le globe (Achenbaum, 2015). Age International (2017), une organisation non gouvernementale (ONG), confirme l'étendue de l'âgisme et de la discrimination fondée sur l'âge : « Dans la plupart des pays, il est toujours considéré comme acceptable de refuser l'accès à un emploi, à des soins de santé ou à une éducation à des personnes, ou de leur retirer le droit d'agir au sein d'un gouvernement, seulement en raison de leur âge » (p. 1).

L'âgisme prend plusieurs formes : portrait insultant ou inexact du vieillissement et des aîné.e.s, condescendance à leur égard, traitement inéquitable dans différentes sphères, dont la sphère professionnelle, montant de la pension totalement inadéquat, mauvais traitements à leur endroit dans les résidences privées ou les établissements de soins, etc. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) affirme qu'en date de mai 2017, l'âgisme compte pour 10 % des plaintes qu'elle traite, soit dans l'emploi ou la prestation de services¹.

Voici certaines données inquiétantes révélées par un rapport de Revera et de la Fédération internationale du vieillissement (IFA) (2012) :

- Les préjugés à l'égard des personnes âgées sont pires dans les générations X et Y (millénariaux); 43 % et 42 % des personnes sondées, respectivement, ont admis avoir traité quelqu'un différemment en raison de son âge;
- 21 % pensent que les Canadien.ne.s âgé.e.s sont un fardeau pour la société;
- 27 % des aîné.e.s ont dit avoir été victimes de discrimination de la part du gouvernement;
- 34 % des aîné.e.s ont dit avoir été victimes de discrimination de la part des fournisseurs de soins de santé; 78 % d'entre elles et eux ont dit que ces derniers avaient accordé peu d'importance à leurs symptômes, les attribuant à des signes inévitables du vieillissement;
- 89 % des Canadien.ne.s voient négativement le vieillissement.

Voici les trois formes de discrimination fondée sur l'âge les plus fréquentes :

- Être ignoré.e ou traité.e comme si on était invisible (41 %);
- Être traité.e comme si les personnes âgées n'avaient rien à offrir (38 %);
- Être présumé.e incompetent.e (27 %).

Parmi les autres formes déclarées, notons l'infantilisation et le manque de respect, ainsi que la présomption d'un problème de mémoire ou d'audition, ou d'une lenteur d'esprit.

L'enquête sondait aussi les gens sur les façons de lutter contre la discrimination fondée sur l'âge. Voici les trois réponses les plus fréquentes :

- Investir dans les technologies pour aider les personnes âgé.e.s à conserver leur autonomie le plus longtemps possible;
- Faire de la sensibilisation sur l'âgisme pour que ce dernier devienne aussi inacceptable que les autres concepts en « -isme », comme le sexisme et le racisme;
- Accroître le financement gouvernemental pour la création de solutions en soins de santé qui

¹ Courriels entre la CCDP et Ruth Bradley-St-Cyr.

répondent aux besoins particuliers d'une population vieillissante.

Bien sûr, les universités peuvent jouer un rôle dans toutes ces solutions. « Pour résoudre le problème de l'âgisme, il faut d'abord comprendre qu'il ne concerne pas que les personnes âgées; c'est un problème de société et une responsabilité collective. L'âgisme, c'est l'affaire de tous.tes : employeurs, responsables des politiques, fournisseurs de soins, proches et ami.e.s, même nous personnellement, à mesure que nous vieillissons » (Revera et IFA, p. 3).

L'âgisme dans les études supérieures

Le milieu des études supérieures n'est pas à l'abri des attitudes âgistes et de la discrimination fondée sur l'âge. En effet, deux chercheuses universitaires américaines vont jusqu'à dire que l'« âgisme est omniprésent dans le milieu universitaire » (Whitbourne et Montepare, 2017, p. 263). Un autre chercheur, un professeur auxiliaire de sociologie, décrit les pratiques âgistes flagrantes dans les collèges et universités des États-Unis comme étant « d'une ampleur incroyable », et note qu'elles ont enfin capté l'attention de l'Equal Employment Opportunity Commission (McKee, 2014, p. 1). Cette situation a cours malgré le fait que les études confirment que les universitaires âgé.e.s ne sont pas moins productif.ve.s que leurs collègues plus jeunes.

Les études universitaires systématiques sur l'âgisme dans le milieu canadien des études supérieures sont insuffisantes, mais les trois causes ciblées par Whitbourne et Montepare semblent pouvoir s'appliquer au Canada. La première concerne les croyances âgistes de la population en général qui, selon les études empiriques, sont renforcées par les stéréotypes de plus en plus négatifs sur le vieillissement attribuables à sa médicalisation, et qui contribuent à alimenter le sentiment de crainte et d'angoisse à l'idée de vieillir. Par ailleurs, dans une société âgiste, les étudiant.e.s transposeront leurs préjugés dans leur façon d'évaluer leurs professeur.e.s, ce qui, en retour, renforcera au sein de l'administration l'impression que les professeur.e.s âgé.e.s sont moins efficaces et productif.ve.s que leurs cadet.te.s. La deuxième cause est l'augmentation du coût des études supérieures, qu'on attribue aux professeur.e.s âgé.e.s, qui sont donc considéré.e.s comme un fardeau financier. La dernière cause est la structure ségrégationniste de l'université par rapport à l'âge, qui crée une culture du « nous » par rapport à « elles et eux ». Heureusement, les « efforts pour accroître les relations intergénérationnelles en classe se sont révélés efficaces pour sensibiliser les étudiant.e.s au vieillissement et aborder les attitudes âgistes, ce qui laisse croire qu'une meilleure intégration des personnes d'âges divers serait une stratégie viable pour combattre l'âgisme dans le milieu des études supérieures » (Whitbourne et Montepare, 2017, p. 274).

Nombre d'études ont démontré que le vieillissement n'entraîne pas nécessairement une baisse de productivité. Dans l'une d'elles, Stroebe (2010), un chercheur néerlandais, a procédé à l'examen des études des 40 dernières années sur le lien entre l'âge et la productivité scientifique réalisées en Amérique du Nord et en Europe. L'un de ses principaux constats est que « la productivité antérieure est un bien meilleur indicateur de la productivité scientifique que l'âge : les chercheur.se.s qui sont très productif.ve.s dans la trentaine sont susceptibles de l'être encore plus durant la soixantaine et au-delà que celles et ceux qui l'étaient peu dans leur jeune âge ». Par conséquent, en s'attardant à l'âge plutôt qu'aux antécédents de productivité, les institutions « troquent un fort indicateur de productivité en recherche par un autre qui s'est toujours révélé faible et qui a encore plus perdu de sa validité dans les dernières années » (p. 671).

Parmi les études examinées par Stroebe se trouvait une étude québécoise sur 6 388 professeur.e.s et chercheur.se.s. Une comparaison de la productivité moyenne du corps professoral avec celle de professeur.e.s actif.ve.s a permis aux auteurs de constater que la productivité globale déclinait à partir de

50 ans, mais que chez les professeur.e.s actif.ve.s, elle augmente jusqu'à 50 ans, puis demeure stable jusqu'à 70 ans, âge limite de l'étude (Gingras, Larivière, Macaluso et Robitaille, 2008). Par ailleurs, jusqu'à 70 ans, les professeur.e.s actif.ve.s augmentaient de façon régulière le nombre d'articles publiés dans les journaux de renom.

Le renouvellement du corps professoral était le principal argument de plusieurs universités qui s'opposaient à l'abolition de la retraite obligatoire, argument présenté devant la Cour suprême du Canada (CSC) dans *McKinney c. Université de Guelph* et dans *Dickason c. Université de l'Alberta*. Cette préoccupation des employeurs à l'égard du « rajeunissement de l'effectif » repose sur la croyance selon laquelle les jeunes travailleur.se.s sont plus ouvert.e.s à l'innovation, plus énergiques, plus au fait des méthodes et concepts modernes et, par conséquent, plus en mesure de lancer des nouvelles idées que les travailleur.se.s d'âge mûr². Or, cette vision est vigoureusement contestée. Voici ce que déclarait notamment Jessica Lee, ancienne chercheuse associée de la Brookings Institution, dans un article court, mais fascinant de 2017 :

Les travailleur.se.s âgé.e.s possèdent une grande expertise et une vaste expérience de travail, ainsi qu'une connaissance étendue de l'institution et des réseaux professionnels. De plus, elles et ils alimentent l'écosystème entrepreneurial : contrairement à l'image stéréotypée de la ou du vingtenaire qui démarre son entreprise armé.e d'un ordinateur portable, les entrepreneur.se.s ont pour la plupart plus de 35 ans, et de ce nombre, plusieurs ont plus de 50 ans. Par ailleurs, selon les études récentes de la fondation Kauffman, l'entrepreneuriat est en hausse chez les 55 à 64 ans, mais en baisse chez les 20 à 34 ans. Non seulement les personnes âgées démarrent-elles leur propre entreprise, mais elles soutiennent aussi les entreprises en démarrage, agissant comment mentor.e.s et investisseur.se.s (p. 7).

La hausse de l'entrepreneuriat chez les personnes dans la cinquantaine et la soixantaine et son déclin chez les vingtenaires et trentenaires ne constituent pas un changement banal. C'est une transformation dont les établissements d'études supérieures, comme l'Université d'Ottawa, ont intérêt à prendre en compte, surtout si l'on considère que le nombre de personnes âgées continuera d'augmenter. Lee poursuit en ces termes :

Les travailleur.se.s âgé.e.s contribuent aussi à accroître la diversité des âges dans les entreprises et institutions, favorisant l'intergénéralité dans la collaboration, la résolution de problèmes et l'innovation. À l'instar d'autres formes de diversité, le mélange des générations offre un avantage concurrentiel au moment de développer des produits, des services et des campagnes de marketing visant différents groupes. [...] Certain.e.s chercheur.se.s universitaires sont allés jusqu'à avancer que les équipes composées de membres d'âges divers proposent des solutions plus novatrices que les celles dont les membres sont plutôt du même âge. Les chercheurs universitaires Mikko Packalen et Jay Bhattacharya prétendent que, du moins dans le domaine de la biomédecine, les articles rédigés par un.e premier.ère et un.e dernier.ère auteur.e respectivement jeune et expérimenté.e tendent à explorer des idées plus novatrices que si ces deux auteur.e.s sont jeunes (p. 7).

Dans son article, Lee soulève un autre problème quant au renouvellement du corps professoral, soit l'âge des personnes qui remplacent les professeur.e.s de longue date. Renouveler son effectif ne signifie pas nécessairement faire appel à des professeur.e.s dans la vingtaine ou la trentaine. Les candidat.e.s retenu.e.s

² Voici ce que disait l'un.e des administrateur.rice.s d'une université des États-Unis : « Dans une forêt, il faut couper les gros arbres matures pour laisser croître les petits arbres qui se trouvent dessous » (Whitbourne et Montepare, 2017, p. 268). Cette croyance répandue sur les arbres perdure depuis de nombreuses décennies, voire des siècles; or, à la lumière de nouvelles études, les biologistes ont compris que les arbres matures, qui semblent bloquer le soleil, sont en fait connectés sous terre aux arbres plus jeunes et contribuent à les nourrir par un système racinaire plus complexe qu'il n'y paraissait. Autrement dit, abattre les grands arbres matures qui nourrissent les petits à leur pied est contre-productif.

peuvent aussi être de nouveaux.elles diplômé.e.s dans la quarantaine, la cinquantaine ou la soixantaine. Une personne âgée nouvellement diplômée peut avoir autant de passion, d'idées novatrices et d'intérêt pour un enseignement supérieur de qualité qu'une personne dans la vingtaine, voire plus³.

Il y a 25 ans, dans une affaire relative à la retraite obligatoire impliquant l'Université de l'Alberta, Claire L'Heureux-Dubé, ancienne juge de la Cour suprême du Canada, se prononçait déjà sur ce point dans sa déclaration d'opinion dissidente :

Le stéréotype des professeurs plus âgés qui s'accrochent désespérément à leur poste malgré le déclin de leurs capacités n'est tout simplement pas corroboré par la preuve. En général, ceux qui commencent leur carrière en étant très productifs et créatifs le demeurent en vieillissant, et l'âge semble avoir très peu d'influence sur la qualité et la quantité du travail fourni. [...] Le rendement vraiment exceptionnel n'est le propre ni des jeunes ni des vieux. (*Dickason c. Université de l'Alberta*, 1992, p. 1183)

C'est pourquoi la juge a appuyé l'abolition de la retraite obligatoire, qui sera finalement adoptée plusieurs années plus tard.

L'âgisme dans la société

Dans son article pour *The York University Magazine* intitulé « Silver Tsunami », Cynthia Macdonald (2016) explore la question de la retraite et des soins de santé sous l'angle du vieillissement de la population au Canada. S'il est « vrai que certaines personnes âgées ont hâte de prendre leur retraite [...] d'autres souhaitent continuer de travailler, sans pouvoir le faire. Comme le souligne Stephen Katz, professeur de sociologie, notre société est terriblement âgiste : "les travailleur.se.s âgé.es sont victimes de discrimination. Il est très difficile pour une personne de plus de 50 ans d'obtenir un emploi", et c'est pire si vous en avez 65 (p. 20). La retraite promet 30 ans de liberté [...], période durant laquelle vous pouvez faire absolument tout ce que vous voulez. Or, cette vision utopiste a un prix, puisqu'elle sous-entend que les personnes âgées ne sont bonnes que pour pratiquer des loisirs » (p. 20). Selon Thomas Klassen, enseignant en sciences politiques et en politiques publiques à l'Université York, les travailleur.se.s âgé.e.s préfèrent pour la plupart continuer à travailler, mais en réduisant leurs heures; or, les employeurs ne se sont toujours pas adaptés à ce modèle, préférant des employé.e.s à temps plein qui travaillent chaque jour (p. 23). Il affirme par ailleurs que l'idée selon laquelle les travailleur.se.s âgé.e.s doivent laisser leur place pour créer de l'emploi pour les jeunes travailleur.se.s est également fautive : « un nombre accru d'employé.e.s multiplie en fait les occasions d'emploi, ce qui est bénéfique pour l'économie en général », puisque toutes ces personnes dépenseront plus d'argent que celles qui touchent un revenu fixe ou limité (p. 23). Par exemple, « si 30 % de la population cessait de travailler, la croissance de la population active stagnerait de façon importante » (p. 23). Katz soutient que « ce qui est bénéfique pour une génération l'est nécessairement pour les autres. C'est ici que les universités peuvent jouer un rôle : devant une cohorte de jeunes qui s'étiolent, elles peuvent élargir le bassin de candidat.e.s et enrichir la discussion en encourageant les étudiant.e.s âgé.e.s à s'inscrire » (p. 24).

Anne Kingston (2014), du magazine *Maclean's*, a aussi abordé la question de l'âgisme, un phénomène qu'elle

³ Par souci de transparence, je [DiGiacomo] souhaite parler de ma propre expérience avec l'âgisme. Après avoir obtenu mon doctorat en sciences politiques à un âge avancé, j'ai sondé une demi-douzaine de professeur.e.s de longue date sur mes perspectives d'emploi. Deux d'entre eux, un directeur et un futur directeur de département, m'ont affirmé sans gêne ni malaise qu'ils ne m'embaucheraient pas en raison de mon âge. Le plus stupéfiant était que ces deux professeurs en sciences politiques étaient de jeunes hommes, et avaient donc grandi avec la *Charte des droits et libertés*. On aurait pu croire qu'ils savaient que la discrimination fondée sur l'âge était interdite par cette dernière.

appelle « *greywashing* » (élimination du gris) par lequel la vieillesse est « effacée, aseptisée ou réduite à des stéréotypes extrêmes » (p. 43). Elle s'attarde particulièrement aux soins de santé et à la culture populaire. Par exemple, le numéro sur le thème de l'âge du magazine *Vogue*, en 2014, ne présentait « aucun visage âgé, mais beaucoup de publicités de produits “anti-vieillesse”, un marché d'un milliard de dollars » qui, de nos jours, vise aussi les préadolescent.e.s (p. 43). Par ailleurs, selon une étude entreprise par l'Université Southern California en 2013, les personnes de plus de 65 ans sont moins présentes dans les films que les enfants; elles représentent « seulement 5,5 % des personnages masculins et 3,7 % des personnages féminins », une tendance qui a peut-être été légèrement contrée par « l'effet Marigold [...] inspiré du succès du film *The Best Exotic Marigold Hotel* » (p. 43 et 45).

Dans une autre de ses études, cette fois-ci pour le Collège universitaire de Londres, Kingston indique que « le tiers de la population anglaise de plus de 50 ans déclare recevoir de moins bons services dans les restaurants, être mal traitée dans les hôpitaux et subir du harcèlement » (p. 43). De plus, une étude de l'Université Yale sur les aîné.e.s et Facebook – où les discours haineux fondés sur la race, la religion, le genre, l'orientation sexuelle et les handicaps sont interdits, mais pas ceux fondés sur l'âge – a permis de relever une grande quantité de propos malveillants. D'ailleurs, en 2007, Mark Zuckerberg, fondateur de Facebook, disait à un auditoire que « les jeunes sont simplement plus intelligent.e.s » que les personnes âgées. Peut-être ignore-t-il le lien entre l'âge mûr et la sagesse, que Nora Ephron illustre si bien : « Avec le recul, je constate que jusqu'à la cinquantaine, je n'avais aucune idée de ce que je faisais » (p. 45). Enfin, Anne Karpf, auteure de *How to Age*, observe que l'âgisme est un « préjudice contre son futur soi » (p. 44).

En ce qui a trait aux soins de santé, Kingston cite le Dr Samir Sinha, directeur du service de gériatrie de l'Hôpital Mount Sinai et des établissements du Réseau universitaire de santé de Toronto, et chef de la Stratégie des soins aux personnes âgées de l'Ontario, qui croit que le problème fondamental est que le système de santé a été pensé à l'origine pour « une personne de 27 ans qui souffre d'une maladie n'ayant qu'une seule source », alors que « 60 % des usagers des hôpitaux aujourd'hui ont plus de 65 ans et présentent des troubles chroniques multifactoriels » (p. 45). Elle cite aussi le Dr Brian Goldman, auteur du livre *The Secret Language of Doctors*, qui met en lumière l'âgisme intrinsèque du système des soins de santé, qui est surtout géré du point de vue l'attribution des ressources. Les patient.e.s âgé.e.s qui présentent des conditions « complexes, mais inintéressantes et incurables sont surnommé.e.s les “GOMER” (pour “*get out of my emergency room*”, c'est-à-dire “sortez de ma salle d'urgence”), les “*bed blockers*” (accapareur.se.s de lits) et “*failure to die*” (personne qui ne meurt tout simplement pas) [...] étonnamment, les médecins d'aujourd'hui ne savent pas du tout comment s'occuper des personnes âgées » (p. 45).

Ici aussi, les universités, particulièrement l'Université d'Ottawa avec son expertise en soins de santé, peuvent contribuer de façon claire et évidente à l'amélioration du traitement des personnes âgées dans le système de santé. Le présent sous-comité recommande notamment d'accorder plus d'importance à la gérontologie.

3. L'université comme employeur

« L'âgisme au quotidien est souvent difficile à percevoir, et les affronts et les inégalités auxquels sont parfois confrontés [les gens] peuvent être attribués à d'autres facteurs. »

*Phyllis Bronson
Older Women in Academia*

La présente section comporte trois objectifs : cerner les stéréotypes âgistes fréquents dans le milieu du travail, passer en revue certaines des exigences du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, auquel est soumise l'Université d'Ottawa, surtout la responsabilité en tant qu'employeur de fournir des mesures d'adaptation aux employé.e.s protégé.e.s par ce dernier (celles et ceux susceptibles de subir de la discrimination à l'égard d'un ou de plusieurs des motifs énumérés, dont l'âge), et, enfin, exposer les principales doléances des retraité.e.s administratif.ve.s de l'Université.

Les stéréotypes âgistes et la situation des travailleur.se.s âgé.e.s

À l'image des populations de l'ensemble des pays industrialisés, la main-d'œuvre canadienne vieillit rapidement. Par exemple, le dernier recensement canadien (2016) montre que la proportion des personnes âgées de 45 à 64 ans au sein de la population active atteint un niveau record. Pour gérer ce vieillissement et surtout pour assurer une participation et une pleine intégration des travailleur.se.s âgé.e.s, la plupart des pays industrialisés ont mis en place des lois interdisant les pratiques discriminatoires sur la base de l'âge. Au Canada, ces travailleur.se.s âgé.e.s sont protégé.e.s par les lois tant fédérales que provinciales relatives aux droits de la personne et au travail.

La difficile intégration des travailleur.se.s âgé.e.s

Malgré la réalité du vieillissement de la main-d'œuvre active et malgré des lois interdisant les pratiques discriminatoires fondées sur l'âge, la participation et l'intégration des travailleur.se.s âgé.e.s restent problématiques : dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ils sont surreprésentés dans les statistiques sur le chômage et le chômage de longue durée en Amérique, ils sont souvent les premiers ciblés au moment d'exercices de restructuration et de compressions budgétaires, et les premiers invités à partir, par le truchement d'« offres souvent généreuses de préretraite », quand cette retraite n'est pas tout simplement forcée. Des études soulignent aussi l'accès limité des travailleur.se.s âgé.e.s à la formation continue, à des initiatives de développement de carrière ainsi qu'à des promotions par rapport à leurs plus jeunes collègues.

Ces difficultés tangibles d'intégration font d'ailleurs écho aux nombreuses préoccupations exprimées par les travailleur.se.s âgé.e.s. Plusieurs enquêtes montrent que bon nombre de travailleur.se.s canadien.ne.s perçoivent être la cible de pratiques discriminatoires en raison de leur âge, comme en font foi les plaintes pour motif de discrimination fondée sur l'âge, déposées auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et des commissions provinciales de protection des droits de la personne. De surcroît, la perception de pratiques discriminatoires mine le moral, l'engagement et la motivation des travailleur.se.s âgé.e.s. Des études indiquent que le seul fait de les exposer à des idées reçues négatives sur le vieillissement (par exemple, un manque de flexibilité) a pour effet de consolider leur intention de départ à la retraite. En outre, la perception de faire l'objet de pratiques discriminatoires sur la base de l'âge générerait du

mécontentement chez les travailleur.se.s âgé.e.s et, ultimement, le désengagement de ces dernier.ère.s.

L'ensemble des études indique que la discrimination fondée sur l'âge demeure un obstacle important en milieu de travail qui limite l'intégration et la pleine participation des travailleur.se.s âgé.e.s et incite au désengagement de ces dernier.ère.s Dans un contexte de pénuries de main-d'œuvre anticipées dans de nombreux secteurs, notamment l'enseignement, les soins de santé, les services publics, les administrations publiques et le transport, il est essentiel d'approfondir la réflexion sur la discrimination basée sur l'âge et de mettre en place des initiatives pour la contrer. Ne pas engager une telle réflexion, c'est mettre les organisations en péril devant le départ de leurs travailleur.se.s âgé.e.s.

La source tenace de l'âgisme au travail : les stéréotypes fondés sur l'âge au travail

Les comportements discriminatoires basés sur l'âge en milieu de travail sont souvent justifiés, voire rationalisés par une perception globalement négative du vieillissement au travail. Les travailleur.se.s âgé.e.s sont ainsi dépeints comme un « problème » à gérer et, de facto, un.e travailleur.se qui avance en âge représente un handicap pour l'entreprise. Cette perception est nourrie par les stéréotypes sur le vieillissement au travail.

Les stéréotypes renvoient à des représentations entretenues par rapport à un groupe de personnes, sur la base de critères tels que le sexe, la race et l'âge. Bien que non fondées, ces représentations englobent « toutes » les personnes appartenant à un groupe social particulier : ainsi, on parle « des » femmes, « des » jeunes, « des » vieux. On peut alors déjà présumer que lorsque ces représentations sont négatives, elles pavent la voie à des pratiques discriminatoires. Comment, alors, parle-t-on « des » travailleur.se.s âgé.e.s? Dans ce qui suit sont présentés les stéréotypes âgistes les plus répandus en milieu de travail. Force est de constater le caractère foncièrement négatif de ces stéréotypes qui, pourtant, n'ont pas été validés ou confirmés (sur la base de la réalité ou des faits).

Cette synthèse des stéréotypes montre que le « problème » du vieillissement au travail ne réside pas dans le vieillissement en soi, mais dans une perception entretenue et véhiculée : à la lumière de ces stéréotypes, le vieillissement est synonyme de handicap, de déclin de la performance. Or, les stéréotypes sont tenaces, et ne pas intervenir pour les contrer peut compromettre la survie de toute organisation de travail, pour les raisons suivantes :

- Les études révèlent qu'un.e travailleur.se âgé.e qui se sent être l'objet de stéréotypes âgistes opte souvent pour une voie de sortie graduelle de son milieu de travail. Il s'agit là d'un mécanisme de défense naturel devant la menace d'idées reçues négatives qui minent sa crédibilité et sa réputation. En d'autres mots, la perception de stéréotypes par un.e travailleur.se âgé.e agit comme une incitation à quitter son milieu de travail.
- Il est plausible que les décisions discriminatoires visant à exclure un.e travailleur.se âgé.e résultent de la prédominance de stéréotypes négatifs; le fait que la discrimination sur la base de l'âge existe toujours malgré des lois visant à protéger les travailleur.se.s âgé.e.s rend d'autant plus pertinente cette hypothèse.
- Le départ, voire l'exclusion des travailleur.se.s âgé.e.s sont problématiques dans un contexte où des pénuries de main-d'œuvre sont anticipées dans de nombreux secteurs de travail.

Stéréotypes âgistes : entre mythes et réalité du vieillissement au travail

Stéréotype : Les travailleur.se.s âgé.es sont moins productif.ve.s que les jeunes.

Réalité : L'ensemble des études montre que le lien entre l'âge et la productivité est complexe et qu'il n'est pas direct. Les possibles pertes de productivité sont d'ailleurs équilibrées par des gains : par exemple, si la vitesse de réaction d'un.e travailleur.se âgé.e peut décliner, son expérience acquise, sa sagesse et ses habiletés à travailler en équipe compensent largement. Plusieurs études indiquent une meilleure productivité des travailleur.se.s âgé.e.s, en raison de leurs niveaux élevés d'engagement dans l'organisation et de loyauté envers elle.

Stéréotype : La capacité d'apprendre des travailleur.se.s âgé.e.s est altérée.

Réalité : Lorsque les conditions de travail sont adaptées, une personne peut apprendre et se développer durant toute sa carrière. Un.e travailleur.se âgé.e peut compter sur sa longue expérience pour apprendre et acquérir de nouvelles connaissances. Bien que l'apprentissage puisse nécessiter plus de temps, l'expérience acquise agit comme facteur compensateur.

Stéréotype : Les travailleur.se.s âgé.e.s ne peuvent pas s'adapter aux changements technologiques.

Réalité : Il n'existe pas de corrélation entre l'âge d'un.e travailleur.se et l'utilisation de technologies, telles qu'un ordinateur. De plus, les personnes âgées de 50 à 64 ans constituent le groupe dont la croissance est la plus rapide quant à l'usage d'Internet. Enfin, les effets négatifs des nouvelles technologies sur les travailleur.se.s âgé.es seraient atténués par la formation continue.

Stéréotype : L'engagement et la motivation au travail des travailleur.se.s âgé.e.s seraient moindres que ceux des plus jeunes.

Réalité : De manière générale, les travailleur.se.s âgé.e.s seraient plus motivé.e.s et plus engagé.e.s que leurs jeunes collègues. Une des pistes d'explication réside dans le fait que les travailleur.se.s âgé.e.s, désormais libérés des responsabilités familiales, se consacraient davantage à leur carrière.

Stéréotype : Les travailleur.se.s âgé.e.s sont plus souvent absents que les jeunes.

Réalité : Les résultats d'études révèlent plutôt un lien négatif entre le vieillissement du personnel et la fréquence de l'absentéisme : plus un.e travailleur.se vieillit, moins elle/il est absent.e.

Stéréotype : L'embauche et la formation des travailleur.se.s âgé.e.s coûtent cher.

Réalité : Les faits nous apprennent qu'il n'existe pas de lien direct entre les coûts des salaires et l'âge. Quant à la formation, les chercheurs s'entendent pour dire que le rendement en ce qui a trait à la formation des travailleur.se.s âgé.e.s est pratiquement garanti, ces dernier.ère.s étant moins mobiles et plus stables.

Politique sur la discrimination fondée sur l'âge de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP)

Nul besoin ici de faire l'examen exhaustif de la politique sur la discrimination fondée sur l'âge de la CODP. Cependant, il vaudrait la peine de nous rappeler certaines des façons dont se manifestent l'âgisme et la discrimination fondée sur l'âge, le devoir de l'employeur d'offrir des mesures d'adaptation et la position sans équivoque de la CODP à l'égard de la discrimination fondée sur l'âge.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario interdit toute discrimination fondée sur l'**âge**⁴, la race,

⁴ La *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et toutes les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne au Canada proscrivent la discrimination fondée sur l'âge.

l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'état matrimonial ou familial, les infractions passées (en matière d'emploi seulement) ou un handicap. Cette interdiction vise toutes les sphères de la société, comme l'emploi, les biens, services et installations – par exemple l'éducation, les soins de santé, les services sociaux, les transports en commun, les boutiques et les restaurants –, le logement, les contrats ainsi que les associations professionnelles, les syndicats et les professions autonomes. Non seulement la section 5 du Code prévoit le traitement égal en emploi, quel que soit l'âge et les autres motifs, mais elle prévoit aussi une protection contre le harcèlement au travail en raison de ces derniers.

Selon la politique sur la discrimination fondée sur l'âge de la CODP, les « idées préconçues et les stéréotypes concernant les personnes âgées sont malheureusement trop courants dans nos milieux de travail » (CODP, 2009, p. 14). Cependant, elle mentionne aussi que, contrairement à la croyance populaire, les faits prouvent abondamment que les travailleur.se.s âgé.e.s :

- sont très productif.ve.s et riches d'une immense expérience pratique;
- ont des résultats équivalents ou supérieurs à ceux des travailleur.se.s plus jeunes sur les plans de la créativité, de la souplesse, du traitement de l'information, du taux d'accidents, de l'absentéisme et du roulement;
- peuvent apprendre aussi bien que les travailleur.se.s plus jeunes si l'on a recours à des méthodes et des cadres de formation appropriés;
- ne craignent pas le changement, mais craignent plutôt la discrimination. (CODP, 2009, p. 14)

Nonobstant les dispositions du Code et le rendement avéré des travailleur.se.s âgé.e.s, elles et ils peinent toujours à se faire embaucher. Bien qu'il soit peu probable que les employeurs reconnaissent avoir rejeté la candidature d'une personne âgée en raison de son âge, la CODP souligne certains signes de discrimination fondée sur l'âge :

- Expression du besoin de « rajeunir » la main-d'œuvre;
- Commentaires sur l'apparence ou la santé de la personne ou sur la nécessité d'embaucher une « personne pleine d'énergie et de vigueur »;
- Rejet d'une candidature en raison d'un manque perçu de « potentiel professionnel », parce que la personne a « trop d'expérience » ou est « surqualifiée », ou parce que ses antécédents sont trop « diversifiés » ou trop « spécialisés »;
- Rejet d'une candidature en raison de périodes d'inactivités antérieures ou parce que la personne ne correspond pas à l'« image de l'entreprise »;
- Politique selon laquelle les candidat.e.s doivent posséder un « diplôme récent » dans un certain programme d'études, sans aucune justification de cette exigence par l'entreprise;
- Éléments indiquant que l'employeur a favorisé l'embauche de personnes beaucoup plus jeunes que la ou le candidat.e.

Selon Pnina Alon-Shenker (2016), spécialiste du droit de l'Université Ryerson, la discrimination fondée sur l'âge se fait rarement de façon ouverte. Elle s'appuie plutôt sur des préjugés implicites, dont la provenance est plutôt surprenante : les personnes âgées elles-mêmes. « Même si les employeurs sont souvent des personnes âgées, ils ne discriminent pas moins les personnes de leur groupe d'âge. Les travailleur.se.s âgé.e.s subissent souvent de la discrimination de la part de gestionnaires de leur âge qui, parce qu'elles ou ils ne se voient pas comme des membres ce groupe d'âge ou craignent le vieillissement, tentent de repousser l'inévitable » (p. 305-306). De tels sentiments sont rarement exprimés ouvertement.

La politique de la CODP donne aussi des exemples de traitement inégal en raison de l'âge par l'employeur :

- Limiter ou refuser des occasions en matière d'emploi (mutation, promotion et formation);
- Ne pas affecter des travailleur.se.s âgé.e.s à certaines tâches ou projets, ou les muter contre leur gré en raison de leur âge;
- Faire une surveillance plus étroite du rendement des travailleur.se.s âgé.e.s, ou n'en faire aucune sous prétexte de l'approche de leur retraite;
- Ne pas rappeler les travailleur.se.s mis.e.s à pied, en raison de leur âge. (CODP, 2009)

La discrimination fondée sur l'âge transparaît aussi dans certains commentaires et comportements harcelants ou créant un environnement de travail malsain. « Par exemple, un supérieur immédiat dit à de nouveaux employés qu'ils pourront postuler des postes dès que "les vieux" du service prendront leur retraite » (CODP, 2008, p. 19).

Alon-Shenker (2013) note que les stéréotypes relatifs à l'âge s'insinuent dans le processus décisionnel au travail, avec des résultats prévisibles. « Les occasions de formation offertes aux travailleur.se.s âgé.e.s sont rares; après un congédiement, les personnes âgées demeurent au chômage plus longtemps que leurs cadet.te.s et elles ou ils sont souvent poussé.e.s à prendre une retraite anticipée. Les personnes qui se trouvent un emploi à un âge avancé doivent souvent accepter de faire un travail atypique » (p. 33-34)⁵.

L'affaire *MacKinnon c. Celtech Plastics Ltd., 2012* présente un autre exemple d'inégalité dans le traitement au travail. Dans cette affaire, un employé de 67 ans ayant 35 ans d'expérience a été rappelé après une mise à pied, mais s'est vu confier une charge de travail particulièrement lourde et soumettre des exigences déraisonnables, et se faisait harceler par son contremaître. Plaidant lui-même sa cause, il argue devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario que ces gestes étaient motivés par une volonté de rendre le travail à ce point désagréable qu'il démissionnerait, ce qu'il a finalement fait. Le Tribunal a conclu qu'il avait été victime de discrimination fondée sur l'âge. La décision vient dissuader les gestionnaires et employeurs d'utiliser cette tactique consistant à créer un environnement de travail délétère (congédiement déguisé) pour se débarrasser d'un.e employé.e âgé.e.

En ce qui a trait à la retraite, le Parlement et les législatures provinciales et territoriales ont tous aboli la retraite obligatoire à 65 ans; cependant, l'employeur peut toujours faire des distinctions relatives à l'âge s'il s'agit d'une exigence ou d'une qualification professionnelle justifiée. Pour favoriser le roulement de personnel, certains employeurs mettent de la pression sur les travailleur.se.s âgé.e.s pour qu'elles et ils quittent l'organisation. Cependant, la politique de l'Ontario fait une mise en garde, à savoir que la question de la discrimination fondée sur l'âge sera soulevée « si l'employé a subi des pressions directes ou implicites qui l'ont forcé à [accepter la retraite] » (CODP, 2008, p. 15). Si les programmes de retraite anticipée volontaire sont autorisés, la politique stipule que tous.tes les membres du personnel doivent connaître les critères d'admissibilité, quel que soit leur âge, « par un moyen neutre de communication, comme un document écrit »

⁵ Le travail atypique est appelé « travail précaire », défini comme un « travail qui diffère du modèle normatif du lien d'emploi typique (soit un emploi à temps plein et à l'année pour une période indéterminée avec un employeur unique) ». On « tend à l'associer aux types d'emploi suivants : travail à temps partiel, autonome, à durée déterminée, temporaire, sur demande, à domicile et télétravail » (Fudge, 2006, p. 3). Les caractéristiques d'un emploi précaire « sont notamment l'insécurité d'emploi, un bas salaire, des avantages sociaux et des droits en vertu de la loi limités, ainsi que peu de contrôle sur le processus relatif au travail [...] le travail précaire est aussi genré » (Vosko, 2004, p. 4). À l'évidence, cela concerne les nombreux.ses professeur.e.s à temps partiel qui donnent un grand nombre, voire la plupart, des cours de premier cycle suivis par les étudiant.e.s universitaires aujourd'hui.

(p. 16) plutôt que par tout autre type de communication visant les travailleur.se.s âgé.e.s.

Certains employeurs pourraient être tentés d'utiliser leurs programmes de redéfinition des tâches comme prétexte pour mettre fin à l'emploi d'une personne âgée, ce qui constitue de la discrimination. Par exemple, dans l'affaire *Salter c. Terre-Neuve, 2001*, un employé de 55 ans a été informé que son poste serait aboli dans le cadre d'une réduction de l'effectif, et donc qu'il perdait son emploi. Cependant, plutôt que d'abolir le poste, l'employeur a engagé une personne plus jeune pour pourvoir le poste. Après avoir constaté que l'employeur avait vu l'admissibilité de l'employé au régime de pensions comme un facteur justifiant la fin de son emploi, la commission d'enquête a statué que, de ce fait, il avait l'avait congédié en raison de son âge et, par conséquent, qu'il s'agissait d'un cas de discrimination fondée sur l'âge.

Dans une autre affaire, *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 675 c. la Société Radio-Canada*, une restructuration administrative avait entraîné la rétrogradation d'une employée des ventes. L'employeur disait que la restructuration était nécessaire pour faire de la place à un effectif plus jeune. En arbitrage, on a reconnu le droit de l'employeur de procéder à une telle restructuration, mais en indiquant que celle-ci doit respecter la convention collective et les droits de la personne. Selon l'arbitre, la rétrogradation de l'employée pouvait en partie être considérée comme de la discrimination fondée sur l'âge (Commission canadienne des droits de la personne, 2016).

L'obligation d'accommodement

L'obligation d'accommodement fait référence à l'obligation pour l'employeur de lever les obstacles empêchant les membres de groupes désignés de participer pleinement au travail, dans le respect de leurs besoins (CODP, 2008). « L'adaptation est une partie fondamentale et intégrante du droit à l'égalité de toute personne » (CODP, 2008, p. 95). Le présent rapport traite de cette obligation, sachant qu'elle ne se limite pas au milieu de travail, mais qu'elle s'étend aussi à la prestation des services, comme l'éducation et le logement.

Dans un arrêt clé en la matière, connu sous le nom de l'affaire *Meiorin (Colombie-Britannique [Public Service Employee Relations Commission] c. BCGSEU, 1999)*, la Cour suprême du Canada (CSC) a clairement signifié l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour répondre aux besoins des personnes protégées par le Code, y compris les travailleur.se.s âgé.e.s, jusqu'à la contrainte excessive. Voici ce que stipule la décision :

Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes. Ils doivent intégrer des notions d'égalité dans les normes du milieu de travail. En adoptant des lois sur les droits de la personne et en prévoyant leur application au milieu de travail, les législatures ont décidé que les normes régissant l'exécution du travail devraient tenir compte de tous les membres de la société, dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire. [...] La norme qui fait inutilement abstraction des différences entre les personnes va à l'encontre des interdictions contenues dans les diverses lois sur les droits de la personne et doit être remplacée. La norme elle-même doit permettre de tenir compte de la situation de chacun, lorsqu'il est raisonnablement possible de le faire. (p. 38)

Alon-Shenker (2012) interprète ainsi l'arrêt : la CSC exige des employeurs qu'ils élaborent des normes adaptées à tous.les employé.e.s pour éviter toute discrimination sur la base d'un motif illicite, jusqu'à la contrainte excessive. Comme la discrimination fondée sur l'âge au travail est souvent systémique, les employeurs devraient non seulement veiller à l'éviter, mais travailler en amont pour la réduire au minimum en intégrant des notions

d'égalité aux règles et aux pratiques professionnelles (p. 203).

Ainsi, selon la politique de la CODP, les employeurs doivent s'assurer qu'ils ne créent pas d'obstacles pour les personnes protégées par le Code lors qu'ils élaborent des règles, politiques et procédures, qu'ils achètent de l'équipement et qu'ils conçoivent leurs postes de travail, entre autres. « Par exemple, dans la politique traitant des pauses, il faudrait tenir compte, dans la mesure du possible, des besoins des femmes enceintes ou qui allaitent, des personnes appartenant à une religion requérant de prendre du temps pour prier pendant le jour, ou encore des personnes handicapées » (CODP, 2008, p. 44). Voici des exemples courants de mesures d'adaptation prises par des employeurs, tirés du Code :

- Fournir de l'équipement, des services ou des appareils permettant à un.e employé.e de s'acquitter des principales tâches liées à son emploi;
- Adopter un horaire flexible pour permettre aux employé.e.s de concilier leur travail et les soins à leur famille et à leurs proches;
- Adapter les uniformes ou les heures de travail selon les observances religieuses des employé.e.s;
- Procurer à une employée mère d'un nourrisson un local où se rendre pendant les heures de travail pour exprimer son lait maternel;
- Procurer à des personnes transgenres des toilettes non réservées aux hommes ou aux femmes (CODP, 2008).

Il importe de comprendre qu'il est possible d'invoquer l'obligation d'accommodement pour n'importe lequel des motifs illicites du Code, **y compris l'âge**. La politique de la CODP stipule clairement que cette obligation « exige l'aménagement d'un milieu de travail qui tient compte des besoins des travailleurs âgés. Elle exige également une évaluation et des adaptations individualisées répondant aux capacités et aux besoins changeants des travailleurs âgés » (CODP, 2009, p. 26). Donc, par exemple, « si une travailleuse ou un travailleur âgé éprouve de la difficulté, sur le plan physique, à accomplir une tâche particulière, l'employeur devrait assigner cette tâche à un autre membre du personnel s'il ne s'agit pas des fonctions essentielles du poste, ou trouver d'autres mesures d'adaptation pour tenir compte de ce problème » (CODP, 2009, p. 26). Certaines situations où des mesures d'adaptation pourraient être nécessaires pour un.e travailleur.se âgé.e, par exemple un handicap de quelque nature que ce soit, la fatigue et l'épuisement, la désuétude des compétences et la responsabilité des soins d'un.e proche (Alon-Shenker, 2012).

Il peut être discriminatoire de refuser à une personne âgée des mesures d'adaptation en raison de l'âge si, ce faisant, elle s'expose à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement pour manquement à ses obligations professionnelles (CODP, 2008).

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'obligation d'accommodement a ses limites. Un employeur peut proposer des mesures d'adaptation à l'employé.e seulement jusqu'au point où celles-ci deviennent une « contrainte excessive » pour l'organisation. Bien que certaines dépenses soient à prévoir, le coût des mesures d'adaptation ne peut être élevé au point de nuire au bon fonctionnement de cette dernière.

Les lieux de travail assujettis au Code de l'Ontario doivent mettre en place des politiques et des procédures relatives à ce type de mesures, et les gestionnaires et superviseur.e.s doivent connaître la marche à suivre en cas de demande d'adaptation.

Pour promouvoir une culture d'acceptation à l'Université d'Ottawa, **nous recommandons au Bureau des droits de la personne d'offrir, avec le soutien des membres du corps professoral et des**

retraité.e.s qui le souhaitent, des séances d'information et de la documentation aux gestionnaires de tous les paliers et aux étudiant.e.s et professeur.e.s. Ces séances porteraient sur la façon dont l'âgisme se manifeste dans différents contextes, ainsi que sur la politique sur la discrimination fondée sur l'âge de la CODP, particulièrement sur l'obligation de l'employeur relative aux mesures d'adaptation pour les employé.e.s âgé.e.s.

Préoccupations des retraité.e.s

Les prestations de retraite offertes par l'Université d'Ottawa sont les moins avantageuses de tout le réseau des universités de l'Ontario. C'est donc sans surprise que la principale préoccupation des personnes âgées membres du personnel administratif ou du corps professoral est le coût de l'assurance maladie après la retraite et, jusqu'à un certain point, de l'assurance voyage.

Plus particulièrement, les membres du personnel administratif et de soutien de l'Université ont des avantages sociaux intéressants en cours d'emploi, mais perdent leur assurance maladie à la retraite. Jusqu'à 65 ans, elles et ils contribuent à l'assurance collective de l'Université, mais ne peuvent le faire passé cet âge, ce qui les place dans une situation précaire. Le montant moyen des prestations de retraite étant de 25 000 \$/année (21 000 \$ pour les femmes), un trop grand nombre de retraité.e.s n'ont pas les moyens de se payer une assurance maladie. Par ailleurs, la couverture provinciale ne rembourse pas tous les coûts liés aux médicaments, et ne comprend pas les frais dentaires, les lunettes, les appareils auditifs, la physiothérapie, etc. Le message qui est ainsi envoyé aux retraité.e.s est qu'elles et ils ne sont pas important.e.s pour l'Université (sauf peut-être pour le Bureau du développement).

L'une des raisons qui expliquent cette iniquité est le fait que le personnel administratif et de soutien retraité n'a aucune représentation syndicale. La couverture médicale des professeur.e.s prend aussi fin à leur départ à la retraite, mais elles et ils sont représenté.e.s par l'APUO, qui a négocié un compte « santé » de 1 350 \$/année. Pour le personnel de soutien, ce montant est de 96 \$/année, et il n'a pas augmenté depuis 2002.

Nous croyons aussi que l'Université devrait réévaluer les options afin d'inclure l'assurance maladie au plan de retraite, de façon à traiter le personnel retraité avec autant d'égard que le personnel actif. L'Université devrait s'assurer que le montant des prestations de maladie du personnel administratif à la retraite soit le même que celui des professeur.e.s retraité.e.s. Si le montant des prestations de retraite peut être différent, celui des prestations de maladie, lui, devrait être semblable par souci d'équité.

Il faudrait donc peut-être redistribuer les avantages sociaux du personnel actif pour tenir compte des années de retraite. Les syndicats représentant le personnel administratif pourraient être mandatés pour ajouter les prestations de retraite à leurs statuts, comme c'est le cas pour l'APUO.

Nous recommandons que l'Université d'Ottawa améliore les avantages postérieurs au départ à la retraite afin d'optimiser l'équité entre le personnel et les professeur.e.s, et d'améliorer le bien-être des membres actuel.le.s et ancien.ne.s de la communauté universitaire.

Les politiques actuelles de l'Université d'Ottawa ne favorisent pas l'option de retraite progressive, notamment en raison du coût des prestations pour les travailleur.se.s à temps partiel. Un certain nombre d'ancien.ne.s membres du personnel souhaiteraient, pour différents motifs personnels, travailler à temps partiel avant ou après leur retraite. Il est donc possible que l'Université laisse partir d'excellent.e.s employé.e.s qui pourraient lui faire profiter de façon notable de leur expérience en recherche, en enseignement ou en administration.

Les travailleur.se.s âgé.e.s, tant au sein du corps professoral que du personnel de soutien, seraient heureux.ses de disposer de différentes options de retraite progressive. Nous croyons donc que l'Université d'Ottawa devrait examiner les politiques actuelles afin d'assouplir le système, de s'adapter aux situations individuelles et de retenir les employé.e.s âgé.e.s qui sont toujours productif.ve.s, mais préféreraient travailler à temps partiel.

Nous recommandons que l'Université d'Ottawa examine les politiques et procédures actuelles en matière de retraite progressive.

Nous recommandons aussi de faire participer les retraité.e.s de l'Université d'Ottawa à la vie du campus. Il pourrait s'agir, par exemple, d'organiser une réception annuelle du rectorat pour les professeur.e.s en service et à la retraite afin de favoriser les échanges avec les doyen.ne.s, les directeur.rice.s et autres, un peu comme l'avait fait le Bureau du développement avec l'événement du 7 novembre 2016. Ce type de rassemblement a le potentiel de réintégrer les retraité.e.s à la vie universitaire et de les exposer à diverses occasions de bénévolat. D'autres universités, comme l'Université du Manitoba, tiennent un tel événement annuel.

Les personnes âgées aiment apprendre, mais les cours donnant droit à des crédits ne sont pas toujours la meilleure option pour elles. Avant, le Centre de formation continue de l'Université offrait des cours d'enrichissement personnel sans crédit susceptibles d'intéresser les personnes âgées et à la retraite, mais il a cessé de le faire. S'inspirant du modèle de l'Université du troisième âge, certaines universités offrent des cours destinés aux personnes âgées, qui sont donnés soit par des membres du corps professoral actifs ou des membres à la retraite bénévoles. Le Centre 50+ du campus – créé il y a plusieurs années grâce à une bourse d'étude qui a financé sa première année d'exploitation – a dû fermer ses portes il y a quelques années, lorsque le bâtiment (192, Laurier Est) a été déclaré non sécuritaire. La professeure Caroline Andrew y organisait un séminaire sur le contexte politique actuel; celui-ci était particulièrement populaire chez les personnes âgées anglophones de Sandy Hill. Le centre offrait un vaste éventail de cours sur des sujets intéressants pour les personnes âgées (langues, histoire, arts et culture, etc.). N'ayant plus de lieu où se réunir, le groupe a disparu. Les retraité.e.s n'ont donc plus d'endroit qui leur est destiné sur le campus où elles et ils pourraient se rencontrer et socialiser tout en apprenant, en participant à la vie universitaire et en restant en lien avec elle, à l'instar de ce que représente le Pavillon des diplômés Alex-Trebek pour les ancien.ne.s étudiant.e.s.

Par conséquent, nous recommandons que le recteur de l'Université d'Ottawa favorise la participation des retraité.e.s à la vie du campus et qu'il fasse rouvrir le Centre 50+ afin de reprendre les cours d'enrichissement personnel destinés aux personnes âgées.

4. L'université comme lieu d'éducation

« Ça me prendra peut-être 75 ans, mais j'obtiendrai mon diplôme comme tout le monde. »

*Marion Goldsmith Klarman
Dreaming of Graduation*

Cette section du rapport s'attarde au rôle éducatif de l'université. Au Canada, au moins 38 centres universitaires ont une mission éducative visant les personnes âgées, c'est-à-dire qu'ils offrent soit de la formation à cette tranche de la population, soit de la formation sur cette tranche de la population. Les premiers proposent aux personnes âgées des cours selon leurs intérêts et sur des thèmes qui les touchent, et les seconds, des programmes de recherche et de formation sur le processus de vieillissement. La plupart des centres offrent ces deux volets (pour consulter la liste des centres, voir l'annexe 1).

Comme nous l'indiquons dans notre liste de recommandations, nous proposons que **l'Institut de recherche LIFE (IRL) adopte une vaste approche d'intervention multidisciplinaire, évalue les possibilités de partenariats entre l'Université d'Ottawa et la collectivité, et tienne compte des initiatives créatives mises en œuvre dans divers centres sur le vieillissement.** La section ci-dessous présente le portrait de huit centres ou programmes universitaires et d'une nouvelle université du troisième âge, en vue de souligner certaines des initiatives les plus intéressantes et créatives.

Centre on Aging – Université du Manitoba⁶

Le centre existe maintenant depuis 35 ans. Voici ses principaux objectifs :

- Favoriser la réalisation d'études rigoureuses, qu'il s'agisse de recherche fondamentale, appliquée ou translationnelle, pour enrichir les connaissances sur le vieillissement;
- Définir l'objet et la visée des travaux de recherche sur le vieillissement au Manitoba et leur donner un élan;
- Promouvoir, mobiliser et diffuser les connaissances sur le vieillissement;
- Promouvoir et soutenir la formation et les études au premier cycle et aux cycles supérieurs, ainsi que la création d'un réseau sur le thème du vieillissement;
- Créer des occasions de formation pour les étudiant.e.s sur la recherche sur le vieillissement;
- Favoriser l'établissement de partenariats pertinents avec divers intervenant.e.s aux échelles locale, nationale et internationale;
- Promouvoir et faciliter le principe d'établissement ami des aîné.e.s à l'Université du Manitoba.

Le programme de recherche du centre couvre un vaste éventail de sujets, comme la maltraitance envers les aîné.e.s, la pharmacologie, les processus neuropsychologiques et cognitifs, les enjeux en matière de logement et d'emploi, et les bonnes habitudes de vie. Le centre emploie près de 80 adjoint.e.s de recherche de l'Université du Manitoba et de trois autres universités.

Depuis 1997-1998, le centre offre une bourse de recherche de 11 000 \$ aux professeur.e.s de l'Université pour appuyer la recherche sur la question du vieillissement dans tous les domaines. Une ou deux bourses sont octroyées chaque année. La liste des récipiendaires permet de constater la diversité des facultés et départements qui y ont eu droit : médecine, anglais, anthropologie, comptabilité et finance, sciences de la santé communautaire, études sur l'économie et le travail, génie civil, histoire, droit et kinésiologie.

⁶ L'information sur le centre est tirée de son site Web: <http://umanitoba.ca/centres/aging/index.html>.

Par ailleurs, le centre offre aux étudiant.e.s qui ont un intérêt pour la gérontologie un programme d'études supérieures sur le vieillissement, outre l'option interfacultaire semblable à une mineure offerte par l'Université. Les étudiant.e.s doivent d'abord suivre des cours qui abordent la question sous l'angle social et de la santé, avant de choisir parmi une liste de cours approuvés dans chacune des facultés. Pour inciter les étudiant.e.s à faire ce type d'études, le centre offre quatre bourses d'études allant de 500 \$ à 4 000 \$ financées par les dons versés au centre.

En outre, l'Université chapeaute un institut d'été pour la formation en recherche, géré en partenariat par le Collège de sciences infirmières, la Faculté de kinésiologie et de gestion des loisirs, la Faculté d'éducation et le Centre sur le vieillissement. Ce programme propose une multitude d'ateliers d'introduction à la recherche pour aider les étudiant.e.s, assistant.e.s de recherche et membres du personnel de recherche et du corps professoral à acquérir les compétences et les connaissances de base. L'institut d'été est aussi ouvert aux professeur.e.s, chercheur.se.s, étudiant.e.s et membres du personnel de recherche affilié de facultés ou unités partenaires.

Le centre organise aussi régulièrement, aux sessions d'automne et d'hiver, des rencontres interdisciplinaires pour donner l'occasion aux étudiant.e.s qui ont un intérêt pour la question du vieillissement d'échanger et de discuter de leurs intérêts communs, de tisser des liens avec leurs pairs, de découvrir les enjeux actuels en gérontologie de la bouche des chercheur.se.s et praticien.ne.s, et rester au fait des questions liées au vieillissement.

Enfin, le centre tient une série de séminaires de recherche, un symposium de recherche printanier annuel ainsi qu'un forum de recherche annuel. Ils visent tous à faire connaître les résultats des études récentes à la communauté universitaire, mais aussi aux organismes communautaires, aux autorités gouvernementales et aux organismes de santé et de services sociaux.

Université d'État de l'Arizona⁷

L'Université d'État de l'Arizona est la plus importante des États-Unis, avec plus de 80 000 étudiant.e.s inscrit.e.s. Elle fait partie du réseau des universités amies des aîné.e.s. Il y a plus de 10 ans, elle amorçait un nouveau virage en misant sur l'accessibilité pour toutes les tranches de la population et la transformation sociale pour le bien public.

Dans le cadre de ce virage, l'Université a revu la mission et les objectifs de son institut Osher Lifelong Learning (OLLI). Cette mission est d'offrir diverses expériences d'apprentissage universitaire de qualité aux adultes de 50 ans et plus : cours, apprentissage sur le campus et initiatives d'engagement civique. Voici ses objectifs :

- Intégrer les personnes âgées (50 ans et plus) au milieu intellectuel, social et culturel de l'Université;
- Susciter un sentiment d'appartenance chez les personnes âgées, en tant que groupe et au sein de l'Université;
- Mettre les personnes âgées sur la voie du service public.

Les participant.e.s doivent payer une faible cotisation trimestrielle ainsi que de légers frais par cours. Ces cours offerts en trois séances sont brefs, mais reflètent le vaste éventail de cours offerts à l'Université. Donnés pour la plupart par des membres du corps professoral ou des membres affilié.e.s., les cours misent sur l'apprentissage par le dialogue. Différents moyens sont utilisés pour créer un sentiment d'appartenance chez les étudiant.e.s âgé.e.s et les amener à créer des liens : activités spéciales, fêtes, présentation publique d'œuvres d'art et d'écrits réalisés en classe, rencontres dans des bistros hors campus, etc. Aux apprentissages en classe se greffe le service communautaire. En effet, « les apprenant.e.s de l'OLLI prennent part au service communautaire, qui va du tutorat dans des écoles en milieu urbain défavorisé aux activités pro-environnement, en passant par la

⁷ L'information fournie dans cette section est tirée de Talmage, Mark, Slowey et Knopf (2016).

participation, dans divers lieux publics, à des activités dédiées au vieillissement actif et au principe de vie abondante » (Talmage, Mark, Slowey et Knopf, 2016, p. 546).

Outre le programme de l'OLLI, l'Université a mis en œuvre différentes initiatives importantes. D'abord, des bourses d'études sont accessibles aux personnes âgées qui souhaitent s'inscrire dans un programme universitaire traditionnel. Ensuite, un collège émérite permet garder le lien à long terme avec des spécialistes, chercheur.se.s et artistes à la retraite. Il offre à près de 400 membres du corps professoral retraité.e.s les infrastructures et ressources nécessaires pour participer à divers projets de recherche et mener des travaux de recherche en collaboration avec des personnes âgées. Le collège a sa ou son propre décanat, ainsi que ses propres facultés et journal. En outre, l'Université est en lien avec EncoreU (encore.org), un organisme dont la mission est d'aider les personnes âgées à s'investir dans le service public ou à s'engager dans un programme d'études menant à un grade ou à un certificat dans le service public. Enfin, l'Université conçoit de nouvelles formes d'apprentissage et de mentorat intergénérationnel. « Les réalisations sont variées : programmes de spécialisation donnée simultanément aux étudiant.e.s âgé.e.s et traditionnel.le.s, annonce de projets communautaires adaptés aux besoins des personnes âgées cocréés par des étudiant.e.s de tous âges, et programmes visant la réussite des étudiant.e.s où les personnes âgées deviennent des mentores pour les étudiant.e.s de premier cycle » (Talmage, Mark, Slowey et Knopf, 2016, p. 546).

Enfin, l'Université consacre des ressources à la recherche sur le vieillissement et la longévité. Elle a créé le Centre for Healthy Outcomes in Aging et le Centre for Sustainable Health, et a formé des alliances stratégiques avec des institutions médicales, comme la clinique Mayo, pour faire avancer la recherche sur la longévité humaine, la technologie biomédicale et la prestation de soins de santé. Les chercheur.se.s en sciences sociales et naturelles de l'Université ont aussi créé des grappes de recherche sur les processus cognitifs durant le vieillissement, les avancées sociomédicales dans la prestation de soins, la conception de milieux adaptés aux personnes âgées, la résilience devant le vieillissement, le principe d'abondance dans le vieillissement ainsi que la réhabilitation et les technologies par capteurs dans le domaine de la santé.

Université Western Ontario

L'Université Western Ontario a deux centres qui traitent des questions liées à l'âge : le Canadian Centre for Activity and Aging (CCAA) et le Centre for Population, Aging and Health (CPAH).

Canadian Centre for Activity and Aging⁸

Créé en 1989, le Canadian Centre for Activity and Aging (CCAA) a pour mission de favoriser l'acquisition et le maintien d'un mode de vie sain chez les adultes canadien.ne.s et d'en faire la promotion en vue de rehausser la dignité du processus de vieillissement. Ses activités se classent dans trois catégories : 1) formation en leadership, 2) recherche et 3) programmes d'exercice. Voici ses objectifs :

- Devenir un centre national de qualité supérieure visant à aider la population vieillissante à faire de l'activité physique;
- Devenir l'institut national de coordination et d'accréditation des programmes et services destinés aux personnes âgées du CCAA;
- Soutenir et promouvoir la recherche sur le mode de vie actif chez les personnes âgées à l'échelle nationale et en diffuser les résultats, et agir comme ressource pour Santé Canada et divers organismes nationaux;
- Créer des alliances à l'échelle internationale et promouvoir l'échange transparent des connaissances scientifiques, notamment en matière de santé, et de programmes communautaires pour favoriser la vie active chez les personnes âgées;

⁸ L'information sur le CCAA est tirée de son site Web : <http://www.uwo.ca/ccaa/about/index.html>.

- Sensibiliser les gouvernements provinciaux, l'industrie et les organismes sociaux des bienfaits d'une population vieillissante active;
- Devenir le centre de données national sur l'activité et le vieillissement.

Le centre forme des instructeur.rice.s de conditionnement physique pour les aîné.e.s et des spécialistes en soins de rétablissement, et offre une gamme de formations, d'ateliers et de conférences pour permettre aux instructeur.rice.s et spécialistes actuel.le.s de se perfectionner.

Les études menées au CCAA utilisent tant les approches de la recherche fondamentale que celle de la recherche appliquée, et visent à accroître les connaissances sur les personnes âgées et l'activité physique. La recherche fondamentale est menée par des membres du corps professoral et des étudiant.e.s affilié.e.s à l'École de kinésiologie de l'Université. Le centre organise aussi des conférences et des cours magistraux offerts par des conférencier.ère.s invité.e.s.

Des programmes d'exercice sont offerts sur place à plus de 500 personnes âgées de la ville, du lundi au vendredi. L'âge moyen des participant.e.s est de 75 ans, certains ayant 50 ans et plusieurs plus de 90 ans. Les programmes d'exercice comprennent notamment des cours combinés de conditionnement physique, de l'entraînement personnel, de l'entraînement musculaire, des cours sur l'équilibre dynamique, un accompagnement pour un mode de vie sain et le programme Get Fit for Active Living (programme d'exercice et de sensibilisation pour les personnes âgées de niveau débutant). Par ailleurs, certains programmes d'exercice sont conçus spécialement pour les personnes atteintes d'ostéoporose, qui ont subi un accident vasculaire cérébral ou présentant une maladie pulmonaire obstructive chronique.

Le personnel du centre compte des chercheur.se.s, des membres du corps professoral et du personnel d'intervention communautaire, ainsi que des entraîneur.se.s et instructeur.rice.s de conditionnement physique.

Centre for Population, Aging and Health (CPAH)⁹

Le CPAH fait partie du Département de sociologie de l'Université Western Ontario. Il favorise, organise et soutient les initiatives de recherche scientifique dans le domaine social, particulièrement sous l'angle de la démographie, du vieillissement et de la santé. Il se décrit comme une communauté de chercheur.se.s qui collaborent pour mener des études et travailler sur diverses méthodes pour faire évoluer les connaissances scientifiques sur la dynamique des populations, le vieillissement individuel et collectif, et les déterminants sociaux de la santé. Voici ces objectifs :

- Favoriser la collaboration en recherche et fournir les ressources nécessaires pour les études et la formation associées;
- Promouvoir la recherche multidisciplinaire dans les domaines touchant à la démographie, au vieillissement et à la santé par divers moyens : discussion, collaboration dans le cadre de subventions de recherche, diffusion des résultats et établissement d'une liste de collaborateur.rice.s actif.ve.s;
- Offrir du mentorat et de la formation aux étudiant.e.s de premier cycle et des cycles supérieurs.

Le centre compte plusieurs membres issu.e.s de différentes branches des sciences sociales aux intérêts très vastes en matière de recherche. Voici les thèmes de recherche :

- Inégalités sociales relatives à la santé physique et mentale au cours de la vie;
- Genre, travail, famille et vieillissement;
- Mouvements de population, inégalités et bien-être.

⁹ L'information sur le CPAH est tirée de son site Web : http://sociology.uwo.ca/cpah/about_us/index.html.

Centre de recherche et d'études sur le vieillissement de l'Université McGill¹⁰

Fondé en 1985, ce centre est une entité universitaire multidisciplinaire dédiée à la recherche en gérontologie et à l'enseignement aux cycles supérieurs sur les mécanismes du vieillissement et la prévention des maladies associées au vieillissement. Il fait partie de la Faculté de médecine de l'Université McGill. Le centre a acquis une renommée internationale pour son travail d'intégration en matière de neurodégénérescence.

À long terme, le centre vise notamment à favoriser le vieillissement en santé, à retarder l'apparition de symptômes chez les personnes génétiquement prédisposées et à former une équipe de spécialistes des sciences fondamentales et de clinicien.ne.s-chercheur.se.s en gérontologie. Outre les 11 employé.e.s qui forment son personnel administratif et professionnel, il compte 99 membres associé.e.s et affilié.e.s issus du corps professoral et de la population étudiante. Le centre collabore avec l'Institut Pasteur de France, l'Institut universitaire de gériatrie de Suisse, plusieurs universités des États-Unis – Illinois, Southern California, Indiana et Columbia – ainsi qu'avec plusieurs autres établissements de partout dans le monde.

Le centre mène diverses activités de transfert des connaissances. Entre autres, il organise depuis 2007 une série de conférences publiques, *Brainy Boomers*, et propose des conférences pour les spécialistes ainsi que de la formation en recherche pour les étudiant.e.s.

Actuellement, le centre participe à deux études sur la maladie d'Alzheimer, et à une autre sur la prévention des maladies neurodégénératives. Par ailleurs, il dirige des cliniques de recherche sur la mémoire et le dysfonctionnement cognitif, la maladie d'Alzheimer et le processus normal de vieillissement. En outre, il offre des programmes de recherche dans divers domaines : génétique, endocrinologie, pharmacologie, biologie moléculaire, neurochimie, neuropathologie et psychologie comportementale.

Le centre compte sur divers bailleurs de fonds, comme des sociétés pharmaceutiques (p. ex., Novartis), l'Institut de recherche en santé du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie, la Société Alzheimer Canada et le Fonds de recherche du Québec – Santé.

Institute on Aging and Lifelong Health – Université de Victoria¹¹

Établi en 1989, ce centre de recherche multidisciplinaire mène et soutient des études liées à l'âge (recherche quantitative, qualitative, longitudinale, expérimentale et interventionnelle) qui sont pertinentes et adaptées aux besoins de la population vieillissante. Voici ses objectifs :

- Contribuer aux connaissances sur le vieillissement et la santé en stimulant la recherche et en menant rigoureusement des activités de recherche fondamentale et appliquée;
- Proposer l'objet et la direction des initiatives de recherche relatives au vieillissement et à la santé, à l'Université comme à l'échelle régionale;
- Favoriser la communication et la collaboration entre les chercheur.se.s, les praticien.ne.s, les représentant.e.s gouvernementaux.ales et les personnes âgées;
- Participer à la formation de personnel de recherche compétent, principalement à la formation dans le domaine du vieillissement et de la santé dans le cadre d'études postdoctorales, supérieures ou de premier cycle;
- Mobiliser les connaissances sur le vieillissement et la santé pour les spécialistes, les praticien.ne.s et le public;

¹⁰ L'information sur le centre de McGill est tirée de son site Web : <http://aging.mcgill.ca/index-fr.html>.

¹¹ L'information sur l'institut est tirée de son site Web : <http://www.uvic.ca/research/centres/aging/index.php>.

- Promouvoir la concrétisation des résultats d'études en interventions, services, produits et politiques pertinents pour les personnes âgées.

La plupart des travaux portent généralement sur la santé, mais sous l'angle du contexte social, psychologique, environnemental et culturel des personnes, ainsi que des institutions responsables de la santé de la population. Le vieillissement est vu comme un processus de toute une vie qui exige de s'attarder aux changements et aux facteurs qui influencent le développement au fil du temps. Ces questions sont notamment étudiées par des membres du corps professoral de nombreux départements de l'Université – anthropologie, biologie, affaires, services à l'enfance et à la jeunesse, informatique, économie, génie, sciences de l'exercice, géographie, sciences de l'information en santé, histoire, droit, sciences infirmières, philosophie, sciences politiques, psychologie, administration publique, santé publique et politiques sociales, travail social et sociologie, et le programme Island Medical – ainsi que de chercheur.se.s de la collectivité et d'autres universités.

Plusieurs projets de recherche sont en cours à l'institut, en plus de programmes de prise en charge autonome pour aider les personnes à vivre avec un cancer, des douleurs chroniques, une maladie chronique ou le diabète. L'institut propose aussi un programme de sensibilisation et de diffusion des connaissances – notamment une série de conférences gratuites intitulée *Masterminds*, organisée en collaboration avec l'association des retraité.e.s de l'Université de Victoria, qui revient chaque printemps – et possède en outre sa propre chaîne YouTube.

Par ailleurs, de nombreuses personnes gravitent autour de l'institut : outre 12 chercheur.se.s et 7 membres de l'administration, il compte sur différents adjoint.e.s de recherche – 55 membres de l'Université, 29 membres externes, 41 membres étudiant.e.s, 4 membres de niveau postdoctoral, 9 membres de la collectivité – ainsi que sur 13 partenaires. L'association des retraité.e.s de l'Université de Victoria figure parmi les 13 partenaires et siège aux deux comités de gouvernance. Un certain nombre de bourses d'études sont offertes aux étudiant.e.s à la maîtrise et au doctorat, ainsi qu'aux boursier.ère.s de recherches postdoctorales.

Institut de gérontologie – Université du Massachusetts à Boston¹²

L'Université du Massachusetts à Boston est, elle aussi, membre du réseau des universités amies des aîné.e.s. Son institut de gérontologie, qui compte 17 employé.e.s, mène des travaux de recherche fondamentale et appliquée sur le processus de vieillissement, sous l'angle social et économique, et tient des activités de sensibilisation du public autour de quatre volets : 1) la sécurité du revenu, 2) la santé (y compris les soins de santé de longue durée), 3) le vieillissement productif et 4) les problèmes sociaux et démographiques fondamentaux liés au vieillissement.

L'institut de gérontologie regroupe trois centres :

1. Le Pension Action Center, qui offre à la population des services de consultation sur ses droits en matière de prestations de retraite;
2. L'institut Osher Lifelong Learning (OLLI), qui offre aux personnes de plus de 50 ans des activités d'apprentissage continu, des possibilités de voyage et des activités sociales;
3. Le Center for Social and Demographic Research on Aging, qui mène des travaux de recherche appliquée sur le bien-être des personnes âgées en Nouvelle-Angleterre.

L'institut et l'organisme LeadingAge ont récemment uni leurs forces dans le cadre de travaux de recherche appliquée sur les services et le soutien à long terme pour les personnes âgées.

L'Université du Massachusetts à Boston possède son département de gérontologie, qui offre des programmes de baccalauréat, de maîtrise et de doctorat, ainsi que des certificats dans différents secteurs de la gérontologie.

¹² L'information fournie dans cette section est tirée du site Web de l'institut : <https://www.umb.edu/gerontologyinstitute/about>.

L'institut de gérontologie a entrepris une multitude de projets de recherche, dont les suivants :

- Détermination du revenu minimal dont les aîné.e.s ont besoin pour vivre de façon modeste dans leur collectivité, partout aux États-Unis;
- Élaboration d'une méthode pour rendre compte des principaux indicateurs de vieillissement sain au Massachusetts.
- Estimation des répercussions sur les patient.e.s, les fournisseurs et les institutions des disparités dans les soins de fin de vie et l'atteinte des objectifs de traitements entre les personnes de race blanche et d'origine latino-américaine;
- Convocation d'un groupe de représentant.e.s de l'Université et d'organismes de soins de santé publics et privés ainsi que d'employeurs pour examiner les façons d'accroître le perfectionnement de l'effectif notamment chez les plus de 50 ans en vue de conserver la concurrence économique dans le Massachusetts.

Université Carleton¹³

L'Université Carleton ne possède pas de centre sur le vieillissement, mais a mis en place trois initiatives dignes de mention : 1) le programme Learning in Retirement, 2) les programmes Enriched Support et Indigenous Enriched Support, et 3) l'Association for Life-long Learning de l'Université Carleton (CUALL).

Le programme Learning in Retirement, créé il y a 17 ans, vise à offrir des possibilités d'apprentissage aux personnes retraitées ou semi-retraitées qui souhaitent apprendre pour leur satisfaction personnelle et intégrer une communauté de passionné.e.s qui aiment lire, écouter et discuter de sujets d'intérêt commun. Aucun prérequis n'est nécessaire, et il n'y a ni examen ni note. Les séries de conférences offertes dans le cadre de ce programme ont habituellement lieu à l'Université, mais se sont récemment tenues hors campus, notamment au Musée des beaux-arts du Canada. Dans des classes de 15 à 75 étudiant.e.s, les participant.e.s ont l'occasion d'entendre des conférences, de participer à des discussions, de regarder des films, d'étudier des documents écrits et de faire des apprentissages généraux. Par ailleurs, une entente leur permet d'emprunter des documents à la bibliothèque MacOdrum de l'Université Carleton.

Actuellement, le programme offre six sessions de quatre à six semaines par année, soit deux à l'automne (septembre-décembre), une à l'hiver (janvier-février), deux au printemps (mars-mai) et une à l'été (juin). Chaque session comporte une série de conférences et d'ateliers donnés par des spécialistes dans leur domaine. Les sujets qui y sont abordés sont notamment l'histoire de l'art, la musique, les sciences, la politique, l'histoire, la religion, les études sociales, la philosophie et la rédaction de mémoires.

Les programmes Enriched Support et Aboriginal Enriched Support visent à aider les étudiant.e.s – y compris les étudiant.e.s âgé.e.s – à faire leurs premiers pas à l'université dans un programme à temps plein dont les crédits comptent pour l'obtention d'un diplôme. Les étudiant.e.s peuvent suivre un maximum de trois cours de première année. En outre, elles et ils reçoivent un soutien scolaire dans le cadre de petits ateliers hebdomadaires visant à les aider à s'habituer à la charge de travail universitaire, et bénéficient d'un encadrement scolaire et de rencontres avec des conseiller.ère.s, qui les guident dans leurs objectifs et leurs options scolaires.

La CUALL est une association de personnes d'âge mûr qui fait la promotion d'activités locales et culturelles, et qui propose des conférences de type universitaire et des groupes de discussion. Créé en 2014, le programme s'inspire des intérêts des membres. La première année, le programme portait sur la musique, le théâtre et

¹³ L'information fournie est tirée des pages suivantes du site Web de l'Université Carleton : programme Learning in Retirement (<https://carleton.ca/linr>), programmes Enriched Support et Indigenous Enriched Support (<https://carleton.ca/esp/>) et Association for Life-long Learning de l'Université Carleton (<https://carleton.ca/linr/cuall/>).

l'opéra, et offrait des billets à prix réduit et des discussions en lien avec ces trois domaines. Les frais d'adhésion annuels sont de 40 \$ par membre (70 \$ par couple).

L'Université du troisième âge en Outaouais

Objet : Projet de collaboration de l'Université d'Ottawa (Faculté des arts et Faculté des sciences sociales) à la première Université du troisième âge en Outaouais (UTAO), initiée par Campus 3 (anciennement Centre des aînés de Gatineau), en partenariat avec l'Université de Sherbrooke.

Contexte : L'apprentissage et l'acquisition de connaissances tout au long de la vie sont des facteurs positivement corrélés avec le bien-être des personnes, tout autant qu'avec leur engagement social et leur participation citoyenne. Le constat est d'autant plus vrai en ce qui concerne les aînés (Raymond, Sévigny et Tourigny, 2012). Or, la région de la Capitale nationale, s'appuyant sur une économie solide et diversifiée, se distingue des autres régions du Québec et de l'Ontario en ce qu'elle comporte un important bassin de personnes retraitées de 50 ans et plus. Les études montrent que la retraite se vit désormais en mode actif et engagé, notamment par la formation et l'apprentissage continu. C'est dans ce contexte que le Campus 3 (anciennement nommé le Centre des aînés de Gatineau) a créé une première UTAO, laquelle aura des satellites dans tous les secteurs de l'Outaouais : Haute-Gatineau, Petite Nation, MRC des Collines, etc. Dès septembre 2017, cette UTAO offrira des cours, des conférences ou des ateliers de nature universitaire. L'Université de Sherbrooke, qui compte 40 ans d'existence depuis la création de sa propre université du troisième âge, pilotera le projet, dans un objectif de contrôle de la qualité. Tous les individus âgés de 50 ans et plus qui souhaitent parfaire leurs connaissances et « apprendre pour le plaisir d'apprendre » seront invités à s'inscrire à l'UTAO; les cours seront offerts essentiellement par des professeurs à la retraite.

Pourquoi une collaboration avec l'Université d'Ottawa?

L'Université d'Ottawa, université bilingue dont la réputation d'excellence en recherche n'est plus à faire, jouit d'un positionnement unique en matière de formation et d'apprentissage continu auprès de ces aînés retraités. Qu'il s'agisse d'histoire, d'anthropologie, de psychologie, de beaux-arts, de langues et littératures, de philosophie ou de géopolitique, nous possédons sans contredit l'expertise pour offrir aux aînés de la région de la Capitale nationale une retraite en mode « apprentissage continu ». À cet effet, l'équipe du Campus 3 et celle de l'Université d'Ottawa ont convenu de la grande valeur ajoutée de l'Université d'Ottawa comme partenaire collaborateur à l'UTAO. Comme énoncé plus haut, notre université excelle dans les domaines des sciences sociales, des sciences de la santé, des sciences humaines et des beaux-arts. Sans contredit, ce sont ces domaines qui intéressent d'abord et avant tout les retraités (ex. : apprentissage d'une nouvelle langue, acquisition de nouvelles connaissances en psychologie, en philosophie ou en sociologie, apprentissage d'un instrument de musique, connaissances sur les différentes dimensions du vieillissement, etc.). En prenant part à ce projet UTAO, l'Université d'Ottawa pourrait alors offrir des cours dans la région de l'Outaouais, en *français et en anglais* (régions de Wakefield, Chelsea, etc.). Ces cours pourraient être offerts par les professeurs à la retraite ainsi que par les étudiants doctorants de l'Université d'Ottawa. Cette collaboration de l'Université d'Ottawa au projet de l'UTAO sous-tend de nombreuses retombées positives :

- Elle offre une bannière de l'Université d'Ottawa sur la rive québécoise (ce qui contribuera certainement à défaire certains mythes relatifs à la dimension uniquement anglo-saxonne de cette université).
- Elle positionne l'Université d'Ottawa comme l'une des universités championnes en matière de formation aux aînés dans la région de la Capitale nationale.
- Elle contribue à un recrutement (indirect) de nouveaux étudiants (par l'entremise des grands-parents).
- Elle permet à l'Université d'Ottawa d'acquérir de l'expérience quant au mode de fonctionnement des Universités du troisième âge et, ce faisant, éventuellement, de développer sa propre infrastructure en Ontario.

5. L'université comme établissement d'enseignement

« Étant des adultes en position subalterne, certain.e.s étudiant.e.s au doctorat sont confronté.e.s à l'incompatibilité de leur sentiment d'infantilisation et de l'attente de les voir développer leur identité professionnelle. »

*Melonie Fullick
« My grief lies all within »*

En 1970, Olive Dickason, connue aujourd'hui comme la mère des études autochtones au Canada, s'inscrivait au programme de maîtrise en histoire à l'Université d'Ottawa, à l'âge de 50 ans. Ayant élevé sa famille, elle voulait mettre à profit ses nombreuses années d'expérience en journalisme et révéler l'histoire méconnue des Premières Nations du Canada. Après avoir rédigé son mémoire en trois mois, elle s'est tournée vers les études doctorales, qu'elle a aussi terminées dans un délai impressionnant. En 1976, elle était embauchée comme professeure débutante par l'Université de l'Alberta, qui se trouvait privilégiée de pouvoir compter sur une chercheuse aussi tenace. Or, cette relation n'aura duré que huit ans. À ses 65 ans, M^{me} Dickason a été poussée vers la retraite obligatoire par l'Université. Elle a contesté cette mesure, citant les dispositions en matière d'égalité de la *Charte canadienne des droits et libertés*, récemment entrée en vigueur¹⁴. Elle a eu gain de cause dans les tribunaux inférieurs, mais a été déboutée en Cour suprême. Par conséquent, pour continuer à enseigner elle a dû accepter un poste de chargée de cours à temps partiel.

La carrière universitaire de M^{me} Dickason met en lumière différentes facettes de l'âgisme qui sévit toujours dans la culture universitaire en raison de la croyance qu'il y a un « bon âge » pour faire des études supérieures, obtenir un poste menant à la permanence et prendre sa retraite. Le parcours « idéal » requiert un engagement à temps plein où se succèdent sans interruption les études au baccalauréat, à la maîtrise et au doctorat, ce qui mènera à l'obtention d'un poste menant à la permanence au plus tard au début de la trentaine. Dans ce scénario, une personne doit avoir sa permanence avant ses 40 ans, ce qui lui laisse de 25 à 30 bonnes années de recherche avant de prendre une retraite bien méritée à 65 ans, et de troquer la vie universitaire à ses projets de recherche personnels ou au voyage aux quatre coins du monde. Plusieurs ont souligné que ce parcours est foncièrement celui d'un homme blanc privilégié, puisqu'il exclut tout congé de maternité ou toute absence pour problèmes de santé, et ne laisse pas de temps pour élever ses enfants, prendre soin de ses parents ou pour gagner sa vie durant ses études. L'idée selon laquelle nous aurions dépassé ce modèle patriarcal semble optimiste, au mieux, puisque toute tentative d'adopter un nouveau modèle plus inclusif pour la vie universitaire continue de se buter à ce vieux système désuet.

« Un long test d'eugénisme »

Dans ce scénario du « parcours approuvé », les étudiant.e.s des cycles supérieurs doivent avoir la vingtaine. La structure en place pour la supervision en est une de mentor.e-mentoré.e., de parent-enfant voire, comme le disait un professeur, de seigneur-vassal.e. Comme dans toute relation, cependant, le lien est à son meilleur s'il est mutuellement avantageux et collégial, ce qui est plus difficile à atteindre qu'on le croirait, et l'âge peut être en partie responsable. Pour les étudiant.e.s âgé.e.s, être traité.e comme un.e enfant n'est pas une option, mais

¹⁴ La Charte est devenue une loi en 1982 et les dispositions sur l'égalité sont entrées en vigueur en 1985. Il s'agit des articles 15.1 et 15.2 : (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques; (2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

certain.e.s superviseur.e.s peinent à adapter leur approche pour viser plutôt une relation d'égal à égal.

L'âge commence à être un facteur d'influence étonnamment tôt dans la vie. Une étudiante ayant abandonné son programme de doctorat confie : « J'étais l'une de ces étudiantes qui ont de la difficulté à choisir ce qu'elles veulent faire. J'ai commencé et abandonné différents programmes, j'ai travaillé et j'ai voyagé avant de finalement terminer mon baccalauréat spécialisé. Lorsque j'ai obtenu mon diplôme, j'avais 29 ans. » Mentionnant à l'un de ses professeurs qu'elle avait été acceptée à la maîtrise, celui-ci lui a répondu : « Tu devais dire aux gens du département que tu as seulement 27 ans. » Elle poursuit en disant : « Je me suis toujours demandé à quel point mon âge changeait la perception qu'avaient de moi mes pairs et les personnes qui me supervisaient, et j'ai fait très attention de ne pas le mentionner lorsque je suis passée au doctorat. »

Une professeure à temps partiel qui avait terminé sa maîtrise dans la vingtaine a eu des enfants et s'est bâti une carrière avant de s'inscrire au doctorat dans son domaine, une fois dans la quarantaine. Pour elle, son expérience des études supérieures a été « un long test d'eugénisme », où toute interruption pour cause de maladie ou pour s'occuper de sa famille servait à confirmer qu'elle n'était pas digne d'entrer dans le club universitaire. Selon elle, le problème était simplement structurel et aurait pu être résolu par une simple adaptation, soit d'autoriser les études à temps partiel. Or, son département avait un fort penchant pour le parcours « traditionnel » et les statistiques sur les « taux de réussite », alors l'admission d'étudiant.e.s âgé.e.s ne s'expliquait que par le déclin des inscriptions en lettres et sciences humaines et visait uniquement à maintenir les taux d'admission assez élevés pour offrir un bon choix de séminaires d'études supérieures et aider les « vrai.e.s » étudiant.e.s (c.-à-d. les jeunes) qui avaient une chance d'obtenir l'un des postes menant à la permanence, de moins en moins nombreux.

Un homme qui s'était inscrit à un programme de doctorat à la mi-soixantaine a lui aussi ressenti cette impression de test d'eugénisme lorsqu'il a demandé la permission d'avoir avec lui un simple aide-mémoire, soit une liste exhaustive des auteur.e.s, lors d'un examen récapitulatif. La personne qui le supervisait a accepté puisque la « mémorisation n'était pas l'objet de l'examen », mais la présidence du comité sur des études supérieures s'y est objectée, disant que « le principal objectif d'un programme d'études supérieures est de former des professeur.e.s, et que les personnes qui ont un problème de mémoire ne peuvent devenir des professeur.e.s compétent.e.s ». Lorsque l'étudiant a répliqué en disant que les professeur.e.s utilisent des notes pour enseigner, la présidence lui a répondu que « les jeunes étudiant.e.s sont ici pour apprendre une profession, pas seulement pour le plaisir, comme vous ». Nonobstant l'étrange association entre les études supérieures et le divertissement, cet étudiant avait toujours aimé enseigner, même pour un maigre salaire. Or, l'avis du département était qu'il « ne pouvait absolument rien faire », puisqu'il y avait « tant d'autres étudiant.e.s qui attendent dans les coulisses » : il était simplement « trop vieux ». Ses bonnes notes, son excellente thèse et ses antécédents comme enseignant n'avaient aucun poids.

En revanche, les établissements scolaires des États-Unis classés « R1 » sont préoccupés non seulement par les inscriptions aux séminaires d'études supérieures et par les taux de réussite, mais aussi par les perspectives d'emploi de leurs diplômé.e.s. Cette logique circulaire peut les amener à refuser d'admettre des étudiant.e.s âgé.e.s dans les programmes d'études supérieures puisqu'elles savent que leurs chances d'obtenir un poste universitaire sont minces. Un professeur étatsunien confie : « Au moment de procéder aux admissions aux cycles supérieurs, le cas des étudiant.e.s âgé.e.s est un sujet de conversation constant, mais souvent de façon indirecte. Ce préjugé à l'encontre des professeur.e.s adjoint.e.s âgé.e.s a des répercussions sur nous, vu la pression que nous avons de placer nos diplômé.e.s. Qu'arrivera-t-il si nous envoyons une personne de 45 ans sur le marché de l'emploi? » Une docteure récemment diplômée a indiqué n'avoir même pas tenté de trouver du travail, présumant qu'en étant dans la cinquantaine, sa candidature ne « serait pas prise au sérieux ».

« Combinaison toxique »

L'un des groupes les plus discriminés en raison de l'âge pour les postes universitaires est celui des femmes d'âge moyen. Plutôt que de suivre le parcours traditionnel vers un poste permanent, nombre d'entre elles ont dû gérer différentes situations de la vie – prendre soin de leurs enfants ou de leurs parents, travailler pour subvenir aux besoins de leur famille – et, comme elles sont enracinées dans leur milieu, elles ne sont pas prêtes à déménager pour un emploi. Ironiquement, cette génération de femmes qui s'est battue pour l'équité salariale, l'amélioration du réseau de garde d'enfants et des règles en matière de congés de maternité ainsi que l'égalité des chances au travail est maintenant victime de ces « pratiques de travail désuètes [...]. Bien sûr, les hommes aussi subissent de la discrimination fondée sur l'âge, mais la combinaison des facteurs discriminatoires liés à l'âge et au genre qui jouent contre les femmes donne un problème d'un tout autre ordre » (Martinson et Adetunji, 2012).

D'ailleurs, une professeure qui dit n'avoir « jamais trouvé que l'âge était un facteur déterminant pour quoi que ce soit d'important » confesse avoir « siégé à des comités dans lesquels des universitaires âgé.e.s étaient mis.e.s de côté même en ayant un dossier exemplaire [...] simplement en raison de leur âge ». Le préjugé « est si important, dit-elle, qu'une jeune universitaire (disons, 28 ans) qui n'a pas encore obtenu son doctorat a un avantage par rapport à quelqu'un de 34 ans qui l'a obtenu, a une charge de cours depuis quelques années et compte un nombre supérieur de réalisations. Les gens ne restent pas dignes d'intérêt bien longtemps aux yeux des autres : déjà, à 40 ans, la "date de péremption" est atteinte. Ce n'est pas qu'il soit impossible qu'un.e universitaire âgé.e soit embauché.e, mais pour l'être, elle ou il devra se démarquer de façon importante [être la mère des études autochtones, par exemple], ce que n'ont pas à faire les candidat.e.s prometteur.se.s qui viennent de décrocher leur doctorat à 28 ans. »

Une autre professeure laisse entendre que l'âgisme ne représente pas vraiment un problème dans son petit établissement : « Il y a 10 ans, nous engageons des chargé.e.s de cours de longue date pour pourvoir environ la moitié des postes menant à la permanence. Il s'agissait souvent de femmes qui avaient commencé leurs études supérieures "tardivement" (une fois que leurs enfants avaient commencé l'école) et, par conséquent, avaient eu des interruptions au cours de leur carrière, ou n'avaient pu poser leur candidature à des postes dans d'autres régions de la province ou du pays parce que leur famille était établie dans leur région. » Selon elle, leurs difficultés relevaient d'une « combinaison toxique de facteurs discriminatoires liés au genre et à l'âge ». En tant qu'enseignantes expérimentées, elles avaient pourtant « le potentiel de devenir d'excellentes chercheuses si on leur en donnait la chance ». Elle indique que « ce fait est maintenant démontré hors de tout doute ».

Cependant, la clé est d'ouvrir les possibilités dès le début, et d'atténuer les conséquences d'une expérience professionnelle constituée du cumul de nombreux postes dans différents établissements, ce qui laisse peu de place à la recherche. Elle indique qu'« avec le soutien de l'institution, elles peuvent se réaliser. Or, vu leur âge, les comités d'embauche peuvent avoir de la difficulté à évaluer à quel moment elles ont entamé ce volet de leur carrière. Elles ont besoin de personnes pour parler en leur nom afin d'évaluer objectivement leur rendement. Ça, c'était il y a 10 ans, poursuit-elle, mais avec le quasi-gel de l'embauche pour les postes menant à la permanence en lettres et sciences humaines, je m'attends à une recrudescence de l'âgisme. Nous avons déjà une sous-classe grandissante d'éternel.le.s chargé.e.s de cours, et plus elles et ils demeurent dans ce type de poste, moins on risque de leur offrir l'un des quelques postes permanents vacants. »

« Vous enseignez toujours? »

L'idée selon laquelle les professeur.e.s universitaires ont une « date de péremption », à l'instar des

nouveaux.elles titulaires d'un doctorat, est aussi très répandue. Parce qu'elles et ils aiment avoir une figure parentale dans la classe, les étudiant.e.s n'ont pas tendance à discriminer en fonction de l'âge, selon Caroline Andrew, de l'Université d'Ottawa, mais ce type de discrimination vient la plupart du temps de collègues ou carrément de l'administration. Dans les deux cas, la justification de l'attitude âgiste est la même : les compressions budgétaires. Comme dans d'autres professions, on pense que les personnes qui ont le plus d'ancienneté, ici les professeur.e.s âgé.e.s, monopolisent la place et les ressources qui devraient revenir aux dernier.ère.s arrivé.e.s. Il est aussi possible aussi que les étudiant.e.s au cycle supérieur et les professeur.e.s à temps partiel regardent avec envie la porte verrouillée, cet espace « inutilisé », du bureau de celles et ceux qui sont en congé sabbatique ou ont une tâche réduite, alors qu'elles ou ils sont une demi-douzaine à se partager le même espace de bureau.

Voici comment un.e professeur.e illustre le problème :

Au cours de ma carrière de plus de 30 ans dans l'enseignement, j'ai vu mon établissement favoriser de plus en plus les personnes récemment embauchées aux professeur.e.s d'expérience et plus âgé.e.s. En fait, l'université fait maintenant de l'âgisme de façon éhontée. Qu'il s'agisse d'années de dégrèvement d'enseignement ou de divers congés justifiés ou de financement généreux des travaux de recherche et des déplacements, entre autres, les nouveaux.elles titulaires d'un poste menant à la permanence se voient accorder un avantage immérité. À mon embauche, il était clair que le salaire allait augmenter de façon importante au fil des ans. À l'époque, la charge de travail habituelle était de trois cours par session (de nos jours, c'est au plutôt trois/deux, voire deux/deux), et nous devons réaliser toutes les tâches chronophages liées au service.

J'ai récemment eu vent de récriminations sur les montants d'argent empochés par les soi-disant professeur.e.s « vieillissant.e.s ». La situation est en fait tout autre : le plus important changement à l'université concernant les salaires concerne la rémunération des personnes nouvellement embauchées. Pourtant, je ne constate aucune amélioration du rendement – par exemple le nombre de publications ou les services – par rapport à ce que mes collègues “grisonnants” (et grisonnantes, bien sûr) faisaient ou font. C'est triste à dire, mais nous sommes au point où la *vision* de mon université est maintenant celle d'un campus au visage rajeuni où, de peur de porter ombrage à l'image dynamique de l'université, on ne croise plus personne de plus de 60 ans exhibant son salaire exorbitant – personne, bien sûr, sauf les cadres supérieur.e.s.

Même le terme anglais *senior scholar* a une connotation liée à l'âge, puisque « senior » fait plus référence au concept de vieillesse qu'à celui de la compétence. Il en est de même pour « jeune professeur ». Ironiquement, dans de nombreux départements, le manque de respect à l'égard de l'expertise se manifeste dans un grand nombre d'interactions laissant supposer que les jeunes chercheur.se.s « à l'avenir prometteur » sont ralenti.e.s par celles et ceux qui « refusent de prendre leur retraite », sans tenir compte du fait qu'il s'agit de professeur.e.s d'expérience qui travaillent peut-être sur le plus grand projet de leur carrière et, par conséquent, doivent sacrifier un peu les services communautaires. Par ailleurs, cette pression exercée sur ces professeur.e.s qui « devraient » prendre leur retraite ne tient pas compte de leur réelle situation financière. Comment le faire dans une culture où les problèmes personnels ou financiers font l'objet d'une véritable omerta? L'instinct du troupeau est d'éliminer les membres les plus faibles et de les laisser aux loups : protéger les jeunes et laisser les aîné.e.s se débrouiller seul.e.s. De plus, en se débarrassant des personnes les plus âgées, on devient *soi-même* la ou le « chercheur.se principal.e », l'« expert.e » dans son domaine. Une telle vision ne permet plus de considérer la sagesse, l'expertise, l'expérience et la mémoire institutionnelle comme des qualités essentielles d'un.e professeur.e, d'un.e chercheur.se ou d'un département.

La transformation de la culture universitaire arrive peut-être des dizaines d'années trop tard pour Olive Dickason, décédée en 2011, mais peut-être pouvons-nous apprendre de son histoire et comprendre que

le « troisième âge » – lorsque nous n’avons plus à nous occuper de nos enfants et que personne n’a à s’occuper de nous – peut être la période la plus productive de notre carrière universitaire. Peut-être faut-il s’inspirer de la professeure qui disait n’avoir « jamais trouvé que l’âge était un facteur déterminant pour quoi que ce soit d’important ».

6. L'université comme institution sociale

« La discrimination, la violence et la maltraitance, la pauvreté et le manque de mesures et de services sont tous des problèmes étroitement liés aux droits fondamentaux des personnes âgées. Ceux-ci n'ont rien à voir avec une quelconque vulnérabilité inhérente, mais tout à voir avec la dépossession de pouvoir. »

*Martin, Rodríguez-Pinzón et Brown
Human Rights of Older People*

L'une des tâches du sous-comité est de recommander à l'Université des façons de prendre part à la campagne d'appui internationale pour la création d'une convention relative aux droits des personnes âgées par l'ONU. Dans la présente section, nous expliquons en quoi nous avons besoin d'un traité mondial, ce qu'il pourrait contenir et les avantages qu'il présenterait, et nous formulons des recommandations pour que l'Université d'Ottawa prenne part à la campagne.

Contexte historique menant à la création de la convention relative aux droits des personnes âgées de l'ONU

Depuis 1948, moment où l'ONU a adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme, les nations du monde encadrent les droits de la personne en s'appuyant sur neuf traités internationaux relatifs aux droits de la personne ayant force d'obligation. Ceux-ci protègent un vaste éventail de droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, ainsi que les droits des femmes, des enfants, des travailleurs.e.s migrant.e.s, des minorités racialisées et des personnes handicapées. De nombreuses personnes de partout dans le monde, y compris un petit groupe de professeur.e.s de l'Université d'Ottawa, militent pour la création d'un dixième traité international par l'ONU, qui protégerait les droits des personnes âgées.

Cette campagne en faveur de la création d'un instrument de défense des droits des personnes âgées a cours depuis un moment déjà. En 1948, l'Argentine a proposé une convention contraignante à l'ONU en la matière, mais elle est tombée dans l'oubli sans qu'aucune mesure concrète ne soit mise en place. Dans les années 1990, c'était au tour de la République dominicaine et de la Fédération internationale du vieillissement de tenter deux fois, sans succès, d'obtenir des appuis à l'ONU pour la création d'un instrument international juridiquement contraignant pour les droits des personnes âgées (Sciubba, 2014).

En 2010, l'ONU a finalement créé un groupe de travail à composition non limitée sur le vieillissement, présidé par un diplomate argentin, pour étudier sérieusement la faisabilité d'un traité. Ses travaux sont toujours en cours. En outre, en 2014, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a demandé à une experte indépendante d'analyser l'efficacité des instruments de nature non contraignante actuels en matière de droits des personnes âgées, et de déterminer la nécessité d'en créer un qui soit contraignant. Ses travaux se poursuivent également.

À ce stade, la campagne d'appui à un traité s'est pratiquement transformée en mouvement social international. Elle recueille l'adhésion de nombreux organismes œuvrant auprès des personnes âgées, ainsi que de Human Rights Watch, de l'American Bar Association, de Ban Ki-moon, ancien secrétaire général de l'ONU, et d'au moins 21 états membres de l'ONU, sans oublier un grand nombre d'universitaires, de politicien.ne.s, de professionnel.le.s. de la santé et de citoyen.ne.s ordinaires.

Les besoins

La composition de la population mondiale a connu une évolution spectaculaire. Entre 1950 et 2010, l'espérance de vie mondiale est passée de 46 à 68 ans, et elle devrait atteindre les 81 ans d'ici la fin du siècle (Assemblée générale de l'ONU, 2011). Le vieillissement de la population touche toutes les régions du monde. C'est en Afrique que le nombre de personnes de 60 ans ou plus connaîtra la plus forte croissance : selon les projections il devrait presque quadrupler pour atteindre 215 millions d'ici 2050. Actuellement, la région de l'Asie-Pacifique regroupe environ 59 % de la population mondiale âgée. Le nombre de personnes âgées dans cette région devrait tripler d'ici 2050. En Amérique latine et dans les Caraïbes, le pourcentage de personnes de 60 ans ou plus devrait plus que doubler d'ici 2050. De toutes les grandes régions du monde, c'est l'Europe qui compte la population la plus âgée, situation qui devrait se maintenir puisque, selon les estimations, les personnes âgées devraient représenter 34 % de la population en 2050 (Conseil économique et social de l'ONU, 2012).

Il ne fait aucun doute qu'une grande part de ce large bassin de personnes âgées à l'échelle mondiale vit dans une abjecte indigence. En effet, elles comptent parmi les personnes les plus défavorisées des pays les plus pauvres du monde (Doron, Brown et Somers, 2013). Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), la moitié des personnes âgées du monde ne reçoivent pas de pension, et si elles en reçoivent, elle est dans la plupart des cas largement insuffisante (OIT, 2014).

Par ailleurs, la discrimination fondée sur le genre au travail tend à avoir un effet cumulatif avec l'âge avancé, ce qui se traduit par des revenus et des pensions chez les femmes de beaucoup inférieurs à ceux des hommes. En outre, les femmes âgées sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que leurs homologues masculins, d'une part en raison des inégalités dans le milieu de l'emploi et de l'éducation, mais aussi parce que comme elles vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, elles ont besoin de plus d'économies et de soutien. Les femmes âgées « assument souvent plus de responsabilités familiales tout en se heurtant à des conditions de travail rigides, à l'âge obligatoire du départ à la retraite et à l'insuffisance des retraites et des autres prestations sociales, ce qui les place, elles et les personnes dont elles ont la charge, dans une situation extrêmement précaire » (Assemblée générale de l'ONU, 2011, p. 5).

Sans surprise, Ban Ki-moon concluait que « ce que les personnes âgées ont en commun, en tant que groupe, c'est le fait de vivre dans des sociétés où les représentations stéréotypées, l'attribution d'une valeur moindre, la marginalisation politique et les désavantages économiques et sociaux accompagnent souvent le vieillissement » (Assemblée générale de l'ONU, 2011, p. 12). D'ailleurs, Navi Pillay, ancienne Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, dénonçait le caractère limité et fragmentaire des dispositifs mis en place pour répondre aux difficultés des personnes âgées (Conseil économique et social de l'ONU, 2012).

En fait, les importantes lacunes dans les lois nationales et internationales viennent exacerber les problèmes vécus par cette tranche de la population. Dans de nombreux pays, il n'existe aucune loi pour régir la discrimination fondée sur l'âge, et peu de pays l'interdisent constitutionnellement. D'ailleurs, la Déclaration internationale des droits de l'homme, qui regroupe la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ne cible pas l'âge comme un motif de distinction illicite. De plus, les instruments internationaux de nature non contraignante actuels se sont révélés inadéquats.

Le Canada devrait envisager avec beaucoup d'intérêt la possibilité d'adopter un traité sur les droits des personnes âgées. D'abord, celui-ci offrirait une protection accrue (pourvu, bien sûr, qu'un processus de plainte individuelle soit prévu). De plus, les États qui choisissent de ratifier un tel traité doivent rendre des

comptes non seulement aux organisations non gouvernementales, mais aussi à un organe de traité de l'ONU formé d'expert.e.s. indépendant.e.s qui veillent à son respect, et par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU qui évalue leurs progrès sur le plan des droits de la personne à tous les quatre ans. Par conséquent, pour satisfaire aux obligations du pays relatives au traité, les gouvernements canadiens auraient à expliquer leurs insuccès et à rectifier le tir, une exigence susceptible de stimuler la création d'initiatives pour répondre aux besoins des personnes âgées.

Vu la hausse rapide de la population âgée dans le monde et au Canada, cet éventuel traité relatif aux droits des personnes âgées devrait être au cœur de la politique internationale du gouvernement fédéral en matière de droits de la personne. Le gouvernement du Canada devrait mettre autant d'énergie dans sa création qu'il en a mise pour la création de la Convention relative aux droits de l'enfant et de la Cour pénale internationale.

Contenu du traité

Il existe un vaste consensus chez les juristes et les observateur.rice.s spécialistes sur le fait que les personnes âgées sont mal protégées par le droit international en matière de droits de la personne, en raison des rares références à l'âge dans les principales conventions internationales sur le sujet. Comme l'écrivait Ban Ki-moon, « il n'existe toujours aucun mécanisme visant expressément à protéger les droits fondamentaux des personnes âgées. Les mécanismes existant en matière de droits de l'homme ne prennent pas compte de manière systématique et générale de la situation particulière des personnes âgées des deux sexes » (Assemblée générale de l'ONU, 2011, p. 21).

Que contiendrait au juste un traité relatif aux droits des personnes âgées? La réponse dépend des négociateur.rice.s internationaux.ales. Toutefois, nous pouvons en avoir une bonne idée en regardant la convention interaméricaine sur la protection des droits des personnes âgées, adoptée en 2015 par l'Organisation des États américains (OEA), qui regroupe tous les États de l'hémisphère Ouest, sauf Cuba¹⁵. Voici certains des principaux articles de cette convention :

- Égalité et absence de discrimination fondée sur l'âge
- Le droit à la vie et à la dignité durant la vieillesse
- Le droit à l'indépendance et à l'autonomie
- Le droit à la participation et à l'intégration communautaires
- Le droit de donner son consentement libre et éclairé sur les questions de santé
- Les droits des personnes âgées qui reçoivent des soins de longue durée
- Le droit à l'intimité et à la vie privée
- Le droit à la santé
- Le droit à la propriété
- Le droit au logement
- Le droit à un environnement sain
- Le droit à l'accessibilité et à la mobilité personnelle
- Le droit à des mesures spéciales dans les situations à risque et d'urgence humanitaire

La convention aborde aussi le droit de travailler (article 18) :

Les personnes âgées ont le droit d'avoir un travail digne et décent et les mêmes chances et le

¹⁵ Le Canada n'a ni signé ni ratifié la convention de l'OEA.

même traitement que les autres travailleur.se.s, quel que soit leur âge.

Les États parties doivent adopter des mesures pour prévenir la discrimination au travail à l'égard des personnes âgées.

Toute distinction est interdite, à moins qu'elle soit fondée sur les exigences particulières du travail, conformément à la législation nationale et la situation locale. L'ensemble des travailleur.se.s doivent bénéficier des mêmes garanties, avantages, droits dans le domaine du travail, droits syndicaux, et obtenir le même salaire pour un emploi ou un poste aux tâches et responsabilités équivalentes.

Les États parties doivent adopter des mesures législatives, administratives et autres pour favoriser le travail des personnes âgées et régir les différentes formes de travail autonome et domestique afin de prévenir les abus et de garantir à ces personnes une couverture sociale adéquate et une reconnaissance pour le travail non rémunéré.

Les États parties doivent mettre de l'avant des programmes et des mesures qui faciliteront la transition vers la retraite et qu'ils pourront concevoir avec divers organismes qui représentent les employeurs et travailleur.se.s, et tout autre organisme intéressé.

Les États parties doivent promouvoir des politiques de travail qui tiennent compte des besoins et des caractéristiques des personnes âgées afin de favoriser la création de milieux de travail adaptés sur le plan des conditions de travail, de l'environnement, des heures de travail et de l'organisation des tâches.

Les États parties doivent favoriser la création de programmes de formation et de certification des connaissances visant à promouvoir l'accès des personnes âgées à un marché du travail plus inclusif.

L'article 20, particulièrement pertinent au titre du présent rapport, établit quant à lui le droit à l'éducation :

Les personnes âgées ont droit à l'éducation sans aucune discrimination et au même titre que toute autre tranche de la population, conformément aux conditions établies par chacun des États parties, ont le droit d'accéder aux programmes scolaires de tous les niveaux et ont le droit de transmettre leurs connaissances et leur expérience à toutes les générations.

Les États parties doivent veiller à l'exercice du droit à l'éducation des personnes âgées et doivent :

- a) faciliter l'accès des personnes âgées aux programmes appropriés d'enseignement et de formation aux différents cycles d'enseignement, notamment aux cours d'alphabétisation, à la formation post-alphabétisation, technique et professionnelle, ainsi qu'à l'éducation permanente, particulièrement pour les groupes vulnérables;
- b) promouvoir l'élaboration de programmes, de documents et de formats accessibles et adéquats pour les personnes âgées pour qu'ils soient adaptés à leurs besoins, préférences, compétences, motivations et identité culturelle;
- c) adopter les mesures nécessaires pour réduire et éliminer progressivement les obstacles à l'accès aux biens et services éducatifs dans les secteurs ruraux;
- d) promouvoir l'éducation et la formation des personnes âgées en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC) afin de combler le fossé numérique, générationnel et géographique, et d'améliorer l'intégration sociale et communautaire;

- e) concevoir et mettre en œuvre des politiques actives pour s'attaquer à l'analphabétisme chez les personnes âgées, surtout les femmes et les groupes vulnérables;
- f) encourager et faciliter la participation active des personnes âgées aux activités éducatives institutionnelles et non officielles.

Par ailleurs, selon la convention, les États parties doivent promouvoir une attitude positive à l'égard du troisième âge, sensibiliser le public au processus de vieillissement, éviter le langage stéréotypé et promouvoir les droits et l'autonomisation des personnes âgées. Il est à noter que les personnes et les groupes peuvent déposer une plainte pour violation de la convention à la Commission interaméricaine des droits de l'homme.

Avantages

Si les négociateurs internationaux du traité relatif aux droits des personnes âgées arrivent à concevoir une convention moderne, progressive et complète, les avantages pourraient être considérables. Pour commencer, une telle convention établirait l'âge comme un motif de discrimination illicite partout dans le monde.

En outre, un traité international instaurerait des mesures de protection des droits adéquates pour les personnes âgées et, par le fait même, engagerait les responsabilités des États parties à l'égard de cette tranche de la population. Il pourrait aussi inciter les États qui n'ont aucune disposition législative ou constitutionnelle en matière de discrimination fondée sur l'âge à combler les lacunes.

Un traité pourrait aussi sensibiliser les personnes âgées à l'égard de leurs droits. Il peut changer la vision que nombre d'entre elles ont d'elles-mêmes, un peu à l'instar de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui « montre aux femmes qu'elles sont les égales des hommes, et les incite à commencer à se voir de cette façon » (Simmons, 2009, p. 141). Un tel changement dans la perception de soi devrait avoir un effet domino et changer la vision que les autres, particulièrement les gouvernements et peut-être les médias, ont des personnes âgées.

Par ailleurs, ce traité servirait d'outil de mobilisation et de défense des droits pour les personnes âgées et les ONG qui les représentent, dont les ONG transnationales. Il pourrait entre autres être utilisé lors de litiges en matière de protection des droits.

Enfin, comme le notait Ban Ki-moon, une convention mettrait en relief le rôle des personnes âgées et contribuerait à leur reconnaissance nationale et internationale (Assemblée générale de l'ONU, 2009). Il faut savoir, cependant, que ce traité ne serait pas une solution miracle, mais un mécanisme supplémentaire à utiliser pour offrir un meilleur avenir aux femmes et aux hommes âgés.

Conclusion

Une université n'existe pas en vase clos. C'est une institution sociale qui influence la société en général, et qui en retour subit son influence. Inévitablement, les attitudes discriminatoires répandues dans la société se reproduiront dans le milieu universitaire, et vice versa. Dans une mer d'attitudes âgistes, il est impossible qu'une université devienne une île exempte d'âgisme. C'est pourquoi elle doit participer avec enthousiasme dans la lutte contre l'âgisme et toute autre forme de discrimination, et ne pas rester simplement une observatrice neutre. Il va sans dire que l'Université d'Ottawa n'adopte pas une position neutre à l'égard des

droits, que ce soit sur le plan de la langue, de l'égalité ou de la démocratie, et des droits visés par la *Charte canadienne des droits et libertés* et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Nous nous sentons donc justifié.e.s d'en appeler à l'Université d'Ottawa pour qu'elle appuie activement l'adoption de la convention de l'ONU. Plus précisément, nous recommandons que le **nouvel Institut de recherche Life établisse des partenariats avec le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne, l'International Longevity Centre Canada, le Centre d'études en politiques internationales et toute personne ou unités de l'Université d'Ottawa intéressées en vue d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de lobbyisme en faveur de l'adoption d'une convention relative aux droits des personnes âgées par l'ONU.**

La conception d'une stratégie efficace pour une telle campagne exige une action soutenue et concertée afin de persuader le gouvernement du Canada de défendre cette cause auprès de l'ONU et dans différents cercles internationaux. Nous invitons donc toutes les unités de l'Université d'Ottawa mentionnées ci-dessus à envisager d'organiser un congrès international pour réunir des membres de la Chambre des représentants, des chercheur.e.s, des spécialistes, des membres d'organisations de la société civile et des personnes intéressées de partout dans le monde en vue de favoriser l'appui des états membres de l'ONU à l'égard du traité.

7. Recommandations

Considérant l'analyse précédente, voici nos recommandations :

1. Que le recteur, Jacques Frémont, annonce publiquement que l'Université d'Ottawa s'engage à mettre en œuvre les 10 principes établis par le réseau international des universités amies des aîné.e.s, ainsi que le onzième principe élaboré par notre sous-comité, soit de s'assurer que les politiques, procédures et pratiques en matière de ressources humaines de l'Université – notamment pour l'embauche de personnel ou de membres du corps professoral à temps plein ou à temps partiel – sont exemptes de préjugés âgistes et conformes aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
2. L'Université d'Ottawa devrait accroître la recherche sur le vieillissement entre ses murs. Pour ce faire, elle peut notamment faire appel à l'Institut de recherche Life (IRL) :
 - 2a. L'IRL devrait adopter une approche multidisciplinaire globale, évaluer les possibilités de partenariats entre l'Université d'Ottawa et la collectivité, et tenir compte des initiatives créatives mises en œuvre dans divers centres sur le vieillissement.
 - 2b. L'IRL devrait encourager la création d'une communauté de personnes âgées, entre autres par la création d'un comité consultatif formé de personnes âgées – étudiant.e.s et membres du personnel et du corps professoral actuel.le.s ou retraité.e.s – chargé de vérifier l'environnement bâti, les publications, les pratiques et les politiques de l'Université d'Ottawa pour y relever les caractéristiques qui peuvent entraîner une exclusion relative à l'âge.
 - 2c. L'IRL devrait établir des partenariats avec le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne, l'International Longevity Centre Canada, le Centre d'études en politiques internationales et toute personne ou unité intéressée de l'Université d'Ottawa en vue d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de lobbying en faveur de l'adoption d'une convention relative aux droits des personnes âgées par l'ONU.
3. L'Université devrait élaborer et élargir ses programmes d'étude en gérontologie et sur le vieillissement.
 - 3a. L'Université devrait élargir sa mineure actuelle en gérontologie pour en faire un programme de premier cycle interdisciplinaire et interfacultaire complet.
4. Le Bureau des droits de la personne d'offrir, avec le soutien des membres du corps professoral et des retraité.e.s qui le souhaitent, des séances d'information et de la documentation aux gestionnaires de tous les paliers et aux étudiant.e.s et professeur.e.s. Ces séances porteraient sur la façon dont l'âgisme se manifeste dans différents contextes, ainsi que sur la politique sur la discrimination fondée sur l'âge de la CODP, particulièrement sur l'obligation de l'employeur relative aux mesures d'adaptation pour les employé.e.s âgé.e.s.
5. L'Université d'Ottawa devrait accroître la visibilité de la première université du troisième âge de la région de la capitale nationale et le soutien qu'elle lui offre. La participation de l'Université d'Ottawa (notamment des facultés des arts et des sciences sociales) au projet de création d'une université du troisième âge en Outaouais (pilote par le Campus 3 en Outaouais et l'Université de

Sherbrooke) a été favorisée par la proximité des institutions et leur complémentarité quant aux cours qui seront offerts aux aînés (arts, sciences sociales et humaines, langues et littératures, etc.). Forcément, cette collaboration n'empêche nullement la mise en place de projets similaires avec d'autres universités.

6. L'Université devrait améliorer les avantages postérieurs au départ à la retraite afin d'optimiser l'équité entre le personnel et les professeur.e.s, et d'améliorer le bien-être des membres actuel.le.s et ancien.ne.s de la communauté universitaire.
7. L'Université devrait examiner les politiques et procédures actuelles en matière de retraite progressive.
8. Le Cabinet du recteur devrait accueillir les retraité.e.s de l'Université d'Ottawa et les amener à participer à la vie sur le campus.
9. L'Université devrait favoriser la réouverture du Centre 50+ et reprendre les cours d'enrichissement personnel destinés aux personnes âgées.
10. Le Service d'appui au succès scolaire (SASS) devrait accroître la visibilité de ses services auprès des étudiant.e.s âgé.e.s de premier cycle et des cycles supérieurs.

Références

- Achenbaum, W. A. (2015). A history of ageism since 1969. *Generations*, 39(3), 10–16.
- Age International. (2017). What is ageism? <https://www.ageinternational.org.uk/what-we-do/Policy-where-we-stand-/ageism/>
- Alon-Shenker, P. (2012). The duty to accommodate senior workers: Its nature, scope and limitations. *Queen's Law Journal*, 38(1), 165–208.
- Alon-Shenker, P. (2013). "Age is different": Revisiting the contemporary understanding of age discrimination in the employment setting. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 17(1), 31–63.
- Alon-Shenker, P. (2016). Legal barriers to age discrimination in hiring complaints. *Dalhousie Law Journal*, 39(1), 289–325.
- Ansello, E. F. (1976). Ageism in picture books. Special issue on ageism in children's books. *Interracial Books for Children Bulletin*, 7(6), 1–22.
- British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU, [1999] 3 S.C.R. 3. Bronstein, P. (2001). Older women in academia: Contemporary history and issues. *Journal of Women's History*, 12(4), 184–201.
- Bronstein, P., & Farnsworth, L. (1998). Gender differences in faculty experiences of interpersonal climate and processes for advancement. *Research in Higher Education*, 39(5), 557–585.
- Bronstein, P., Rothblum, E. D., & Solomon, S. E. (1993). Ivy halls and glass walls: Barriers to academic careers for women and ethnic minorities. In Joanne Gainen and Robert Boice (Eds.), *Building a diverse faculty: New directions for teaching and learning* (pp. 17–31). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Butler, R. (1989). Dispelling ageism: The cross-cutting intervention. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 503(1), 138–147.
- Canadian Human Rights Commission. (2016). *Legal barriers affecting older workers in the workplace: An analysis of jurisprudence*. Report submitted by the Human Rights Clinic of the University of Ottawa Human Rights Research and Education Centre to the Canadian Human Rights Commission.
- Dickason v. University of Alberta, [1992] 2 S.C.R. 1103.
- Doron, I., Brown, B., & Somers, S. (2013). International protection for the human rights of older people: History and future prospects. In P. Brownell & J. Kelly (Eds.), *Ageism and mistreatment of older workers: Current reality, future solutions*. New York: Springer Dordrecht Heidelberg.
- Fudge, J., & Owens, R. (2006). Precarious work, women, and the new economy: The challenge to legal norms. In J. Fudge & R. Owens (Eds.), *Precarious work, women, and the new economy: The challenge to legal norms*. Portland, OR: Hart Publishing.
- Fullick, M. (2011, December 14). "My grief lies all within": PhD students, depression & attrition. *University Affairs*. <http://www.universityaffairs.ca/opinion/speculative-diction/my-grief-lies-all-within-phd-students-depression-attrition>
- Gingras, Y., Larivière, V., Macaluso, B., & Robitaille, J.-P. (2008). The effects of aging on researchers' publication and citation patterns. *Plos One*. <http://doi.org/10.1371/journal.pone.0004048>
- Goldsmith Klarman, M. (2017). Dreaming of graduation. *Fifty-Five Plus Magazine*, July/August, 19–20.
- Harris, M. (2012, February 11). Ageism is most tolerated social prejudice in Canada, poll finds. *Vancouver Sun*. <http://www.vancouversun.com/health/Ageism+most+tolerated+social+prejudice+Canada+poll+finds/7490281/story.html>
- HelpAge International. (2015). Global AgeWatch Index, 2015: Insight Report. <http://reports.helpage.org/global-agewatch-index-2015-insight-report.pdf>

- ILO (International Labour Organization). (2014). *World social protection report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice*. Geneva, Switzerland: ILO.
- Karp, D. A. (1985). Gender, academic careers, and the social psychology of aging. *Qualitative Sociology*, 8(1), 9–28
- Kingston, A. (2014, October 20). Age-old problem: Despite a demographic boom, the elderly are rendered invisible by a society in denial. *Maclean's Magazine*, 42–45.
- Lee, J. (2017). *Beyond millennials: Valuing older adults' participation in innovation districts*. Washington, DC: Brookings Institution.
- Macdonald, B. (1989). Outside the sisterhood: Ageism in women's studies. *Women's Studies Quarterly*, 17(1–2), 6–11.
- Macdonald, C. (2016). Silver tsunami. *The York University Magazine*, Fall 2016, 18–24.
- MacKinnon v. Celtech Plastics Ltd., 2012 HRTO 2372.
- Martin, C., Rodríguez-Pinzón, D., & Brown, B. (2015). *Human rights of older people: Universal and regional legal perspectives*. Dordrecht, Germany: Springer.
- Martinson, J., & Adetunji, J. (2012, September 29). Generation of women hit by “toxic combination of ageism and sexism.” *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/world/2012/sep/29/generation-women-toxic-ageism-sexism>
- McGuire, M. (1995). Women, age, and education in the United Kingdom. *Women's Studies International Forum*, 18(5–6), 559–571.
- McKee, R. (2014, August 13). The age(ism) of diversity. *Inside Higher Ed*. <https://www.insidehighered.com/advice/2014/08/13/essay-age-discrimination-faculty-hiring/>
- McKinney v. University of Guelph, [1990] 3 S.C.R. 229.
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological Bulletin*, 138(5), 982–997.
- OHRC. (2008). *Human rights at work*, 3rd ed. Toronto: Ontario Human Rights Commission.
- OHRC. (2009). *Policy on discrimination against older people because of age*. Toronto: Ontario Human Rights Commission.
- Raymond, E., Sévigny, A., & Tourigny, A. (2012). Social participation of seniors: Talk to elders and stakeholders. National Institute of Public Health, Institute of Aging and Social Participation of the Elders of Université Laval, Public Health Branch of the Agence de la Health and Social Services, and Center of Excellence on Aging. Québec: University Hospital Affiliated University of Quebec, 53 pages.
- Revera & IFA. (2012). *Revera report on ageism*. Revera Inc. and International Federation of Ageing. AgelsMore.com
- Salter v. Newfoundland (2001), 41 C.H.R.R. D/68 (Nfld. Bd. Inq.) S.C.F.P., locale 675 c. Société Radio-Canada 2012 CarswellNat 790
- Sciubba, J. (2014). Explaining campaign timing and support for a UN convention on the rights of older people. *The International Journal of Human Rights*, 18(4–5), 462–478.
- Simmons, B. (2009). *Mobilizing for human rights: International law in domestic politics*. New York: Cambridge University Press.
- Stroebe, W. (2010). The graying of academia: Will it reduce scientific productivity? *American Psychologist*, 65(7), 660–673.
- Talmage, C. A., Mark, R., Slowey, M., & Knopf, R. (2016). Age friendly universities and engagement with older adults: Moving from principles to practice. *International Journal of Lifelong Education*, 35(5), 537–554.
- UN Economic and Social Council. (2012). *Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights*.
- UN General Assembly. (2009, July 6). *Follow-up to the Second World Assembly on Ageing: Report of the Secretary-General*.

- UN General Assembly. (2011, July 22). *Follow-up to the Second World Assembly on Ageing: Report of the Secretary-General*.
- van Rhijn, T. M., Lero, D. S., Bridge, K., Fritz, V. A. (2016). Unmet needs: Challenges to success from the perspectives of mature university students. *The Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 28(1), 29–47.
- Vosko, L. (2004). *Confronting the Norm: Gender and the International Regulation of Precarious Work*. A paper prepared for the Law Commission of Canada.
- Whitbourne, S., & Montepare, J. (2017). What's holding us back? Ageism in higher education. In T. Nelson (ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*, 2ⁿ ed. Cambridge, MA: MIT Press.
- Wolf-Devine, C. (1988). An inequity in affirmative action. *Journal of Applied Philosophy*, 5(1), 107–108.
- Zimmerman, L. (2016). *Did You Just Call Me Old Lady? A Ninety-Year-Old Tells Why Aging is Positive*. Halifax, NS: Fernwood Books.

Appendice 1 : Centres universitaires sur le vieillissement au Canada

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Université Simon Fraser – Gerontology Research Centre
Université de Victoria – Institute on Aging and Lifelong Health
Université de la Colombie-Britannique – Aging, Mobility and Cognitive Neuroscience Laboratory
– Centre for Research on Personhood in Dementia
Université Fraser Valley – Chilliwack Elder College

ALBERTA

Université de l'Alberta – Alberta Centre on Aging
Université de Calgary – Perceptual and Cognitive Aging Laboratory

SASKATCHEWAN

Université de Regina – Centre on Aging and Health

MANITOBA

Université du Manitoba – Centre on Aging

ONTARIO

Université Lakehead – Centre for Education and Research on Aging and Health
Université McMaster – Gilbrea Centre for Studies in Aging
Université Nipissing – Northern Centre for Research on Aging and Communication
Université Ryerson – National Institute on Ageing
Collège Sheridan de technologie et d'enseignement supérieur – Centre for Elder Research
Université Trent – Trent Centre for Aging and Society
Université d'Ottawa – Institut de recherche Bruyère
– International Longevity Centre
– Institut de recherche Life
Université de Toronto – Institute for Life Course and Aging
– Centre Baycrest pour soins gériatriques
– Canadian Centre for Aging and Brain Health Innovation
Université de Waterloo – R. B. Schlegel Research Institute for Aging
Université Western Ontario – Canadian Centre for Activity and Aging
– Centre for Population, Aging and Health
Université York – Centre on Aging

QUÉBEC

Université McGill – Centre de recherche et d'études sur le vieillissement de l'Université McGill
Université Laval – Institut sur le vieillissement et la participation sociale des aînés
– Centre d'excellence sur le vieillissement de Québec
Université de Montréal – Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal
Université de Sherbrooke – Centre de recherche sur le vieillissement
Centre Gériatrique Maimonides Donald Berman
Centre de recherche et d'expertise en gérontologie sociale (CREGÉS)
Centre d'excellence sur la longévité du RUIS McGill (Réseau universitaire intégré de santé)

NOUVEAU-BRUNSWICK

Université St. Thomas – Third Age Centre
Université de Moncton – Centre d'études du vieillissement

NOUVELLE-ÉCOSSE

Université Mount Saint Vincent – Nova Scotia Centre on Aging
– Maritime Data Centre for Aging Research and Policy Analysis

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Université de l'Île-du-Prince-Édouard – PEI Centre on Health and Aging