



Groupe d'experts sur les travailleurs âgés

SOUTIEN ET ENGAGEMENT DES Travailleurs âgés dans la nouvelle économie



Membres du Groupe d'experts sur les travailleurs âgés

L'honorable Erminie Cohen (présidente)	Sénatrice à la retraite
Mme Françoise Bertrand	Présidente-directrice générale de la Fédération des Chambres de commerce du Québec
M. William A. MacKinnon	Administrateur général et associé principal de KPMG Canada, s.r.l.
M. W. Craig Riddell	Département d'économie, Université de la Colombie Britannique

Remerciements

La production du présent rapport n'aurait pas été possible sans l'efficacité et le dévouement de toutes les personnes qui ont travaillé pour le Groupe et appuyé ses efforts. Les membres du Groupe tiennent à reconnaître et à remercier les personnes suivantes :

Membres du Secrétariat pour le Groupe d'experts

Patricia M. Smith	Directrice du Secrétariat pour le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés
Dougall Aucoin	Directeur des consultations et des communications
Richard Chaykowski	Directeur de la recherche
George Jackson	Analyste principal
Kelly Bestland	Adjointe exécutive
Diane Methot	Directrice de bureau

Autre soutien aux membres du secrétariat

Ross McKean	Adjoint spécial de la présidente
Luc Lapointe	Coordonnateur
Jacques Lemire	Coordonnateur
Samuel LeBreton	Analyste
Adam Aldersley	Adjoint administratif
Dominique Thauvette	Adjointe administrative

Le groupe d'experts tient également à remercier le Conseil économique des provinces de l'Atlantique (CEPA), l'Institut de recherche en politiques publiques (IRPP), le Forum des politiques publiques (PPF), Mado Desforges, le Canada West Foundation (CWF) et le Programme d'études en politiques publiques de l'Université Simon Fraser d'avoir organisé les tables rondes dans les régions et d'avoir encouragé les gens à y participer. En outre, le groupe remercie tout particulièrement les personnes sans qui ce rapport n'aurait pas été possible : les intervenants, les universitaires qui ont fourni leurs conseils spécialisés, ainsi que les représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux qui ont aidé avec les aspects régionaux et stratégiques au sein de leur administration respective. Enfin, merci aux Canadiens et aux associations qui n'ont pas pu nous rencontrer, mais qui ont pris le temps de nous soumettre leurs idées au moyen de présentations officielles.

Table des matières

Sommaire	i
Introduction	1
1. L'approche du Groupe d'experts	1
2. Le plan du rapport	2
Partie I	
La place des travailleurs âgés dans l'économie canadienne	5
1. Contexte global : l'économie et le marché du travail	5
2. Le marché du travail du Canada et l'expérience des travailleurs âgés	7
3. Évolution démographique : vieillissement de la population active et besoins de main-d'œuvre	10
4. Les défis du marché du travail auxquels sont confrontés les travailleurs âgés au Canada	12
5. Les défis au réembauchage des travailleurs âgés et leur expérience avec des programmes d'adaptation	18
Partie II	
Consultations des Canadiens :	
Des voix et des recommandations émanant de tout le Canada	25
1. L'approche des consultations des provinces et des intervenants	25
2. Ce que les intervenants avaient à partager et à recommander : les Canadiens se prononcent sur les enjeux et les priorités	25
3. Résumé : tracer la voie vers l'avenir	38
Partie III	
Amélioration des perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail	39
1. Amélioration du choix et de la flexibilité	39
2. Les enjeux et les défis	39
3. Supprimer ce qui fait obstacle aux travailleurs âgés	43
4. « Pratiques exemplaires » du marché du travail : formation, alphabétisation et apprentissage continu	48
5. Soutien à la flexibilité pendant les transitions vers la retraite	51
Partie IV	
Soutien à l'adaptation des travailleurs âgés	57
1. Comprendre et soutenir la participation des travailleurs âgés au marché du travail : l'effet des programmes et le processus d'adaptation des travailleurs âgés	57
2. Soutien à l'adaptation des travailleurs âgés licenciés au Canada : garantir l'aide à l'adaptation, le renouvellement du programme d'a.-e. et la mise à jour de l'ICTA	61

Conclusion	
Une feuille de route pour soutenir et améliorer les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail	75
Notes en fin de texte	79
Annexes	85
Références	105

Sommaire

L'économie canadienne est sans cesse contrainte de s'adapter – et elle y parvient remarquablement bien. Au moment même où le Groupe d'experts rédige ce rapport, la valeur du dollar canadien a atteint son plus haut niveau depuis 30 ans et les taux de chômage sont les plus bas depuis 30 ans. Cependant, cette adaptation crée des pressions – sur les entreprises, sur les personnes qui y travaillent et sur les pouvoirs publics afin qu'ils mettent en place le cadre voulu pour que l'adaptation puisse avoir lieu.

Le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés a été mis sur pied pour répondre à deux facteurs divergents qui menacent le niveau de vie élevé dont bénéficient actuellement les Canadiens. Il s'agit en premier lieu de l'évolution démographique du Canada. La population canadienne vieillit, et cela aura de profondes répercussions sur l'économie canadienne et pourrait réduire son potentiel de croissance. Il s'agit, en deuxième lieu, de décider comment s'occuper des travailleurs canadiens – dans ce cas, des travailleurs âgés – qui sont licenciés à mesure que l'économie s'adapte.

Le ministre de Ressources humaines et Développement social Canada a créé le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés le 23 janvier 2007. Les membres du Groupe ont été choisis en raison de leur expérience de l'étude d'enjeux stratégiques. Il s'agit de la sénatrice à la retraite, l'honorable Erminie Cohen, qui a été nommée présidente; Bill MacKinnon, administrateur général et associé principal, KPMG Canada; Craig Riddell, professeur, Université de la Colombie-Britannique; et Diane Bellemare, vice-présidente principale et économiste en chef, Conseil du patronat du Québec. Au printemps 2007, Diane Bellemare a démissionné de son poste. Le gouvernement a nommé Françoise Bertrand, présidente-directrice générale de la Fédération des chambres de commerce du Québec pour la remplacer.

Le Groupe avait pour mandat d'examiner la situation actuelle et les perspectives d'avenir des travailleurs âgés et de présenter des recommandations au gouvernement. Un vaste éventail de facteurs sociaux et économiques ont une incidence, certes, sur la situation des travailleurs âgés, mais le mandat exigeait que le Groupe se concentre

sur le marché du travail. Après avoir défini que son étude portait sur les travailleurs âgés de 55 ans et plus, le Groupe d'experts a choisi deux grands thèmes pour guider ses travaux :

- améliorer les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail;
- soutenir l'adaptation des travailleurs âgés, en s'attachant particulièrement à la situation de ceux qui sont licenciés.

Le Groupe d'experts a commencé son travail par des consultations afin de déterminer à quel point les Canadiens sont sensibilisés à cette question et de recueillir leurs commentaires, opinions et suggestions sur ce sujet.

Les consultations

Le processus de consultation sur les travailleurs âgés jouait un rôle central et extrêmement important dans les travaux du Groupe d'experts. Les consultations devaient permettre de recueillir les préoccupations et d'entendre les problèmes des travailleurs âgés, ainsi que les défis auxquels devaient faire face les employeurs, les syndicats, les gouvernements et les divers organismes qui représentent les Canadiens et les travailleurs âgés. Un document de travail a permis de situer dans leur contexte les questions relatives au marché du travail touchant les travailleurs âgés et de lancer le dialogue avec les intervenants. Aux réunions avec des représentants provinciaux et territoriaux se sont ajoutées des rencontres avec des intervenants du secteur privé, des organismes sans but lucratif et d'autres secteurs non gouvernementaux. Le Groupe d'experts a aussi rencontré des universitaires dont les travaux portent sur le marché du travail et les problèmes en milieu de travail des travailleurs âgés. Il a également fait appel à des experts internationaux pour prendre connaissance de ce que font d'autres pays pour aborder les problèmes découlant du vieillissement de la population active. Des experts des États-Unis ont également expliqué la dynamique des travailleurs licenciés dans leur pays et les répercussions qu'ont les politiques conçues pour les aider à se faire réembaucher.

Grâce aux consultations et aux présentations de tous ces intervenants, le Groupe d'experts a pu apprendre quels étaient les grands enjeux stratégiques que doivent affronter les gouvernements, les défis et les possibilités que doivent aborder les employeurs du point de vue de la gestion des ressources humaines et les préoccupations et les problèmes auxquels les travailleurs font face dans leur vie personnelle. Le Groupe d'experts a été impressionné de constater à quel point les participants connaissaient les enjeux et y étaient sensibilisés, inspiré par la passion avec laquelle ils ont exprimé leurs préoccupations et frappé par le fait que de nombreux participants ont formulé des options et des solutions de rechange raisonnées et réfléchies sur le plan politique.

Ce que le Groupe d'experts a appris, c'est qu'à l'image du pays lui-même, les opinions varient sur la façon d'aborder ces deux grands thèmes au sein de chaque province et territoire, d'une province ou d'un territoire à l'autre et entre les divers groupes d'intervenants.

Certaines choses étaient manifestes. Les Canadiens comprennent et acceptent pour la plupart la nécessité d'une adaptation économique. Ils admettent qu'il est nécessaire de soutenir diverses activités d'apprentissage et de formation tout au long d'une carrière. Ils croient également que les personnes qui sont les plus proches des problèmes sont également celles qui ont de meilleures chances de les résoudre.

L'amélioration de la participation des travailleurs âgés au marché du travail a également recueilli beaucoup d'appui. L'un des principaux obstacles à l'engagement des travailleurs âgés dans la population active, pensait-on, venait du mythe selon lequel il faut prendre sa retraite tôt pour mieux profiter de la vie et laisser la place à la jeune génération. Le Groupe d'experts a découvert que bien des travailleurs âgés peuvent encore contribuer à la population active pendant des années, compte tenu qu'ils sont en meilleure santé, vivent plus longtemps et sont plus productifs que les générations précédentes. La psychologie qui s'est développée autour de la « liberté 55 » évolue, à mesure que les Canadiens cherchent des possibilités de continuer à contribuer, soit par nécessité, soit parce qu'ils se sentent ainsi plus épanouis. Les intervenants ont clairement fait valoir que les pouvoirs publics devraient déployer plus d'efforts pour optimiser le taux de participation des travailleurs âgés.

Les Canadiens se sont dits convaincus que les politiques privées et publiques devraient être souples et offrir des choix aux gens tout au long de leur vie.

Les conclusions et les recommandations du Groupe d'experts :

Amélioration des perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail

Le Groupe d'experts a reconnu que le vieillissement de la population constitue une dynamique fondamentale qui déterminera la situation des travailleurs âgés. Cette évolution est lourde de sens, car elle finira par modifier de manière fondamentale la composition de la population active et le fonctionnement du marché du travail. Elle entraîne également des conséquences pour les employés et les employeurs individuels, qui doivent s'adapter et prendre des décisions dans un environnement caractérisé par les nouvelles réalités du marché du travail et du milieu de travail.

Une dimension clé des perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail est leur participation au travail. Le Groupe d'experts a examiné la portée et les caractéristiques globales de la participation des travailleurs âgés au marché du travail d'aujourd'hui. Il a tout particulièrement examiné les obstacles qui nuisent à une plus grande participation, ainsi que les facteurs qui permettent au travailleur de bien poursuivre sa participation au marché du travail. Il a également pris en compte les perspectives d'amélioration de la participation de la prochaine génération de travailleurs âgés, dans le contexte du vieillissement de la population active. Le « capital humain » d'une personne, qui comprend son niveau d'alphabétisation, sa formation et ses études structurées, est un facteur important qui détermine sa réussite à long terme sur le marché du travail. Le Groupe a donc soigneusement examiné le rôle que jouent les pouvoirs publics, les employeurs et les particuliers pour encourager, soutenir et promouvoir la formation, l'éducation et l'apprentissage permanent, qui sont nécessaires pour améliorer les perspectives des cohortes actuelles et futures de travailleurs âgés.

Le Groupe d'experts a examiné l'ensemble des politiques gouvernementales actuelles qui influent sur la participation des travailleurs âgés. Il a notamment examiné les politiques qui ont un impact sur le moment et la façon dont les travailleurs âgés font la transition entre leurs emplois, et entre le travail et la retraite. Le Groupe a dégagé des domaines particuliers importants où le gouvernement peut intervenir : la retraite obligatoire, les pensions et les nouveaux modes de transition vers la retraite.

À la suite de cet examen des politiques, le Groupe d'experts propose ce qui suit :

Recommandation 1

Que le gouvernement fédéral, en consultation avec le secteur privé, les syndicats et la société civile, lance une campagne exhaustive et soutenue de sensibilisation visant à promouvoir la valeur et les avantages, pour les particuliers et les employeurs, de la participation continue et active des travailleurs âgés au marché du travail, à réduire l'âgisme et à éliminer les stéréotypes négatifs entourant les travailleurs âgés.

Recommandation 2

Que le gouvernement fédéral élimine la retraite obligatoire dans les secteurs de compétence fédérale en modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de façon à en étendre la portée en éliminant les exceptions qui ont pour effet de permettre d'imposer la retraite obligatoire aux personnes âgées de 65 ans et plus. Cette modification à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devrait être formulée de manière souple en respectant les exigences professionnelles justifiées actuelles fondées sur l'âge.

Recommandation 3

Que le gouvernement fédéral collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin de promouvoir la valeur, les avantages et l'importance, pour les travailleurs comme pour les employeurs, d'augmenter les niveaux de formation et d'alphabétisation par le biais de programmes en milieu de travail et autres, et de promouvoir également l'apprentissage continu tout au long de la carrière des travailleurs.

Recommandation 4

Que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux collaborent afin d'élaborer et de mettre en œuvre des changements aux régimes fiscaux et de pension qui élimineraient les barrières systémiques et les désincitations au travail, afin de parvenir à un programme conçu pour offrir choix et flexibilité aux travailleurs âgés qui souhaitent participer au marché du travail et gagner un revenu.

Comme il faudra, pour y arriver, que les diverses administrations intéressées coordonnent entre elles les modifications aux régimes de pension et fiscaux, le gouvernement devrait :

- prendre des mesures pour éliminer la clause de cessation du travail du Régime de pensions du Canada;
- permettre aux personnes admissibles de travailler et de recevoir des prestations tout en contribuant encore à un régime de pension;
- réduire le plus possible l'effet de désincitation des dispositions de récupération du Supplément du revenu garanti;
- continuer de faciliter la retraite progressive par le biais de changements aux régimes fiscaux et de pension.

Soutien à l'adaptation des travailleurs âgés

Le deuxième thème est le soutien à l'adaptation des travailleurs âgés au marché du travail. Le Groupe d'experts s'est penché en particulier sur les défis et les circonstances spéciales auxquels les travailleurs âgés licenciés doivent faire face. Dans le cadre de son travail, le Groupe s'est heurté à d'importantes lacunes d'information sur les travailleurs âgés au Canada, en particulier les travailleurs âgés licenciés. Si les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent prendre des décisions et faire des choix éclairés, le Groupe considère que les renseignements et analyses dont ils ont besoin doivent être disponibles en permanence.

À l'égard du soutien à l'adaptation au marché du travail, le Groupe a de nouveau jugé important de songer au rôle approprié incombant aux travailleurs, aux syndicats et aux employeurs

lorsqu'il s'agit de résoudre quelques-uns des problèmes auxquels font face les travailleurs âgés. Cependant, dans les cas où les travailleurs âgés s'adaptent lentement à la perte d'un emploi ou ne peuvent pas s'y adapter, le Groupe s'est demandé quel serait le meilleur rôle pour le gouvernement et quelle portée devraient avoir ses politiques pour s'attaquer aux difficultés d'adaptation que doivent affronter ces travailleurs. Compte tenu de ces préoccupations, le Groupe a examiné de près le programme actuel financé par le gouvernement fédéral qui soutient l'adaptation des travailleurs âgés, en l'occurrence l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA), ainsi que d'autres options stratégiques qui pourraient éventuellement aider les travailleurs âgés licenciés.

Les travailleurs âgés licenciés ont généralement à leur disposition un éventail de programmes qui permettent de soutenir leur revenu et de les appuyer dans leurs efforts d'adaptation, mais ces programmes ont peut-être des lacunes. Les nouvelles conditions du marché du travail peuvent également nécessiter une adaptation des programmes qui soutiennent à l'heure actuelle les travailleurs âgés, notamment l'assurance-emploi (a.-e.). Le Groupe s'est penché sur deux secteurs stratégiques particuliers. Dans le premier cas, il s'agissait de savoir si les mesures de soutien actuellement offertes aux travailleurs âgés dans le cadre de l'a.-e. sont adéquates. Dans le second, il s'agissait de savoir si les politiques actuelles améliorent adéquatement les perspectives d'employabilité à long terme des travailleurs âgés, et particulièrement s'il existe des obstacles et des facteurs de désincitation à leur retour au travail.

Compte tenu de ce qui précède, le Groupe d'experts propose ce qui suit :

Recommandation 5

Que le gouvernement fédéral demande à Statistique Canada de concevoir et mettre en œuvre une nouvelle enquête sur les travailleurs licenciés nationale comme supplément régulier de l'Enquête sur la population active. Cette nouvelle enquête devrait être effectuée au moins tous les deux ans, et de telle façon qu'il soit possible d'analyser la transition des travailleurs âgés entre le travail et la retraite. Elle devrait

comprendre des renseignements pertinents sur les licenciements permanents qui se sont produits au moins trois ans avant l'enquête.

Recommandation 6

Que le gouvernement fédéral demande à Statistique Canada de concevoir et mettre en œuvre une nouvelle enquête longitudinale sur les transitions du travail à la retraite à l'échelle nationale. Cette nouvelle enquête devrait être effectuée au moins tous les deux ans mais de préférence, annuellement. Cette enquête permettrait de faire des analyses longitudinales de la transition de travailleurs âgés du travail vers la retraite et devrait comprendre des renseignements sur les facteurs qui influent sur la décision des travailleurs de prendre leur retraite.

Recommandation 7

Que le gouvernement fédéral crée un centre d'étude portant sur les incidences du vieillissement de la population sur le marché du travail, l'économie, la concurrence et la productivité. Le rôle du centre serait :

- **de recueillir de l'information pertinente sur les travailleurs âgés;**
- **d'effectuer de la recherche et des analyses sur les incidences économiques du vieillissement de la population et de rendre le public plus conscient des réalités du vieillissement de la population active et des enjeux économiques associés au vieillissement de la population;**
- **de diffuser de l'information et des connaissances d'actualité au sujet des aspects économiques du vieillissement de la population aux employeurs, aux travailleurs et à d'autres intervenants intéressés et touchés par cette situation.**

Recommandation 8

Que le règlement du programme d'a.-e. actuel soit modifié de façon à ce que les indemnités de départ versées aux travailleurs qui deviennent chômeurs après de longs états de service et qui n'ont pas touché régulièrement des prestations d'a.-e. ne soient plus considérées comme une rémunération aux

fins de l'a.-e. Ceci permettrait à ces prestataires de percevoir des prestations au titre de la partie I de l'a.-e. après le délai de carence de deux semaines.

Aux fins de cette recommandation, il faudra définir sur le plan pratique ce que signifient les « longs états de service » et le terme « régulièrement ». Le Groupe propose, à titre indicatif, que ces prestations soient versées aux chômeurs qui ont été employés pendant au moins dix ans et n'ont pas perçu de prestations au cours des cinq dernières années.

Recommandation 9

Que, dans le cadre du programme d'a.-e. actuel, le gouvernement fédéral mette en place par le biais de la partie II de l'a.-e. (capacité d'innovation et de recherche), un projet pilote visant à vérifier la viabilité et la rentabilité d'un régime d'assurance-salaire qui contribuerait à atténuer les pertes de revenu auxquelles sont confrontés les travailleurs âgés licenciés. Cela encouragerait ces travailleurs à reprendre plus rapidement un emploi.

Recommandation 10

Que la *Loi sur l'assurance-emploi* soit modifiée de façon à ce que les travailleurs qui deviennent chômeurs après de longs états de service et qui n'ont pas perçu des prestations de l'a.-e. régulièrement :

- (i) soient admissibles à des prestations pendant une période plus longue que celle qui est prévue dans le cadre du programme actuel;
- (ii) que la durée prolongée des prestations et de l'aide à la mobilité (voir la recommandation 11) pour les employés ayant de longs états de service ne soit pas tributaire du taux de chômage de la région, comme c'est le cas pour les prestations spéciales comme les prestations de maternité, parentales, de compassion et de maladie.

Aux fins de cette recommandation, il faudra définir sur le plan pratique ce que signifient les « longs états de service » et le terme « régulièrement ». Le Groupe propose de nouveau, à titre indicatif, que ces prestations prolongées soient versées aux chômeurs qui ont été employés pendant au moins dix ans et n'ont pas perçu de prestations au cours des cinq dernières années.

Recommandation 11

Que la *Loi sur l'assurance-emploi* soit modifiée de telle façon que la série de mesures prévues à la partie II de l'a.-e. soit élargie et comprenne désormais une mesure particulière d'aide à la mobilité et qu'il y ait un ajustement correspondant du budget affecté à la partie II de l'a.-e.

Recommandation 12

Le Groupe recommande fortement que le gouvernement fédéral entreprenne une refonte complète de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Recommandation 13

Que la date d'expiration du programme ICTA actuel soit reportée jusqu'à ce que le gouvernement ait modifié le programme d'a.-e. de façon à fournir de meilleures prestations aux travailleurs âgés licenciés ayant de longs états de service (voir la recommandation 10); que les mesures d'aide à la mobilité et le financement correspondant soient ajoutés à toute nouvelle entente d'ICTA prorogée ou négociée; et que le programme ICTA soit modifié de façon à fournir une aide financière à la mobilité en tant qu'activité admissible du programme.

Introduction

1. L'approche du Groupe d'experts

Ce rapport est fondé sur l'étude des travailleurs âgés effectuée en 2007 par le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés. Nous y examinons comment les travailleurs âgés se situent dans le contexte global du marché du travail et prenons en compte les répercussions du vieillissement de la population sur l'économie et la population active du Canada, les obstacles à la participation des travailleurs âgés au marché du travail, la situation des travailleurs âgés licenciés et les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail.

Le travail du Groupe a été étayé par les fonctions de consultation et de recherche du Secrétariat du Groupe d'experts sur les travailleurs âgés. Le Groupe a adopté une approche globale pour mener des consultations avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les intervenants clés des milieux universitaires, patronaux et syndicaux, ainsi qu'avec d'autres groupes, notamment les organismes non gouvernementaux et sans but lucratif. Pour lancer le processus de consultation, le Groupe a diffusé un document de discussion afin de camper le contexte des enjeux du marché du travail qui touchent les travailleurs âgés, particulièrement ceux qui ont été licenciés, et d'entamer le dialogue avec les intervenants.

Le processus de consultation était de portée nationale et comportait trois volets. Le premier consistait en consultations formelles entre le Groupe et les ministres provinciaux et territoriaux ou leurs représentants. Au cours de ces consultations, le Groupe a recueilli de l'information sur les enjeux qui sont significatifs aux plans régional et national.

Le deuxième volet comportait un processus de consultation au cours duquel les intervenants intéressés des secteurs plus vastes de l'entreprise privée, des organismes sans but lucratif et d'autres organismes non gouvernementaux ont été entendus. Ce processus a été mené au moyen d'une série de tables rondes régionales qui se sont déroulées à Calgary, Montréal, Saint-Jean (N.-B.), St. John's, Toronto et Vancouver.

Dans le cadre du troisième volet, le Groupe s'est réuni à Montréal avec des experts universitaires pour tenir un débat en table ronde sur les enjeux afférents à l'économie, au marché du travail, au lieu de travail et sur d'autres enjeux qui intéressent les travailleurs âgés. Voir à l'annexe B la liste de toutes les consultations et tables rondes.

Tout au long du processus de consultations, le Groupe d'experts a encouragé les intervenants intéressés à lui présenter leur point de vue sur les enjeux. Il a reçu 34 exposés qu'il a publiés sur son site Web¹. Les communications du public étaient acheminées par l'entremise du Secrétariat du Groupe d'experts pour être étudiées. De cette façon, le Groupe a pu mener un processus de consultation public de grande envergure grâce auquel il a recueilli les points de vue et les préoccupations d'un vaste éventail de groupes d'intervenants de tout le Canada.

Le Groupe d'experts a recherché les données probantes les plus d'actualité émanant de la recherche pour étayer ses délibérations. Il a tiré parti du fait que le Secrétariat a accès à la recherche du groupe Politique du marché du travail de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Cette information comprend des profils des dimensions clés de l'expérience, des caractéristiques et des programmes du marché du travail et des expériences du chômage des travailleurs âgés, ainsi que des études poussées de groupes de discussion sur les travailleurs âgés. Afin de mettre cette recherche à la disposition des particuliers, des intervenants publics et des provinces et territoires, des sommaires produits par l'entremise de RHDSC et d'autres organisations de tout le Canada et internationales ont été affichés sur le site Web du Groupe d'experts. Voir à l'annexe C une description de la nouvelle recherche utilisée par le Groupe.

Le processus de consultation était vaste et exhaustif. Dans l'exécution de son mandat, le Groupe d'experts a examiné les résultats du processus ainsi que les présentations et toute la recherche disponible.

2. Le plan du rapport

Le rapport du Groupe d'experts est structuré en quatre parties principales. La partie I établit dans quel contexte il convient d'appréhender la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail et comprend une analyse approfondie de leurs expériences et des défis auxquels ils sont confrontés. Les principales caractéristiques de l'économie et du marché du travail canadiens qui sont pertinentes pour les travailleurs âgés sont dégagées dans cette partie, qui comporte également une évaluation des divers aspects du vieillissement de la population et des défis que cela présente. En outre, nous examinons dans la Partie I l'efficacité des politiques canadiennes et internationales du marché du travail, notamment diverses mesures actives et passives, et nous étudions les données probantes et les leçons tirées de l'expérience qu'a faite le Canada des programmes d'adaptation économique ciblés sur les travailleurs âgés.

Dans la partie II, nous décrivons ce que le Groupe d'experts a appris de la bouche des Canadiens dans le cadre du processus de consultation avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les intervenants du grand public et les chercheurs universitaires. Ce processus a produit un ensemble riche et varié de points de vue et d'analyses ayant trait aux défis auxquels sont confrontés les travailleurs âgés; les points forts et les lacunes des politiques actuelles; les futures priorités en matière de politiques; le rôle éventuel que peuvent jouer les particuliers, les employeurs, les syndicats et les gouvernements pour répondre aux besoins des travailleurs âgés, particulièrement de ceux qui ont été licenciés. Le processus de consultation a également produit un point de vue de haut niveau sur la façon dont on pourrait aborder ces défis.

Les recommandations du Groupe d'experts sont formulées aux parties III et IV du rapport.

La partie III, qui traite de l'amélioration des perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail, est divisée en cinq sections. Dans la première section, nous étudions l'importance d'améliorer le choix et la flexibilité dont bénéficient les travailleurs âgés sur le marché du travail pour ce qui est de la façon dont ils veulent faire la transition du travail à la retraite et de la mesure dans laquelle ils veulent participer au marché du travail. Dans la seconde, nous déterminons les principaux enjeux et défis auxquels sont confrontés les travailleurs âgés. Parmi ces défis, citons des pratiques discriminatoires au travail, des pratiques dépassées en matière de ressources humaines, une éducation, des compétences et une formation insuffisantes, le besoin de l'apprentissage continu et des politiques gouvernementales dépassées qui peuvent comporter des éléments limitant les choix des travailleurs âgés ou créant une désincitation au travail. La troisième section met l'accent sur les façons d'aborder l'élimination des obstacles à la participation des travailleurs âgés et à la réussite sur le marché du travail, notamment la discrimination en raison de l'âge et des politiques gouvernementales désuètes. Dans la quatrième section, nous traitons de la question de la promotion des « pratiques exemplaires », du point de vue de l'amélioration des perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail, grâce à l'appui à la formation, à l'alphabétisation et à l'apprentissage continu. Dans la dernière section, nous nous attaquons aux transitions vers la retraite, au besoin de flexibilité et de choix en matière d'options de retraite, et aux enjeux et limitations des politiques et programmes actuels – particulièrement les régimes de pension et autres programmes de soutien du revenu. Les recommandations du Groupe relatives à l'amélioration des perspectives des travailleurs âgés sont exposées à la partie III.

Dans la partie IV, nous nous concentrons sur la meilleure façon de soutenir l'adaptation des travailleurs âgés sur le marché du travail. Dans la première section, nous traitons de la nécessité d'améliorer l'information sur le marché du travail qui est à la disposition des particuliers, des employeurs, des chercheurs et des décideurs. La deuxième section aborde la meilleure façon de soutenir l'adaptation des travailleurs âgés licenciés au Canada. Nous examinons trois éléments du soutien, notamment la prestation d'une aide adéquate à l'adaptation, le renouvellement du programme d'a.-e., et l'actualisation de l'ICTA – le programme actuel d'adaptation financé par le gouvernement fédéral à l'intention des travailleurs âgés, qui a été établi en 2006.

PARTIE I

La place des travailleurs âgés dans l'économie canadienne

1. Contexte global : l'économie et le marché du travail

La performance de l'économie canadienne

Au cours des deux dernières décennies, l'économie canadienne a affiché de bons résultats pour ce qui est de la croissance globale et de la performance du marché du travail. Le produit intérieur brut agrégé a doublé depuis 1980, et le taux de croissance annuel se situe aux environs de 3 % depuis 2000². Ces taux se comparent favorablement avec ceux d'autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et du G7³. La croissance de la productivité s'est également maintenue au cours des quelques dernières décennies, mais la performance de la productivité du Canada a été faible comparativement à celle d'autres pays de l'OCDE, particulièrement celle des États-Unis⁴.

Après avoir culminé à plus de 11 % en 1993, le taux de chômage a régulièrement baissé au cours de la dernière décennie⁵. En 2007, le taux de chômage canadien avait atteint son niveau le plus bas (6 %) en plus de trois décennies⁶. La performance de la population active du Canada a été particulièrement solide, comparativement à celle d'autres pays de l'OCDE : la taille de la population active du Canada s'est accrue de plus de 45 % depuis 1980, et le taux d'activité dépasse à présent 67 %⁷.

Dans l'ensemble, la performance économique du Canada se compare favorablement avec celle d'autres pays de l'OCDE. Un facteur qui contribue à ces bons résultats est la flexibilité de l'économie et du marché du travail⁸. La production réagit bien aux chocs économiques et le marché du travail est flexible, en ce sens qu'il possède un solide pouvoir d'adaptation – et que l'adaptation s'effectue relativement rapidement. Cependant,

l'expérience que l'on a vécue dans l'économie et sur le marché du travail canadiens n'a pas été uniforme dans tous les secteurs ni dans toutes les régions du pays, pas plus que les coûts de l'adaptation n'ont été assumés de façon égale par tous les segments de la population active.

La croissance économique a varié considérablement dans tous les secteurs, la plus forte étant enregistrée dans le secteur des services, tandis que le secteur des biens a affiché une croissance plus modeste⁹. Les taux de croissance de l'emploi ont également varié dans toutes les industries et dans toutes les régions du pays; ils étaient faibles dans certains secteurs et dans certaines régions, mais très forts dans certains autres¹⁰.

La forte croissance économique qu'on a récemment enregistrée en Alberta, par exemple, a eu pour résultat que la demande a dépassé l'offre dans de nombreuses professions spécialisées, et elle était accompagnée d'un très faible taux de chômage global, comparativement à celui du reste du Canada, et d'une pression à la hausse sur les salaires¹¹. Ces résultats sur le marché du travail ont abouti à des pressions pour des « adaptations positives ». Ces adaptations prennent habituellement la forme d'un déplacement de la main-d'œuvre des régions où le chômage est élevé vers celles où il est moindre et, à long terme, d'un accroissement de la formation dans les métiers et d'autres professions qui sont en forte demande. Présentant un contraste marqué, des régions du Canada atlantique et du Québec et de l'Ontario continuent d'enregistrer des taux de chômage relativement élevés, une croissance de l'emploi limitée et des pertes d'emploi dans certains secteurs clés de ces économies régionales (p. ex., des secteurs des industries de la fabrication et primaires)¹².

L'emploi au Canada s'est accru, passant d'environ 11 millions de travailleurs en 1980 à plus de 16 millions en 2006. Pendant la plupart des années qui se sont écoulées depuis le milieu des années 1990, les taux de croissance de

l'emploi se sont situés dans une fourchette de 2 % à 2,5 %. La croissance s'est produite dans toutes les formes de l'emploi, notamment le travail à plein temps, à temps partiel et indépendant. Dans l'ensemble de l'économie, la croissance de l'emploi a été plus manifeste dans les industries de services que dans le secteur de production de biens¹³.

Depuis 1990, la croissance de l'emploi a été très importante, particulièrement dans des industries telles que les commerces, le bâtiment et services connexes, la construction et les services d'hébergement et de restauration. Cependant, au cours de cette période, la variation de la croissance de ces industries dans toutes les provinces a également été importante, s'échelonnant, dans le secteur de la construction par exemple, d'à peine 4,6 % au Québec et 6,6 % en Nouvelle-Écosse, à environ 26 % au Manitoba et en Saskatchewan et à plus de 100 % en Alberta¹⁴.

Le taux d'activité global a régulièrement augmenté tout au long des années 1970 et 1980 et a culminé à environ 67 % à la fin des années 1980; il a ensuite quelque peu fléchi au début des années 1990, avant de reprendre une croissance régulière et d'atteindre environ 67 % pendant la période de 2003 à 2007¹⁵. Les taux d'activité varient également selon l'âge, les personnes âgées de 55 à 64 ans affichant le taux d'activité le plus faible (aux environs de 59 %), et ceux âgés de 25 à 54 ans présentant le taux d'activité le plus élevé, avec plus de 80 %¹⁶.

On constate également quelques variations prononcées des résultats sur le marché du travail parmi les travailleurs présentant des caractéristiques différentes. Certaines de celles-ci – notamment une scolarité élevée, l'accès à la formation et l'emploi dans des industries à forte croissance – sont associées à des résultats très favorables sur le marché du travail. Les travailleurs présentant ces caractéristiques tendent à afficher une forte croissance de la rémunération, un faible risque de chômage et des taux d'emploi élevés¹⁷.

Cependant, certains segments de la population active, notamment les travailleurs âgés et les immigrants, n'ont pas connu un sort aussi favorable. Les travailleurs âgés, lorsqu'ils ont été licenciés, tendent à connaître de longues périodes de chômage et une perte de salaire relativement plus importante. Les immigrants qui arrivent par vagues successives sur le marché du travail réussissent moins bien, et il

reste une forte proportion de la population active dont le salaire est très faible¹⁸.

Les 25 dernières années ont également été caractérisées par un creusement de l'écart de la rémunération et du revenu des Canadiens¹⁹. Lorsque l'on tient compte de l'inflation, la rémunération des personnes qui avaient des salaires de départ relativement élevés a augmenté, tandis que celle des personnes qui avaient des revenus inférieurs à la moyenne a stagné ou a diminué. Les augmentations de la rémunération parmi les personnes qui se trouvent tout à fait au sommet de la répartition du revenu – notamment ceux faisant partie des 5 % ou du 1 % supérieurs – ont été particulièrement spectaculaires. Ainsi, la plupart des gains découlant de la croissance économique depuis 1980 sont dévolus aux personnes qui avaient déjà des revenus relativement élevés. Le niveau de vie de la famille moyenne canadienne a très peu changé au cours de cette période, contrairement à ce qui fut le cas à des époques antérieures, au cours desquelles les bienfaits de la croissance économique étaient largement partagés.

Par conséquent, alors que globalement l'économie et le marché du travail affichaient une très bonne performance, la croissance et les avantages de la croissance n'ont pas été uniformément répartis. La croissance économique et celle de l'emploi se sont produites de façon inégale dans les régions et les industries, et la croissance du revenu a été répartie inégalement entre les personnes et les familles. Un certain nombre de segments de la population en générale et de la population active ont prospéré, d'autres pas.

Les défis auxquels fait face l'économie canadienne

La structure et les caractéristiques de l'économie et du marché du travail canadiens ont été transformées au cours des quelques dernières décennies par les forces de changement qui les sous-tendent. La première de ces forces est l'intensification de la concurrence internationale et de la mondialisation. Les marchés financiers et les marchés des produits sont désormais planétaires; il en est de même pour la production des biens et services. Des sociétés internationales sont capables de déplacer les investissements et les installations afin de tirer parti des marchés émergents et de quitter ceux qui périclitent.

Cette évolution s'est accélérée au niveau de la concurrence que subissent les entreprises canadiennes. Certaines industries, qui jadis n'avaient à craindre que de devoir affronter la concurrence d'origine nord-américaine, notamment le secteur de la transformation du poisson, sont à présent les dernières à subir une concurrence intense de pays tels que la Chine. Dans d'autres industries, notamment la fabrication et le montage d'automobiles, les changements de l'équilibre concurrentiel entre les producteurs mondiaux en faveur de fabricants étrangers menacent des emplois dans les centres industriels du Canada.

Le changement technologique est un deuxième facteur de pression important qui a créé des industries entièrement nouvelles et a transformé les systèmes de production et les lieux de travail des anciennes. Il a bouleversé la façon dont le travail est effectué, a fait augmenter les exigences en matière d'études et de compétences ainsi que celles afférentes au rythme de l'apprentissage. Le changement technologique met les entreprises au défi d'être novatrices et d'adopter constamment de nouvelles technologies pour accroître la productivité et être concurrentielles sur le marché mondial.

Le vieillissement de la population canadienne est un troisième facteur de pression important²⁰. Ce facteur interne résulte de la combinaison du vieillissement de l'importante génération du « baby-boom » et de la baisse du taux de fécondité, qui ralentit la croissance de la population globale et réduira la croissance de la population en âge de travailler et de la population active.

Le stock et la qualité du capital humain sont des déterminants importants de la croissance de la productivité et, par conséquent, de la capacité du Canada à soutenir la concurrence²¹. Le Canada soutient fort bien la comparaison avec quelques autres des principaux pays de l'OCDE pour ce qui est des niveaux de compétence et de scolarité de sa population active, mais il reste derrière les États-Unis et d'autres pays importants de l'OCDE pour ce qui est du pourcentage de la population adulte titulaire d'un grade universitaire²². Au cours de la dernière décennie cependant, le montant que le Canada a dépensé pour l'éducation a diminué par rapport à celui d'autres pays développés²³. Comme la demande pour les travailleurs hautement qualifiés devrait continuer d'augmenter, on s'inquiète au sujet des tendances futures de la quantité et de la qualité de la main-d'œuvre canadienne.

Le taux de croissance de la population active du Canada a certes été très élevé au cours de la dernière décennie (allant de 1,5 % à 2,9 % par an au cours de la période), mais il devrait ralentir considérablement au cours des prochaines décennies; certaines prévisions laissent entendre qu'il pourrait se stabiliser à tout juste un peu plus de zéro²⁴. Comme la population active est un déterminant important de la production de biens et de services de l'économie, le ralentissement de la croissance de la population active se soldera par une réduction des taux de croissance économique, conséquence qui aura vraisemblablement de profondes ramifications pour la société canadienne.

2. Le marché du travail du Canada et l'expérience des travailleurs âgés

Les travailleurs âgés représentent un secteur de plus en plus important de la population active dans la plupart des pays industrialisés, y compris le Canada – principalement à cause du vieillissement de la génération du baby-boom. Pendant la période de 1976 à 2006, la proportion de la population canadienne totale âgée de 55 à 64 ans est passée de 11 % à 14 %, tandis que la proportion de travailleurs appartenant au même groupe d'âge (exprimée comme fraction de la population active totale) a grimpé de 10 % à 12 %²⁵.

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus ont généralement bien réussi sur le marché du travail canadien²⁶. Du milieu des années 1990 à 2006, le taux d'emploi a augmenté, passant de légèrement plus de 22 % à environ 30 %. Cependant, lorsque les travailleurs âgés sont employés, ils sont habituellement dans des régimes d'emploi atypiques comportant moins d'heures de travail et moins de stabilité²⁷.

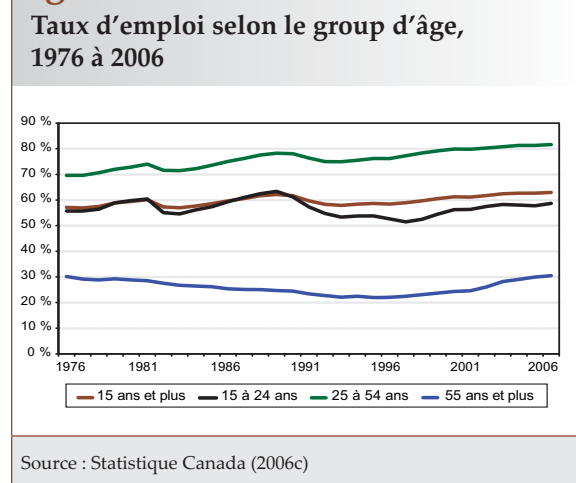
Tout comme c'est le cas dans d'autres groupes de travailleurs, il existe des différences considérables des résultats sur le marché du travail entre les régions urbaines et rurales parmi les travailleurs âgés. Ainsi, en 2006, dans chaque province, à l'exception du Manitoba, le taux de chômage des travailleurs âgés était plus faible dans les régions urbaines que dans les régions rurales, tandis que, sauf en Saskatchewan, les taux d'activité et d'emploi étaient plus élevés dans les régions urbaines que dans les régions rurales. Le Canada compte toujours un nombre

important de collectivités qui dépendent d'une seule industrie. Un grand nombre de ces collectivités sont fondées sur des industries liées, de façon plus générale, aux ressources naturelles ou au secteur manufacturier traditionnel et sont situées dans des régions rurales. La fermeture de la principale entreprise des collectivités mono-industrielles représente un important défi en matière d'adaptation pour les travailleurs licenciés, ainsi que pour la collectivité touchée.

Taux d'emploi

Les taux d'emploi des personnes de tous âges affichaient une tendance à la hausse depuis 1976. Cependant, les taux d'emploi varient considérablement selon le groupe d'âge (voir la figure 1.) Le taux d'emploi est le plus élevé parmi les personnes ayant l'âge d'activité maximal de 25 à 54 ans, en l'occurrence environ 80 %. Les personnes plus âgées, notamment celles âgées de 55 ans et plus, affichent le taux d'emploi le plus faible, inférieur à 40 %. Les taux d'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus ont chuté depuis le milieu des années 1970 jusqu'au milieu des années 1990, avant de remonter de nouveau et atteindre environ 30 % en 2006²⁸. En 2006, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans était de 56 %, comparativement à 82 % chez les personnes âgées de 25 à 54 ans²⁹.

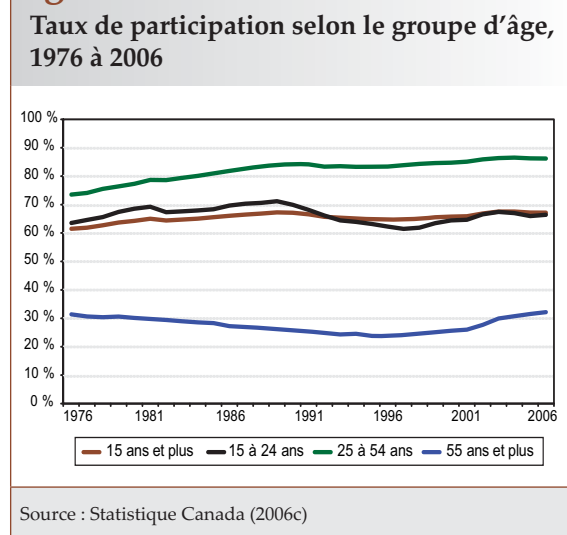
Figure 1



Taux d'activité

Les taux d'activité de tous les travailleurs âgés, y compris ceux âgés de 55 ans et plus, ont régressé du milieu des années 1970 jusqu'au milieu des années 1990 pour se stabiliser à environ 24 %, avant de remonter pour atteindre environ 32 % en 2006 (voir la figure 2)³⁰. Les taux d'activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans ont baissé, passant d'environ 53 % en 1976 à tout juste moins de 50 % au milieu des années 1990, avant de remonter pour s'établir à 59 % en 2006³¹. Le taux d'activité des travailleurs âgés s'est certes amélioré avec le temps, mais il reste de la place pour des augmentations supplémentaires. Ceci est particulièrement manifeste chez les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, catégorie dans laquelle le Canada affiche des résultats relativement mauvais par rapport aux États-Unis³². Les taux d'activité des travailleurs âgés varient également d'une province à l'autre. Le taux d'activité est le plus faible dans le Canada atlantique, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard (par exemple, 51,3 % au Nouveau-Brunswick en 2006) et au Québec (52,0 %) et le plus élevé dans l'Ouest canadien, particulièrement en Alberta (69,7 % en 2006) (voir l'annexe D).

Figure 2



Ces variations agrégées des taux d'emploi et d'activité cachent des différences importantes entre les hommes et les femmes âgés. Alors que les taux d'activité et d'emploi des femmes âgées étaient relativement stables depuis le milieu des années 1970 jusqu'aux années 1980 et ont augmenté régulièrement depuis le début des années 1990, les hommes âgés ont enregistré une diminution assez marquée jusqu'au milieu des années 1990,

les taux n'étant à la hausse que depuis la fin des années 1990 (voir l'annexe D).

La possibilité d'accroître la main-d'œuvre de travailleurs âgés pourrait à terme atténuer les effets de la baisse du taux de croissance de la population active. Cependant, les répercussions éventuelles d'une telle augmentation tendent à être atténuées par la tendance que manifestent les travailleurs âgés à afficher des taux d'activité plus faibles et à travailler moins d'heures.

Emploi atypique

L'un des principaux changements qui est survenu sur le marché du travail canadien a été l'abandon relatif des emplois à plein temps en faveur de l'emploi atypique³³. L'emploi atypique se présente sous de nombreuses formes, allant du travail à

temps partiel à l'emploi occasionnel et au travail indépendant. Ensemble, ces formes atypiques représentent à présent environ le tiers de tout l'emploi. Si bon nombre de ces emplois comportent moins d'heures et des salaires plus bas – bien souvent parce qu'ils impliquent moins d'heures de travail – ils procurent par contre de la flexibilité.

Une forte proportion de travailleurs âgés travaillent dans des emplois atypiques³⁴. Ces types de régime d'emploi peuvent permettre aux travailleurs âgés d'avoir les coudées franches dans leur vie. Les travailleurs âgés peuvent mieux gérer l'équilibre entre le travail et la famille, et les travailleurs retraités peuvent retourner sur le marché du travail, participer au niveau qu'ils choisissent, arrondir leur revenu de retraite et s'impliquer dans un travail significatif.

La ville de Calgary a recours au réembauchage pour conserver le savoir de l'entreprise

La ville de Calgary dispose d'une politique, conçue pour régler une crise de la relève immédiate ou la perte éventuelle de savoir crucial, qui permet à un cadre de réembaucher un employé ayant d'au moins 30 années de service ouvrant droit à pension pour une durée d'une année, le lendemain de son départ à la retraite.

L'objet du réembauchage doit consister à placer l'entreprise dans une situation qui lui permet de trouver un remplaçant ou d'élaborer un nouveau moyen de faire le travail. En outre, les circonstances doivent être exceptionnelles – le départ à la retraite doit présenter le risque de causer un tort à la société, et le réembauchage doit être approuvé par la haute direction.

« Le réembauchage est un scénario qui permet à tout le monde de sortir gagnant. La ville y gagne parce qu'elle est en mesure de conserver un précieux savoir d'entreprise et de faire en sorte que ce savoir soit transmis de façon appropriée, sans qu'il soit nécessaire d'engager des dépenses supplémentaires pour verser des honoraires élevés d'experts-conseils », d'expliquer Britt Wilson, qui travaille à la Division de la rémunération de la ville de Calgary. « L'employé y gagne parce qu'il ou elle touche une pension aux termes du régime réglementaire de la province de l'Alberta, en plus d'un traitement régulier de la ville. »

Le *Retiree Exempt Employment Pool* – REEP est une autre initiative de réembauchage de la ville de Calgary. Le REEP permet aux gestionnaires municipaux d'avoir accès à un bassin d'employés à la retraite pour des travaux à court terme, particulièrement pour combler des absences sans devoir faire un concours.

« L'avantage pour la cité est que nous avons accès à un groupe de travailleurs qui connaissent la ville et qui cherchent du travail. Ils peuvent vraiment commencer à travailler dans la foulée », de déclarer Wilson.

Le réembauchage et le REEP ont démarré en 2005. Seuls les employés non syndiqués sont admissibles, soit environ 10 % du personnel de la ville – mais Wilson déclare que la ville de Calgary aimerait que les deux initiatives prennent de l'ampleur.

« Nous aimerions tout particulièrement que nos gestionnaires puissent recourir davantage au REEP. Nous savons que des entreprises comme Home Depot et Tim Hortons s'adressent à nos travailleurs à la retraite. Nous aimerions être capables de les réembaucher nous-mêmes... »

Pourtant, la croissance de l'emploi à temps partiel pourrait également témoigner d'un manque de possibilités d'emploi à temps plein, et les emplois à temps partiel ou d'autres emplois atypiques peuvent ne pas toujours être le premier choix des travailleurs âgés. Par conséquent, certains travailleurs âgés risquent de se trouver dans des emplois atypiques comportant un nombre d'heures plus limité qu'ils ne le souhaiteraient. Si l'emploi atypique donne aux travailleurs âgés l'occasion d'exercer un plus grand choix et une plus grande flexibilité dans la façon dont ils participent au marché du travail, bon nombre souhaitent continuer et être productifs au moyen d'un emploi à plein temps.

Taux de chômage

La force de la période actuelle de croissance économique se manifeste par l'augmentation des taux d'emploi et la diminution du chômage. Dans certaines régions, notamment l'Ouest canadien, la croissance a été tellement forte que la demande pour certaines catégories de travailleurs semble dépasser l'offre. On a eu recours aux adaptations du marché du travail, notamment la réaffectation de travailleurs de régions où le chômage est élevé vers celles où il l'est moins pour réduire la demande excédentaire de main-d'œuvre. Même dans ce cas, il faut que la main-d'œuvre augmente à un taux régulier pour que la croissance économique se poursuive.

En tant que groupe, les travailleurs âgés tendent à enregistrer des taux de chômage plus faibles que l'ensemble de la population active. Parmi les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, le taux de chômage est en règle générale plus faible à mesure que l'on passe des provinces de l'est à celles de l'ouest du Canada. En 2006, le taux de chômage du Canada atlantique se situait dans une fourchette de 7 % à 14 %; au Québec, il était de 7,1 %; en Ontario, de 4,7 %; et dans les provinces de l'Ouest il allait de 2,5 % à 4,2 %. Dans chaque province, le taux de participation des travailleurs âgés est plus faible que celui de l'ensemble des travailleurs, et le schéma du taux d'activité est en général plus élevé d'est en ouest (voir l'annexe D).

Cependant, l'une des caractéristiques qui distingue les travailleurs âgés est que lorsqu'ils deviennent chômeurs, ils tendent à connaître des périodes plus longues de chômage avant de trouver un nouvel emploi³⁵, et ils subissent de plus fortes pertes de rémunération comparativement à leur niveau de rémunération antérieur à la perte d'emploi³⁶.

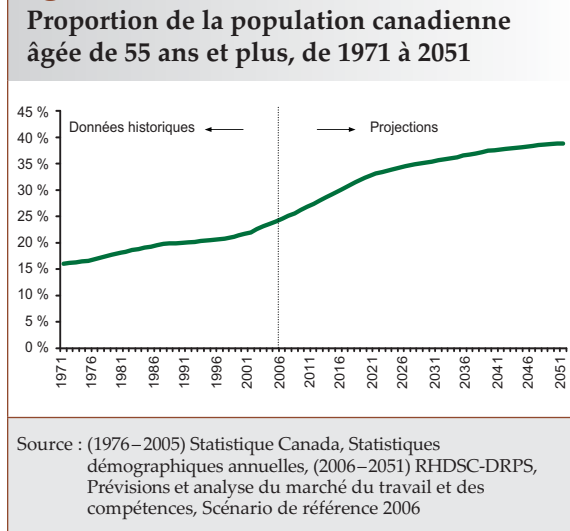
3. Évolution démographique : vieillissement de la population active et besoins de main-d'œuvre

La population vieillissante du Canada

Le vieillissement de la population canadienne est certes une évolution particulièrement importante dans une optique sociale plus large, mais elle est également importante en termes économiques. Elle comporte des incidences pour le taux de croissance de la population active et, du moins potentiellement, pour la productivité et la croissance économique. Dans tous les pays industrialisés, le vieillissement de la population a été influencé principalement par une baisse importante des taux de fécondité. De 1970 à 2000, les taux de fécondité sont tombés au Canada de 2,34 à 1,51, aux États-Unis de 2,43 à 2,06, au Royaume-Uni de 2,43 à 1,64, en France de 2,47 à 1,88 et au Japon de 2,13 à 1,36³⁷.

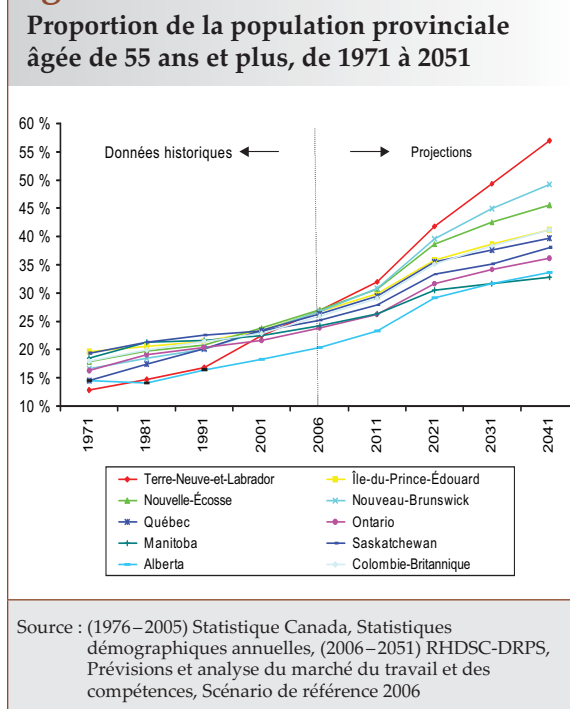
À mesure que la génération du baby-boom vieillit, la proportion de la population canadienne âgée de 55 ans et plus augmente très vite. La proportion de la population âgée de 55 ans est passée d'un peu plus de 15 % en 1971 à environ 20 % à la fin de 1991. Depuis le début des années 1990 jusqu'à l'heure actuelle, elle a de nouveau augmenté pour s'établir à environ 25 %, et devrait atteindre environ 30 % d'ici 2016 (voir la figure 3). L'accroissement s'accélère et devrait se poursuivre pendant les décennies suivant 2006.

Figure 3



Le schéma global d’une augmentation régulière de la proportion de personnes âgées dans la population au cours des quatre dernières décennies est manifeste dans toutes les provinces, mais les proportions varient : le taux d’augmentation était le plus faible en Alberta, et le plus fort au Manitoba et en Saskatchewan. L’ampleur de la croissance de ce segment de travailleurs a également varié dans toutes les provinces pendant la période de 1990 à 2006, la plus forte

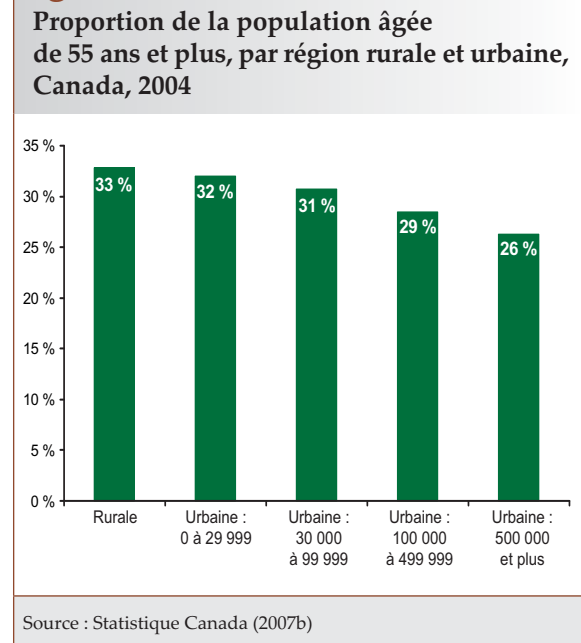
Figure 4



croissance se produisant en Alberta et en Colombie-Britannique (voir la figure 4).

Par ailleurs, on constate une dimension régionale marquée du vieillissement de la population, car les schémas prévus de la divergence entre les provinces montrent une augmentation importante après 2010. Les projections, même quand elles sont inférieures à 15 ans (jusqu’en 2021), indiquent qu’il y aura un vieillissement vraiment considérable de la population dans le Canada atlantique – et particulièrement lorsqu’on le compare aux proportions de la population âgée de 55 ans et plus qu’il y avait dans les provinces atlantiques jusqu’en 1990. Dans les provinces de l’Ouest, la population vieillit, mais moins vite dans le temps que dans les autres provinces (voir la figure 4).

Figure 5



Le vieillissement de la population canadienne a également une importante dimension urbaine-rurale : plus le degré d’urbanisation est élevé, plus la proportion de la population âgée de 55 ans et plus est faible. Si nous utilisons 2004 comme exemple, la proportion était d’environ 33 % dans les régions rurales, 31 % dans les régions urbaines de taille moyenne et de seulement 26 % dans les grandes régions métropolitaines (voir la figure 5). Ceci peut s’expliquer en partie par le fait que la plupart des immigrants au Canada sont jeunes et s’établissent dans les grandes villes.

Le vieillissement de la population active canadienne et les incidences pour la main-d'œuvre

Au cours des dernières décennies, le Canada a connu une augmentation importante du taux de croissance de la population active à cause des effets conjoints du passage de la grande génération du baby-boom par les années d'activité maximale et de l'augmentation du taux d'activité des femmes, qui ont été renforcés par des niveaux élevés d'immigration. Ce renforcement de la population active a contribué à la forte croissance globale de l'emploi au Canada, ainsi qu'à la croissance économique globale (voir l'annexe E)³⁸.

Cependant, le vieillissement de la génération du baby-boom crée une population active plus âgée. Ce changement démographique devrait avoir de fortes répercussions sur la main-d'œuvre puisque les travailleurs âgés travaillent, en moyenne, moins d'heures (p. ex., à temps partiel)³⁹ et affichent des taux d'activité moindres⁴⁰. Toute tendance à la retraite précoce devrait également exercer un effet défavorable sur la main-d'œuvre. La tendance à la retraite précoce, qui était manifeste jusqu'au milieu des années 1990 s'est certes quelque peu renversée au Canada, mais l'âge moyen de la retraite demeure bien inférieur à 65 ans.

Une conséquence importante du ralentissement prévu de la croissance de la population active est l'effet qu'il risque d'exercer sur la croissance de la production totale, ainsi que sur la production par personne. Si ces effets se produisent, ils nuiraient au niveau de vie des Canadiens et lanceraient un sérieux défi à l'économie canadienne.

Plusieurs facteurs peuvent influencer sur le taux de croissance de la population active. L'un de ceux-ci est le niveau de l'immigration; l'activité des travailleurs sur le marché du travail en est un autre.

L'immigration a été une source importante de la croissance de la main-d'œuvre au Canada au cours des quelques dernières décennies. Cependant, le ralentissement du taux de croissance de la population active devrait être tellement important que même une augmentation considérable des niveaux d'immigration ne devrait pas freiner ce fléchissement. Qui plus est, le Canada fera la concurrence pour le talent à d'autres pays et, par conséquent, des augmentations substantielles de l'immigration risquent de ne pas être possibles,

même si elles sont désirables. Il semble donc que l'immigration ne suffira pas, et de loin, à compenser les effets qu'exerce le vieillissement de la population sur la main-d'œuvre.

Un autre facteur clé qui déterminera la quantité de main-d'œuvre est la mesure dans laquelle les travailleurs âgés seront actifs sur le marché du travail, d'autant plus qu'ils représenteront une proportion de plus en plus importante de la population. L'augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés comporte deux dimensions : un niveau plus élevé d'activité à chaque étape de leur carrière et le prolongement de la durée de leur vie professionnelle. Pourtant, certains travailleurs âgés sont confrontés à des défis considérables en matière de participation à la vie active, notamment les attitudes des employeurs, l'accès à la formation et les désincitations et les obstacles au travail après l'âge traditionnel de la retraite⁴¹.

On a estimé que l'augmentation des taux de participation des travailleurs âgés pourrait accroître de façon appréciable la taille de l'ensemble de la population active dans le temps, ce qui aurait pour effet d'atténuer la tendance à la diminution du taux de croissance⁴². Ceci aurait également des effets favorables sur le niveau global de la croissance économique, ce qui aboutirait à une production globale et une production par personne plus importantes.

4. Les défis du marché du travail auxquels les travailleurs âgés au Canada

Adaptation et flexibilité de la population active

Les travailleurs âgés ont certes amélioré leur situation sur le marché du travail au cours des dernières années et réussissent généralement bien comparativement à d'autres segments de la population active, mais certains d'entre eux risquent d'être plus vulnérables sur le plan économique que d'autres. Ceci s'avère particulièrement exact lorsque des travailleurs âgés comptant de longues années de service perdent leur emploi.

Parmi les travailleurs au chômage, une forte proportion de ceux qui sont âgés de 55 à 64 ans tendent à perdre leur emploi contre leur gré⁴³. Lorsqu'ils sont au chômage, les travailleurs âgés tendent à rester en moyenne plus longtemps sans travail. En outre, l'incidence du chômage à long terme augmente avec l'âge⁴⁴. Des données probantes des États-Unis indiquent également que les travailleurs âgés peuvent enregistrer des

taux de réembauchage bien plus faibles à la suite d'un licenciement⁴⁵. Les travailleurs âgés, particulièrement ceux qui ont de longs états de service, subissent également des pertes de salaire ou de rémunération relativement plus importantes à la suite d'un licenciement, parce que leur nouvel emploi est habituellement moins bien rémunéré que l'emploi qu'ils ont perdu⁴⁶.

Rémunération après le licenciement de travailleurs âgés

L'information et les travaux de recherche empiriques canadiens sur la rémunération de travailleurs pendant la période suivant un licenciement collectif ou une fermeture d'entreprise sont très limités. Y fait exception une récente étude de Morrissette, Zhang et Frenette (2007) sur la suppression d'emploi de travailleurs qui découle soit d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise, et les pertes de rémunération subséquentes des travailleurs pendant la fin des années 1980 et pendant les années 1990. Ils ont découvert qu'en moyenne, les pertes de rémunération étaient considérables, mais que les pertes de rémunération subies par les travailleurs ayant une grande ancienneté étaient même plus importantes (page 4) :

« Le résultat principal de l'étude est que bien que les pertes salariales à long terme subies en moyenne par les travailleurs déplacés soient importantes, celles subies par les travailleurs déplacés ayant beaucoup d'ancienneté sont encore plus grandes... les travailleurs masculins déplacés ayant beaucoup d'ancienneté subissent des pertes salariales à long terme qui représentent entre 18 % et 35 % des gains qu'ils recevaient avant de perdre leur emploi. Chez les femmes, les chiffres correspondants varient entre 24 % et 35 %. »

L'étude n'a pas examiné explicitement les pertes de rémunération à long terme de travailleurs d'âges différents ou entre les travailleurs de grandes régions métropolitaines par opposition à de petites. Par conséquent, le Groupe d'experts a demandé à Statistique Canada d'élargir l'analyse dans la présente étude afin de prendre en compte également les pertes de

rémunération découlant d'une suppression d'emploi attribuable à un licenciement :

- (i) les travailleurs qui ont subi une suppression d'emploi dans de petits centres urbains (définis comme ayant moins de 250 000 résidents pendant l'année de suppression d'emploi et comprenant de petites municipalités et régions rurales) comparativement aux travailleurs qui ont subi une perte d'emploi dans une grande région métropolitaine (définie comme ayant 250 000 résidents et plus);
- (ii) les jeunes travailleurs (définis comme des travailleurs âgés de 25 à 44 ans au moment de leur licenciement) comparativement aux travailleurs âgés (définis comme travailleurs âgés de 45 à 59 ans au moment de leur licenciement).

L'analyse a examiné trois dimensions de l'expérience de suppression d'emploi : (i) la probabilité d'une perte d'emploi (le taux de suppression), (ii) la probabilité d'être réembauché dans les cinq années suivant la perte d'emploi et (iii) pour les personnes qui sont réembauchées, la différence de rémunération entre le poste antérieur au licenciement et celui postérieur au licenciement.

Certains des principaux résultats de cette analyse indiquent ce qui suit :

- en règle générale, les industries du secteur primaire, notamment la construction et la fabrication, sont les plus touchées par les suppressions d'emploi, et les taux de licenciement sont plus faibles dans les grandes entreprises. En outre, les travailleurs licenciés pendant une récession (p. ex., 1991) ont subi des

perdes de rémunération sensiblement plus importantes que ceux qui ont été licenciés pendant une période d'expansion (p. ex., 1996);

- les taux de suppression d'emploi pour tous les travailleurs subissant un licenciement (par suite d'une fermeture d'entreprise ou d'un licenciement collectif) sont plus élevés pour les travailleurs des petites municipalités;
- les taux de suppression d'emploi sont environ les mêmes par catégorie d'âge générale (jeune c. vieux);
- les travailleurs licenciés âgés étaient moins susceptibles d'être réembauchés dans les cinq années suivant la suppression d'emploi que l'étaient les jeunes travailleurs. Ainsi, 83 % des jeunes hommes ont été réembauchés dans les cinq ans, contre 64 % des hommes âgés;
- *par rapport à leur rémunération estimative s'ils n'avaient pas été licenciés, il y a peu de données probantes indiquant que les travailleurs âgés qui ont été réembauchés aient subi des pertes de rémunération*

sensiblement plus importantes cinq années après la suppression d'emploi que les travailleurs plus jeunes qui ont été réembauchés après le licenciement.

Ceci s'avère pour les hommes et pour les femmes en termes relatifs (quoique pour les hommes, les travailleurs âgés aient subi une perte marginalement plus élevée en pourcentage, et la perte la plus importante en termes absolus)⁴⁷,

- *par rapport à leur rémunération estimative s'ils n'avaient pas été licenciés, les travailleurs licenciés de sexe masculin qui travaillaient et étaient résidents dans de petites collectivités réussissaient presque aussi bien que leurs homologues des grandes régions métropolitaines de recensement (RMR) cinq ans plus tard⁴⁸. Dans le cas des femmes, les résidentes licenciées de petites collectivités subissaient un sort pire que leurs homologues des grandes RMR, du moins en termes relatifs (une perte de rémunération de 41 % entre [t 4 et t+5], comparativement à une perte de 31 %), mais non en termes absolus.*

Les travailleurs âgés doivent également affronter d'autres défis : ils peuvent être concentrés dans certaines industries sur le déclin et dans des collectivités mono-industrielles; ils peuvent devoir relever des défis en matière d'acquisition de capital humain, notamment la formation et l'éducation; ils peuvent être traités avec partialité par l'employeur pour ce qui est de la formation et de l'embauche; et ils peuvent être confrontés à des coûts élevés en cas de perte d'emploi (p. ex., parce qu'ils doivent déménager). Certaines industries, notamment celles du textile ou du vêtement, qui sont souvent concentrées dans des régions particulières, sont depuis longtemps en déclin; tandis que d'autres, notamment les pâtes et papiers et les scieries, ont connu un ralentissement brutal au cours des dernières années⁴⁹.

Les répercussions qu'ont eu les adaptations à grande échelle sur les travailleurs âgés devraient être fortes dans les collectivités mono-industrielles. À mesure que les nouvelles industries croissent et que certaines industries traditionnelles perdent

de leur importance relative sur le marché du travail, il s'impose d'apporter à la fois des « adaptations positives » ainsi que des « adaptations négatives ». Les adaptations positives exigent que les travailleurs aient reçu la formation et l'éducation dont ils ont besoin pour répondre aux besoins des industries croissantes, tandis que les adaptations négatives consistent à licencier les travailleurs d'industries qui se replient et leur imposent de suivre un recyclage ou de déménager pour être réembauchés.

Le besoin d'adaptation du marché du travail peut être influencé par des différences régionales, par suite d'un mauvais appariement des compétences. Ainsi, la foresterie régresse dans certaines régions, ce qui entraîne un niveau de chômage élevé chez les travailleurs, tandis que l'exploitation minière connaît une croissance rapide et enregistre des pénuries de travailleurs spécialisés. Pourtant, le chômage peut demeurer élevé dans certaines collectivités forestières, en raison du mauvais appariement des compétences disponibles parmi les travailleurs forestiers licenciés et les besoins

de compétences des exploitations minières. Le réalignement économique dans les régions et entre celles-ci exige que les travailleurs soient mobiles, souvent sur des distances considérables.

Dans le contexte canadien, les adaptations du marché du travail exigent donc souvent une combinaison de mobilité géographique; de changements de l'emploi dans toutes les professions ou industries; et des investissements dans la recherche d'emploi, la formation et l'éducation. Ces genres d'adaptation constituent des obstacles particulièrement difficiles pour certains travailleurs âgés.

Industries en déclin et collectivités à risque

Les travailleurs âgés peuvent être concentrés dans des professions et des industries qui subissent un déclin relatif (exprimé comme proportion de l'emploi total) – particulièrement dans les industries primaires. Les entreprises des industries primaires sont souvent situées dans de petites villes ou dans des régions rurales, voire géographiquement éloignées, dans lesquelles l'entreprise peut également être le principal employeur (d'où une ville mono-industrielle). Cette situation est caractéristique des industries comme la pêche et la transformation du poisson; l'exploitation et les services forestiers; les pâtes et papiers; les textiles et l'imprimerie; et l'exploitation minière et le raffinage, dans lesquelles les fermetures suivent invariablement l'épuisement final des gisements minéraux⁵⁰. Comme nous l'avons relevé plus tôt, lorsque les travailleurs sont licenciés, ils tendent à subir des périodes de chômage plus longues et des pertes de rémunération plus importantes.

On a constaté des replis substantiels de l'emploi dans un certain nombre d'industries clés (particulièrement dans le secteur primaire de l'économie), assortis d'importantes variations dans toutes les provinces⁵¹. Ainsi, de 1990 à 2006, l'emploi a diminué dans l'industrie de l'exploitation et des services forestiers de 52,6 % à Terre-Neuve-et-Labrador, 6,3 % au Manitoba, 12,3 % au Québec, 4,5 % en Ontario et 4,3 % au Nouveau-Brunswick. Par contre, en Alberta, l'emploi dans le même secteur a augmenté de 2,9 %. Les gains et les pertes d'emploi que l'on a connus pendant cette période dans le secteur clé de la fabrication ont également varié fortement dans toutes les

provinces, des diminutions de 25,9 % étant enregistrées à Terre-Neuve-et-Labrador, de 9,9 % en Nouvelle-Écosse et de 2,5 % au Québec, contre une modeste croissance de 1,5 % en Ontario, des augmentations plus importantes de 18,3 % au Manitoba et de 17,7 % en Saskatchewan, et une augmentation substantielle de 42,8 % en Alberta. Le taux de croissance économique a certes été globalement fort au Canada, mais le Québec a néanmoins perdu environ 115 000 emplois dans le secteur de la fabrication depuis 2000, et les pertes d'emplois ont augmenté dans certaines industries de la fabrication clés de l'Ontario – notamment la fabrication automobile.

Ces changements de l'emploi dans toutes les industries et provinces, avec le temps, font ressortir l'importance que continuent d'avoir les variations régionales des résultats du marché du travail et de l'activité économique, notamment l'importance d'industries spécifiques, dans tout le Canada. Ils montrent également le réalignement permanent de l'activité économique dans tous les secteurs et dans toutes les régions, particulièrement les déplacements relatifs au Canada d'est en ouest – déplacements qui produisent un marché du travail national particulièrement dynamique.

Niveaux de capital humain et investissement

L'éducation et la formation, deux formes importantes de l'investissement dans le capital humain, sont des déterminants clés de la productivité des travailleurs⁵². Pour les travailleurs d'un groupe d'âge donné, des niveaux de scolarité élevés sont associés à une amélioration des résultats sur le marché du travail, à des salaires plus élevés et à de la formation, et à une plus faible probabilité de perte d'emploi⁵³.

Cependant, les niveaux de scolarité de nos jours tendent à diminuer avec l'âge et, partant, les travailleurs âgés tendent à être moins éduqués que les travailleurs plus jeunes⁵⁴. La participation des employés à la formation structurée liée au travail diminue également avec l'âge⁵⁵. Si les travailleurs âgés subissent une perte d'emploi, le fait d'avoir des niveaux de scolarité et de formation moindres les place dans une situation désavantageuse.

Les investissements dans le capital humain, comme tout autre type d'investissement, produisent des gains à l'avenir. Le défi auquel sont confrontés les travailleurs âgés est qu'habituellement leur carrière comporte une période de travail restante plus courte pour que l'investissement dans la formation ou l'éducation produise un rendement, comparativement au temps dont on dispose lorsqu'on investit au début de la carrière d'un travailleur. Cependant, à l'heure actuelle, il semble que de nombreux travailleurs âgés soient en meilleure santé et capables de travailler plus longtemps. L'augmentation de l'espérance de vie, jointe à l'augmentation du nombre d'années de santé pendant lesquelles ils peuvent contribuer à la population active, signifient que les employeurs et les pouvoirs publics ont davantage de possibilités de capitaliser sur le rendement des investissements dans la formation.

Comportement et attitudes des employeurs

L'OCDE relève plusieurs résultats d'emploi clés qui varient avec l'âge, y compris l'intensité de l'embauche et les taux de maintien en fonction⁵⁶. L'intensité de l'embauche (c.-à-d. le taux d'embauche dans un groupe de travail donné comparativement au taux pour tous les travailleurs) tend à diminuer avec l'âge – phénomène que l'on observe aussi, à divers degrés, dans les pays de l'OCDE⁵⁷. Plusieurs facteurs pourraient en être la cause, y compris: des contraintes liées à la mobilité géographique, des salaires d'acceptation relativement élevés⁵⁸ et, possiblement, les piètres résultats des activités de recherche d'emploi. D'autre part, il se pourrait que certains employeurs soient moins disposés à embaucher des travailleurs âgés. Dans certains cas, il pourrait s'agir d'une discrimination en raison de l'âge, parce que l'employeur perçoit les travailleurs âgés comme

Les prix des employeurs reconnaissent le leadership en matière de maintien de l'effectif et de recrutement d'employés d'âge mûr

Les lauréats de 2008 des Prix des meilleurs employeurs de Canadiens et Canadiennes de 50 ans et plus sont notamment la Banque HSBC, Merck Frosst, Stream, Wal-Mart, Metasoft Systems, Home Instead Senior Care, la Catholic Children's Aid Society de Toronto, EDS et le Youth Emergency Shelter d'Edmonton.

Ces prix rendent hommage aux employeurs qui utilisent au mieux leurs employés d'âge mûr pour réaliser un avantage commercial. Par exemple, Merck Frosst, une entreprise pharmaceutique axée sur la recherche, dont le siège se trouve à Montréal, propose une excellente formation à ses travailleurs d'âge mûr, un régime d'épargne semblable à un REÉR pour ses employés, élaboré en consultation avec l'Agence du revenu du Canada, un comité de retraités extrêmement actif et un service d'écoute téléphonique pour les retraités. Merck Frosst a remporté le Prix du meilleur employeur chaque année depuis que les prix ont commencé à être décernés en 2004.

Cette année, les Prix des meilleurs employeurs ont été remis à Toronto en novembre 2007 lors d'une cérémonie qui s'est déroulée dans

le cadre du troisième Sommet annuel sur la population active d'âge mûr. Pour être admissible, une organisation doit avoir été en affaires pendant au moins trois ans au Canada.

« Pour surmonter la crise de main-d'œuvre, quelqu'un doit prendre les commandes », d'expliquer Barbara Jaworski, fondatrice du *Workplace Institute*, qui organise la remise de prix et le sommet. « Nos lauréats font preuve de leadership pour maintenir à l'effectif ou attirer des employés d'âge mûr et montrent ce que ces employés peuvent véritablement accomplir. » [Traduction]

Le *Workplace Institute*, dont le siège se trouve à Toronto, fournit également des services de recherche, de formation et d'experts-conseils sur les travailleurs âgés et le vieillissement de la population active.

Pour en savoir plus long sur les lauréats de cette année, veuillez visiter le site Web du *Workplace Institute* à l'adresse www.workplaceinstitute.org.

étant moins adaptables, moins orientés vers l'apprentissage ou moins ouverts à l'adoption et à l'utilisation de nouvelles technologies⁵⁹.

La réticence des employeurs à investir dans la formation des travailleurs âgés pourrait, tel que nous l'avons fait remarquer ci-dessus, se fonder sur les prévisions d'un faible rendement sur l'investissement, en raison du peu de temps qu'il reste dans la carrière de ces travailleurs. Ce raisonnement pourrait être renforcé par la baisse des taux de maintien de l'effectif chez les travailleurs âgés⁶⁰.

Contraintes en matière de mobilité

La mobilité géographique à l'intérieur du Canada est moins élevée parmi les travailleurs âgés⁶¹. Les deux principaux facteurs qui influent sur la mobilité sont la valeur et les coûts associés au déménagement⁶². Lorsqu'on la voit comme une décision d'investissement, la période de temps durant laquelle une personne peut réaliser un rendement sur son investissement initial (p. ex., sous la forme d'une plus haute rémunération ou de meilleures conditions de travail) sera plus longue pour une personne plus jeune que pour un travailleur âgé.

Hormis les dépenses directes du déménagement, les principaux coûts de la mobilité des travailleurs ont plutôt tendance à être de nature « psychologique ». Les coûts psychologiques comprennent le coût de l'attachement aux amis, à la famille et à la collectivité. Puisque les investissements dans les relations ont tendance à se développer dans le temps, on s'attend à ce que les coûts psychologiques soient plus élevés pour les travailleurs âgés.

Globalement, les possibilités d'emploi sont certes bonnes pour les travailleurs canadiens, mais il peut y avoir d'autres contraintes en matière de mobilité qui font obstacle à l'adaptation. Les barrières linguistiques, en particulier, peuvent être importantes et réduire les perspectives de mobilité des travailleurs. Ainsi, quelques travailleurs âgés du Québec qui vivent dans des collectivités éloignées et des villes mono-industrielles risquent d'être unilingues (francophones) et avoir, par conséquent, une capacité restreinte à se réinstaller dans d'autres provinces; de même, des travailleurs unilingues âgés de collectivités anglophones d'autres provinces auraient du mal à essayer de

s'établir dans certaines collectivités francophones du Québec. Ces facteurs se renforcent les uns les autres et incitent davantage les travailleurs âgés à ne pas déménager comparativement aux personnes plus jeunes.

Pensions et sécurité économique

Un élément clé de la sécurité économique des travailleurs âgés est leur revenu de pension. Alors que certaines personnes comptent uniquement sur le revenu de pension lorsqu'elles prennent leur retraite, d'autres choisissent de le compléter au moyen d'un salaire provenant d'un travail rémunéré. Des régimes de pension publics et privés assurent un revenu de retraite aux particuliers⁶³. Le principal régime public est le Régime de pensions du Canada/Régie des rentes du Québec (ainsi que la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti). Les employés à la retraite peuvent également toucher un revenu de pension de régimes de pension enregistrés privés ou administrés par les employeurs – ainsi que de l'argent supplémentaire d'un Régime enregistré d'épargne-retraite.

Les régimes de pension des employeurs ont historiquement été la source principale de la sécurité économique des retraités. Ces régimes de pension sont proposés sur la base de prestations déterminées ou de cotisations déterminées (auquel cas le versement de la pension est plus incertain). En 2006, environ 84 % de tous les membres d'un régime de pension enregistré étaient couverts par des régimes de retraite à prestations déterminées⁶⁴, et ils étaient environ deux fois plus nombreux dans le secteur public que dans le secteur privé⁶⁵. En comparaison, la couverture par des régimes à cotisations déterminées prédomine chez les employés du secteur privé⁶⁶.

La couverture de pension par l'employeur s'est resserrée de plus en plus, de deux façons principalement. En premier lieu, la proportion globale de la population active couverte par de tels régimes a diminué au cours des deux dernières décennies, passant de 35,3 % en 1985 à 32,5 % en 2005⁶⁷. En second lieu, il y a eu un déplacement important de la couverture en faveur des régimes à cotisations déterminées⁶⁸. Cette évolution donne à penser qu'il y a des différences croissantes dans la nature de la couverture entre les secteurs public et privé – en particulier, une augmentation éventuelle du

risque pour le revenu de pension des travailleurs, principalement ceux du secteur privé.

Ces changements peuvent également faire croître la motivation (et le besoin) de personnes âgées à participer au marché du travail après qu'elles aient choisi de prendre leur retraite.

5. Les défis au réembauchage des travailleurs âgés et leur expérience avec des programmes d'adaptation

Défis au réembauchage des travailleurs âgés

Comme nous l'avons relevé plus haut, des données probantes donnent à penser que lorsque les travailleurs âgés deviennent chômeurs, ils tendent à connaître des périodes de chômage plus longues avant d'être réembauchés, et qu'ils subissent des baisses de rémunération comparativement à leur niveau de rémunération antérieur à leur perte d'emploi⁶⁹. En règle générale, on dispose cependant de résultats de recherche très limités pour le Canada au sujet de l'expérience postérieure au licenciement de travailleurs âgés.

Certains travailleurs âgés licenciés trouvent certes un nouvel emploi, mais d'autres non. Lorsque les travailleurs âgés ont été licenciés, ils peuvent être confrontés à des obstacles économiques ainsi que psychologiques pour se faire réembaucher. La nature de ces obstacles est montrée par les résultats d'évaluations qualitatives des expériences de travailleurs effectuées par des groupes de discussion, notamment⁷⁰ :

- un manque de possibilités de réembauchage, particulièrement dans les petites collectivités ou même dans certaines collectivités de taille moyenne, qui sont dominées par des industries qui ont fermé ou qui ont été rationalisées;
- un faible niveau de compétence ou des compétences qui sont propres à leur entreprise ou secteur précédent. Dans certains cas, les travailleurs âgés ont commencé à travailler pour leur ancien employeur dès qu'ils ont terminé l'école secondaire, parfois même avant de l'avoir terminée. Dans d'autres cas, lorsqu'ils ont reçu une formation en cours

d'emploi, d'autres entreprises risquent de ne pas l'accepter;

- un manque de compétences en recherche d'emploi. Certaines personnes ne possèdent pas les compétences informatiques nécessaires pour effectuer une recherche d'emploi dans le monde d'aujourd'hui, tandis que d'autres ont une expérience limitée, voire aucune expérience de la recherche d'emploi;
- un manque d'estime de soi, de confiance en soi ou de motivation pour trouver un nouvel emploi. Dans certains cas, les personnes ont déclaré que, bien qu'elles aient eu le sentiment d'avoir beaucoup à offrir, elles avaient l'impression que les employeurs ne leur accorderaient aucune valeur, comme en témoignent des expressions comme « Je suis trop vieux » ou « Qui voudrait m'embaucher? ». D'autres ont manifesté un manque de confiance ou de motivation à entreprendre quelque chose de « nouveau » à un âge avancé, notamment un nouvel emploi, une nouvelle formation ou éducation, ou du travail indépendant;
- une réticence à se réinstaller ou à investir dans de nouvelles possibilités d'emploi. Cette réticence peut provenir d'un certain nombre de facteurs, notamment un attachement important à la collectivité, surtout dans les cas où les personnes ont vécu dans une région pendant presque toute leur vie, des liens familiaux solides, le fait d'être propriétaire d'une maison et le sentiment de sécurité. Pour d'autres, il était financièrement impossible de déménager pour obtenir un nouvel emploi, particulièrement s'il fallait vendre la maison dans une région défavorisée et en acheter une autre pour un prix bien plus élevé dans une collectivité plus viable sur le plan économique, et accepter un emploi qui pouvait être moins bien rémunéré. Dans d'autres cas, d'aucuns ont exprimé une réticence à investir soit dans la formation ou à lancer leur propre entreprise à un moment tardif de leur vie.

Pendant les périodes de ralentissement de la croissance économique, de déséquilibre continu de l'offre et de la demande, ou lorsque l'économie subit une restructuration industrielle, la politique gouvernementale peut jouer un rôle pour alléger le fardeau des travailleurs et faciliter un processus

d'adaptation plus efficace. Les politiques gouvernementales, notamment le soutien du revenu ou l'aide à la formation et à la recherche d'emploi, ont été utilisées abondamment par les pays de l'OCDE. Le Canada a recouru à plusieurs approches stratégiques pour fournir une sécurité économique aux chômeurs et faciliter leur adaptation au marché du travail. Les mesures particulières relèvent de deux approches stratégiques générales, en l'occurrence les mesures actives et passives.

Expérience avec les politiques passives du marché du travail

Les mesures passives comprennent les programmes qui fournissent diverses formes de soutien du revenu aux particuliers de la population active qui ont subi une perte de rémunération. Dans la plupart des pays industrialisés, le remplacement du revenu est fourni aux chômeurs par le biais de systèmes d'assurance-chômage, et aux employés victimes d'accidents du travail par des systèmes d'indemnisation des accidentés du travail. Ces types de programmes servent principalement de remplacement temporaire du revenu pendant une période d'adaptation de l'employé⁷¹.

Ces programmes remplacent plus précisément la rémunération perdue lorsque les travailleurs tentent de faire la transition du chômage vers l'emploi. Habituellement, le versement des prestations est assorti de peu de conditions, sinon de l'exigence de recherche active d'emploi ou de participation à un programme de formation dans le cas du chômage.

La principale mesure fédérale du Canada est le programme d'assurance-emploi (a.-e.), qui fournit aux employés des prestations de revenu en cas de perte d'emploi ou d'une autre interruption de la rémunération. En 2005, 53,5 % de chômeurs canadiens avaient contribué récemment à l'a.-e. et avaient fait l'objet d'une cessation d'emploi qui répondait aux critères du programme de l'a.-e. Quelque 83,4 % de ces personnes, soit 46 % de tous les chômeurs, étaient admissibles aux prestations de l'a.-e.⁷².

Le prestataire moyen de prestations ordinaires de l'a.-e. en 2005-2006 avait droit à environ 32 semaines de prestations⁷³. La durée moyenne pendant laquelle des prestations étaient versées était d'environ 19 semaines pour tous les travailleurs et de 23 semaines pour les travailleurs âgés.

La plupart des employés âgés licenciés sont admissibles à cette forme de soutien du revenu.

D'autres formes de soutien du revenu fédéral sont assurées au moyen des prestations spéciales de l'a.-e. (notamment les prestations de maladie ou familiales) et par le Programme de travail partagé de l'a.-e. En outre, le Régime de pensions du Canada/Régime des rentes du Québec fournit un soutien aux personnes handicapées.

La principale préoccupation à l'égard des programmes passifs est qu'ils exercent éventuellement de forts effets de désincitation à travailler⁷⁴. C'est également le cas des programmes destinés spécifiquement aux travailleurs âgés licenciés. La conception des programmes passifs doit donc mettre en équilibre l'objectif consistant à fournir un soutien du revenu pendant la période au cours de laquelle le travailleur a perdu son emploi et la désincitation éventuelle à la recherche d'emploi et l'offre de main-d'œuvre.

Expérience avec les politiques actives du marché du travail

À mesure que les marchés du travail subissaient des adaptations, on a utilisé abondamment des politiques actives du marché du travail (PAMT) dans les pays industrialisés avancés, ainsi que dans les pays en développement, afin de fournir une plus grande sécurité économique aux travailleurs de tous âges. Les PAMT spécifiques sont habituellement axées sur une forme particulière d'adaptation du marché du travail. Les exemples typiques comprennent des mesures visant à créer directement des emplois, notamment l'établissement de mesures incitatives à l'intention des employeurs afin qu'ils embauchent des travailleurs, ou d'autres qui fournissent aux travailleurs licenciés de la formation et de l'aide pour les activités de recherche d'emploi. Les PAMT peuvent également comporter des mesures comme le réembauchage ou la transition vers d'autres formes d'activités (p. ex., statut de travailleur autonome). Cependant, le mélange de mesures actives, ainsi que leur efficacité, varie selon le niveau de développement économique, ainsi que la nature de l'économie et du marché du travail⁷⁵.

Les mesures actives utilisées dans tous les pays de l'OCDE comprennent une forme ou une autre de combinaison de mesures d'adaptation

au marché du travail, notamment : les programmes de travaux publics; les subventions à l'emploi ou des subventions salariales; des programmes pour soutenir le travail indépendant ou établir des petites entreprises commerciales; des services d'emploi tels que l'aide à la recherche d'emploi, l'orientation professionnelle et d'autres services d'information sur le marché du travail et la carrière; et un soutien pour la formation/le recyclage et la mise à niveau de l'éducation. Ces politiques tendent à aborder le volet de l'offre ou celui de la demande du marché du travail et ont pour objectif d'améliorer l'activité, les salaires et les résultats en matière d'employabilité⁷⁶.

Dans les pays industrialisés avancés, l'objet global des PAMT consiste à aider les travailleurs lésés par le changement économique à être réembauchés. Ce faisant, ces politiques fournissent également un certain degré de sécurité sur le marché du travail aux travailleurs lorsque les risques liés à l'emploi se sont aggravés (en raison par exemple de la mondialisation économique), mais que la flexibilité du marché du travail reste néanmoins nécessaire. Les programmes spécifiques sont, par conséquent, conçus pour améliorer l'employabilité des travailleurs (et fonctionnent de ce fait du côté de l'offre du marché du travail) soit pour influencer directement sur la demande de travailleurs. Les avantages généraux des PAMT peuvent comprendre des répercussions favorables sur l'équité en améliorant les perspectives d'emploi de personnes traditionnellement désavantagées et sur la réduction de la pauvreté⁷⁷.

L'expérience acquise au Canada avec les mesures actives d'adaptation au marché du travail – y compris les programmes fédéraux et provinciaux – est importante. Le principal programme fédéral actuel qui met en œuvre des mesures actives est la Partie II du Régime d'assurance-emploi. Les mesures actives comprennent des mesures de développement des compétences, des subventions salariales ciblées, l'aide au travail indépendant et les services d'aide à l'emploi (services collectifs et orientation individuelle). D'autres programmes fédéraux relèvent d'activités pancanadiennes et comprennent la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

Les données probantes émanant d'examen de programmes actifs du marché du travail donnent à penser qu'ils ont tendance à exercer des effets favorables limités sur les salaires ou l'emploi, et que leur efficacité peut, à cet égard, être optimale

lorsque les programmes sont fortement ciblés⁷⁸. Dans tous les pays de l'OCDE, on a découvert que plusieurs mesures actives comportent des problèmes importants ou des effets secondaires défavorables : les programmes de travaux publics ne parviennent souvent pas à créer des conditions permettant aux travailleurs de faire la transition vers le marché du travail non subventionné ou vers des emplois mieux rémunérés; les subventions à l'emploi ou les subventions salariales peuvent ne pas résulter en la création de plus d'emplois ou stimuler l'investissement dans la formation; en outre, les programmes de formation peuvent être les plus avantageux pour les travailleurs ayant un niveau de scolarité élevé.

Même si tel est le cas, les programmes actifs du marché du travail comportent plusieurs effets favorables distincts⁷⁹ :

- Certains programmes relativement coûteux, notamment l'aide à la recherche d'emploi, se sont révélés valoir la peine pour ce qui est des avantages et des coûts relatifs. Ces types de programmes exercent des effets favorables modestes, mais présentent un bon ratio coûts-bénéfice⁸⁰.
- De nombreux programmes actifs du marché du travail, particulièrement aux États-Unis, sont destinés aux travailleurs défavorisés sur le plan économique et sur d'autres plans – groupes qui sont habituellement difficile à aider⁸¹. Pour de tels programmes des effets favorables, mêmes minimes, peuvent faire que les programmes valent la peine d'être mis en œuvre d'un point de vue coût-bénéfice social.
- Les programmes de formation se sont révélés être efficaces pour les femmes adultes défavorisées (p. ex., les anciennes bénéficiaires d'aide sociale), mais pas pour les hommes adultes ou les jeunes de l'un et l'autre sexe⁸².
- Les programmes actifs du marché du travail axés sur les travailleurs licenciés présentent de meilleurs résultats que ceux qui sont ciblés sur les travailleurs fortement défavorisés⁸³.

Pour ce qui est des travailleurs âgés, les études d'évaluation d'un éventail de politiques actives du marché du travail laissent entendre que seulement un faible nombre de programmes spécifiques peuvent exercer un effet favorable

quelconque⁸⁴. Les résultats de ces études montrent que :

- les adultes chômeurs à long terme peuvent profiter de l'aide à la recherche d'emploi ainsi que des services d'orientation ou conseils connexes.
- les programmes de recyclage destinés aux travailleurs licenciés à la suite d'un licenciement collectif peuvent avoir des effets favorables modestes, particulièrement en période de reprise de l'économie.
- les subventions à l'emploi et les subventions salariales peuvent exercer quelques effets favorables limités sur les chômeurs à long terme, mais les subventions tendent à être associées à des pertes sèches considérables⁸⁵.
- les programmes de création d'emplois directs (travaux publics) semblent n'exercer aucun effet favorable sur les adultes.
- les programmes destinés à favoriser le travail indépendant ou à établir une petite entreprise tendent à fonctionner le mieux s'ils sont ciblés sur des adultes qui sont mieux éduqués, mais ces programmes peuvent également être associés à des pertes de poids mort.

Ces résultats donnent à penser que pour aborder les besoins d'adaptation des travailleurs âgés licenciés, des mesures de PAMT spécifiques devraient être soigneusement conçues et ciblées. Il pourrait également être avantageux d'utiliser diverses mesures actives en combinaison. Pour les travailleurs âgés, les deux mesures actives les plus susceptibles d'améliorer les résultats de l'adaptation sont la formation et les services d'emploi.

Deux des innovations les plus importantes dans la conception des PAMT sont l'établissement du profil des travailleurs et l'utilisation de mesures de déclenchement. L'établissement du profil des travailleurs, notamment les entrevues individuelles servant à déterminer la situation personnelle et les caractéristiques telles que les antécédents professionnels ou les qualifications, procure une assise pour proposer aux travailleurs individuels un mélange mieux adapté de mesures de PAMT spécifiques conçues de façon à accroître la probabilité de succès⁸⁶. L'utilisation de mesures de déclenchement exige que les participants du programme entreprennent certaines activités, notamment la formation ou la recherche

d'emploi active, pour avoir droit à certaines prestations du programme (p. ex., une forme ou une autre de soutien du revenu)⁸⁷.

L'expérience canadienne avec les programmes d'adaptation économique ciblés

Un grand nombre de programmes ciblés d'adaptation des travailleurs ont été mis en œuvre par le gouvernement fédéral au cours des quelques dernières décennies. Ces programmes tendaient à avoir une durée limitée et à cibler soit des groupes particuliers de travailleurs ou des travailleurs touchés par d'importantes pertes d'emploi dans des industries particulières, notamment l'industrie de la pêche. Voir au tableau 1 une description détaillée de ce programme.

Parmi les programmes destinés aux travailleurs âgés, citons notamment le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) et l'Initiative des projets pilotes sur les travailleurs âgés (IPPTA). Le PATA a fonctionné de 1987 à 1996 et a desservi environ 12 000 clients, pour un coût total de 425 millions de dollars pendant la durée du programme. Il était conçu principalement comme une passerelle vers la retraite anticipée, les prestations étant versées en fonction de la rémunération antérieure. Il fonctionnait sur la base d'un accord fédéral-provincial de partage des coûts à 70:30 pour les provinces participantes. Les problèmes touchant le PATA comprenaient les préoccupations à l'égard de l'iniquité à l'intérieur des collectivités et entre celles-ci (parce que 90 % des participants au programme étaient des clients subissant des fermetures d'entreprises et des licenciements collectifs), et les effets de désincitation à retourner au travail en raison des aspects de soutien du revenu du programme.

Un des principaux objectifs des précédents programmes ciblés était l'adaptation des travailleurs dans certaines industries. Citons comme exemples principaux de programmes ciblés dans l'industrie de la pêche la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA), le Programme d'adaptation et de restructuration des pêches du Pacifique (PARPP) et le Programme temporaire de revenu dans les pêches (PTRP).

En 1998, le gouvernement fédéral a mis fin à ces types de programmes, car ils avaient peu de succès pour faciliter une adaptation généralisée des travailleurs. Depuis lors, divers projets pilotes et projets de démonstration ont été mis à l'essai pour voir comment on peut améliorer les perspectives d'emploi des travailleurs âgés. On a constaté en particulier que les mesures de soutien du revenu conçues pour faciliter un départ ou une retraite anticipée n'améliorent pas le processus d'adaptation global au marché du travail.

Les leçons tirées de ces projets pilotes sous-tendaient la conception du successeur des programmes d'adaptation économique ciblés antérieurs : l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA)⁸⁸. Parmi les caractéristiques de l'ICTA, citons des approches davantage axées sur le client et la collectivité qui tiennent compte de la variété de situations, de partenariats, et de la capacité à proposer des approches multiples qui regroupent des services et des mesures d'employabilité.

Une nouvelle initiative à l'intention des travailleurs âgés cible les collectivités les plus durement touchées

Les travailleurs âgés des petits centres et des villes mono-industrielles souffrent le plus lorsqu'un secteur ou une industrie subit des pertes économiques qui aboutissent à un chômage élevé soutenu.

Leurs collectivités peuvent être trop éloignées pour avoir accès à des services d'emploi et à la formation. Ils ont souvent des responsabilités – par exemple des enfants qui vivent à la maison ou une maison dont la valeur a considérablement baissé par suite du ralentissement économique de la collectivité – qui leur rendent plus difficile de déménager où il y a du travail.

C'est pour cette raison que le gouvernement fédéral a lancé, comme mesure provisoire jusqu'à ce que les recommandations à plus long terme du Groupe d'experts sur les travailleurs âgés puissent être mises en œuvre, une initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) de 70 millions de dollars sur deux ans.

Dans le cadre de cette initiative à coûts partagés, les provinces et territoires participants désignent les collectivités vulnérables ayant une population d'au maximum 250 000 habitants; ensuite, ils collaborent avec des partenaires locaux pour

établir des programmes qui aident les chômeurs âgés de 55 à 64 ans à trouver un emploi.

On accorde la priorité aux collectivités touchées par les fermetures ou une réduction des effectifs dans des industries traditionnelles telles que la foresterie, les pêches, les textiles et les vêtements, la fabrication et les mines.

Par exemple, près de 20 employés mis à pied dans une aciérie du comté de Pictou, en Nouvelle-Écosse, et 40 travailleurs forestiers d'Antoine-Labelle, au Québec, suivront un recyclage et auront des possibilités de placement professionnel dans leurs collectivités. À Whitehorse et dans deux autres localités du Yukon, 87 travailleurs âgés recevront de la formation et une expérience professionnelle.

Pour en savoir plus long sur l'ICTA, veuillez visiter le site Web de RHDSC à l'adresse www.hrsdc.gc.ca, cliquez sur « Politiques et programmes » et suivez les liens. Veuillez visiter le site Web de RHDSC à l'adresse www.rhdsc.gc.ca, cliquez sur « Politiques et programmes » et suivez les liens.

Tableau 1

Précédents programmes fédéraux d'adaptation ciblés à l'intention des travailleurs					
Programme	Endroit	Soutien du revenu	Soutien actif	Objectifs du programme	Résultats du programme
PATA 1987–1996	Plupart des provinces	Oui	–	Assurer la transition vers la retraite grâce à des prestations versées en fonction de la rémunération antérieure	Forte désincitation à retourner au travail; le processus décisionnel manquait de transparence
PAPA 1990–1995	T.-N.-L.	–	Oui	Fournir une adaptation à court et à long terme à l'intérieur et à l'extérieur des pêcheries	Non accessibles
PARPMN 1992–1994	T.-N.-L.	Oui	Oui	Répondre aux besoins de revenu immédiats des travailleurs œuvrant dans un secteur connexe aux pêches et développer une pêcherie durable	1 436 pêcheurs et travailleurs d'usine ont pris une retraite anticipée
PAPPFA 1993–1994	T.-N.-L.	Oui	Oui	Soutenir la restructuration de l'industrie et fournir aux travailleurs des pêches licenciés un revenu et des possibilités d'emploi de rechange	Non accessibles
LSPA 1994–1998	Est du Canada	Oui	Oui	Restructurer l'industrie du poisson du fond de l'Atlantique	27 % adaptés à de nouvelles industries (90 % étaient dans d'autres secteurs de l'industrie de la pêche)
PARPC 1998–2001	T.-N.-L., Canada atlantique, Québec	Oui	Oui	Aider les collectivités et les particuliers de l'Est à s'adapter aux possibilités à l'extérieur de l'industrie du poisson de fond	Évaluation faible ou non existante; quelques mesures d'adaptation se sont transformées en mesures de soutien du revenu
PARPP 1998–2001	C.-B.	–	–	Restructurer la pêche commerciale de saumon	Non accessibles

Nota : PATA – Programme d'adaptation des travailleurs âgés; PAPA – Programme d'adaptation des pêches de l'Atlantique; PARPMN – Programme d'adaptation et de redressement de la pêche à la morue du Nord; PAPPFA – Programme d'adaptation de la pêche du poisson de fond de l'Atlantique; SPFA – Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique; PARPC – Plan d'adaptation et de restructuration des pêches canadiennes; ARRP – Programme d'adaptation et de restructuration des pêches du Pacifique.

Source : RHDSC

PARTIE II

Consultations des Canadiens : Des voix et des recommandations émanant de tout le Canada

1. L'approche des consultations des provinces et des intervenants

Le processus de consultation sur les travailleurs âgés était l'élément central, et de ce fait critique, du travail du Groupe d'experts. Les consultations devaient permettre d'entendre les préoccupations et les problèmes auxquels étaient confrontés les travailleurs âgés individuels, ainsi que les défis qui se présentaient aux employeurs, aux syndicats, aux gouvernements et aux divers organismes qui représentent des Canadiens à titre individuel et des travailleurs âgés. Le Groupe a invité l'ensemble des intervenants intéressés à soumettre des présentations formelles.

Grâce aux consultations et aux présentations émanant de tous ces groupes d'intervenants, le Groupe d'experts a pu apprendre quels étaient les enjeux stratégiques plus vastes auxquels étaient confrontés les gouvernements, les défis et les possibilités que doivent aborder les employeurs du point de vue de la gestion des ressources humaines et les préoccupations et les problèmes que les particuliers doivent affronter dans leur vie personnelle. Le Groupe a été impressionné de constater à quel point les participants connaissaient les enjeux et en étaient conscients, inspiré par la passion avec laquelle ils ont exprimé leurs préoccupations et frappé par la mesure dans laquelle de nombreux participants ont formulé des options et des solutions de rechange raisonnées et réfléchies aux politiques.

2. Ce que les intervenants avaient à partager et à recommander : les Canadiens se prononcent sur les enjeux et les priorités

Les points de vue et les recommandations formulés par des particuliers, des représentants des gouvernements, des employeurs, des syndicats et des organismes intéressés à la situation des travailleurs âgés constituent un vaste échantillon représentatif de la société canadienne. Grâce au processus de consultation, le Groupe a pu entendre ce qu'avaient à dire les intervenants en personne, de façon approfondie et interactive. Lors des tables rondes avec les représentants provinciaux et territoriaux, les participants ont examiné les enjeux et en ont débattu, et ils ont soulevé de nouvelles questions. Le Groupe a soigneusement examiné et analysé les présentations qui lui ont été soumises et le dialogue qu'il a tenu avec les intervenants dans la perspective d'en dégager des thèmes nouveaux, des similitudes et des parallèles dans les points de vue et les recommandations, ainsi que des divergences, des variations et des différences clés.

Les points de vue, les préoccupations et les recommandations qu'ont partagés les particuliers, les représentants et les intervenants avec le Groupe peuvent être rangés sous plusieurs thèmes clés généraux :

- la croissance économique et l'adaptation vont de pair;
- croissance économique et pénuries de main-d'œuvre;

- capital humain : alphabétisation, formation et développement des compétences et éducation;
- l'obstacle de l'âgisme;
- la collaboration et l'action concertée s'imposent;
- l'importance du choix individuel et de la flexibilité pour les travailleurs âgés.

Une majorité écrasante d'intervenants et de provinces ont répété avec insistance qu'il est important d'aborder les incidences du vieillissement de la population active. Comme on peut s'y attendre dans un pays aussi vaste et aussi diversifié que le Canada, on relève cependant quelques exceptions, principalement dans le nord du pays. Ainsi, la population du Nunavut est très jeune et compte très peu de travailleurs âgés.

Enfin, il ressortait clairement du processus de consultation que le Canada demeure un pays de régions économiques. Bon nombre des principales industries du Canada restent concentrées dans certaines régions du pays. La fabrication est prédominante en Ontario; la foresterie continue d'être prépondérante en Colombie-Britannique, au Québec et au Nouveau-Brunswick; et l'industrie pétrolière et gazière domine de façon écrasante en Alberta. Au cours de la dernière décennie, alors que certaines industries, notamment la foresterie et les pâtes et papiers ont enregistré une lente croissance, voire des reculs, d'autres comme celles du pétrole et du gaz ont affiché des taux de croissance sans précédent. Il n'est donc pas surprenant que de profondes différences du développement économique, de la croissance de l'emploi et des taux de chômage dans toutes les régions restent une caractéristique importante de l'économie.

On retrouve également des dimensions géographiques considérables dans les provinces. En Colombie-Britannique, par exemple, les représentants ont décrit la réalité de « deux économies ». L'une est celle du Grand Vancouver et du sud de l'île de Vancouver, qui est suffisamment diversifiée pour mieux s'adapter à des périodes de ralentissement économique. Une « seconde économie », dans les régions du nord et du centre de la province, est davantage tributaire des industries traditionnelles, notamment l'exploitation et les services forestiers, qui sont plus vulnérables à un ralentissement économique.

Des dichotomies économiques analogues ont été examinées dans tout le pays. Il existe d'importantes différences économiques entre les régions du sud et du nord du Québec et de l'Ontario, respectivement; les communautés demeurent géographiquement éparses à Terre-Neuve, et les intervenants ont indiqué que la différence de la croissance économique entre les centres urbains et les régions gagne en importance.

Au cours du processus de consultation, les Canadiens de tout le pays ont manifesté un sens et une conscience fortement développés de l'importance des circonstances régionales. Ils ont également reconnu qu'il existe des différences économiques dans toutes les régions et d'une province à l'autre. Ce qui est important, c'est que bon nombre des enjeux et des recommandations dégagés par les Canadiens et les représentants des gouvernements ont fait apparaître un point de vue selon lequel les mesures et les politiques devraient prendre en compte les besoins des régions particulières, ce qui n'est guère surprenant dans un pays aussi diversifié que le Canada. Cependant, le point de vue exprimé tout au long du processus de consultation, selon lequel la collaboration et la coordination s'imposent à tous les paliers du gouvernement pour garantir que les travailleurs âgés soient traités également dans tout le pays, est tout aussi important.

Croissance économique et adaptation

Les Canadiens sont très conscients de leur climat économique dynamique

Pour les industries qui exportent des biens et services, l'appréciation du dollar canadien, particulièrement par rapport au dollar américain, a menacé de ralentir les exportations et d'avoir des répercussions sur les emplois au pays. Même pendant la période actuelle, au cours de laquelle la croissance économique est particulièrement robuste et les taux de chômage sont parmi les plus faibles depuis longtemps, l'économie dans son ensemble demeure très dynamique. Les Canadiens sont parfaitement conscients des répercussions que la mondialisation et la concurrence internationale ont pour eux, de l'importance de notre relation commerciale

avec les États-Unis, de la rapidité du changement et de la nécessité de s'y adapter.

« Nous sommes témoins à présent des répercussions, en l'occurrence un certain nombre de fermetures annoncées au cours de l'année dernière en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve et-Labrador; et force nous est donc de constater que ces pressions concurrentielles et le taux de change commencent à exercer leurs effets à mesure que les entreprises réévaluent leurs décisions en matière d'investissement. »

« Il est vrai que nous vivons dans un monde bien plus mobile et flexible; la mondialisation est bien plus palpable. »

« Il y a aussi l'industrie du meuble qui actuellement subit une concurrence féroce, en particulier de la Chine et des pays asiatiques. Il y a toute la crise de l'industrie forestière que vous constatez aussi bien que nous. »

L'adaptation du marché du travail crée des difficultés, et les intervenants attendent des gouvernements qu'ils réagissent

L'économie canadienne a enregistré l'une des plus longues périodes de croissance économique soutenue depuis un siècle. Pourtant, le fort taux de croissance global de l'économie occulte d'importantes différences qui sous-tendent la croissance dans toutes les régions ainsi que les processus d'évolution économique. Même pendant les périodes de forte croissance économique, un processus naturel de l'économie de marché a pour effet que certaines entreprises font faillite et que des emplois sont perdus, tout comme d'autres entreprises s'établissent et que de nouveaux emplois sont créés. Pendant que ce processus permanent d'adaptation normale se déroulait, l'économie canadienne a continué de subir une restructuration plus fondamentale des industries dans certains secteurs et dans certaines régions.

L'Ontario, le Québec et le Nouveau-Brunswick ont enregistré des pertes d'emplois dans les secteurs de la foresterie, des pâtes et papiers et de la fabrication, tandis que l'industrie forestière de la Colombie-Britannique a subi le contrecoup de l'infestation par le dendroctone du pin. À Terre-Neuve, la transformation de l'industrie de la pêche continue d'exercer des pressions

considérables. À mesure que sa taille globale diminuait, l'activité s'est déplacée dans tous les segments de l'industrie de la pêche de Terre-Neuve, par exemple, des poissons de fond aux mollusques et crustacés. Ce changement a, quant à lui, touché l'industrie de la transformation du poisson de Terre-Neuve, qui était depuis longtemps sur le déclin. Lorsque des pertes d'emplois importantes ou des fermetures d'usine se produisent, elles exercent des effets économiques et sociaux considérables sur les collectivités petites et éloignées.

Ces genres d'adaptation industrielle plus considérables se produisent souvent sur de longues périodes. Les adaptations s'accompagnent aussi souvent d'importantes pertes d'emplois. Comme bon nombre des industries subissant des adaptations ou des pertes d'emplois sont de type traditionnel, elles ont souvent tendance à avoir des répercussions d'une gravité disproportionnée pour les travailleurs âgés. Les Canadiens admettent, règle générale, qu'il fallait s'attendre à des adaptations des industries et que de nombreux travailleurs seraient en mesure de s'y adapter en trouvant de nouveaux emplois. Mais ils ont déclaré tout aussi catégoriquement qu'un des rôles de la politique gouvernementale consiste à répondre aux besoins des travailleurs qui ont des possibilités limitées.

« Rappelez-vous simplement les manchettes des 20 dernières années : « Fermeture de l'industrie de la pêche! ». D'autres fermetures : les mines de charbon au Cap-Breton, les usines de textile l'année dernière, les usines de transformation d'aliments, l'usine de fabrication de wagons de chemin de fer – la liste n'en finit pas. Il y a des emplois qui les remplacent, mais il s'agit de postes différents, et pour ceux qui restent dans les industries de transformation des ressources naturelles, le niveau de scolarité exigé a augmenté. »

« Je pense que le rôle du gouvernement consiste à déterminer quels sont les problèmes et de veiller à ce qu'il y ait en place de l'aide et une infrastructure qui permettront de régler ces problèmes. »

« Si vous vivez dans une collectivité ou une région qui dépend d'une seule industrie, et que vous ne disposez pas d'un plan de diversification actif que vous pouvez mettre en œuvre immédiatement, vous devriez avoir honte. »

« Au moment même où nous parlons, une rationalisation se déroule en ce que des entreprises cherchent à acheter d'autres sociétés et à se regrouper, et cela a nécessairement des répercussions en aval pour les travailleurs – cela ne fait aucun doute – et le résultat ne pourra pas simplement s'exprimer en fonction du nombre d'usines qui ont fermé. »

Les points de vue sur la mobilité diffèrent

Les Canadiens sont en général conscients de l'importance du rôle que joue la mobilité des travailleurs dans le processus d'adaptation. Cet élément a été relevé comme enjeu général, mais plus particulièrement par les travailleurs âgés qui, en plus d'avoir des liens solides avec la collectivité, risquent de manquer de compétences fondamentales, notamment la littératie, qui leur permettraient de suivre la formation dont ils auraient besoin pour trouver un nouvel emploi dans une autre ville ou une autre région.

On considérait que l'immensité géographique du Canada est un obstacle important à la mobilité des travailleurs. De nombreuses zones du Canada comptent un grand nombre de petites collectivités qui se trouvent dans des régions rurales et éloignées. Ainsi, les représentants du Québec et de Terre-Neuve ont réaffirmé l'importance des problèmes régionaux et ruraux dans leur province. Par conséquent, les travailleurs âgés sont confrontés à d'importants problèmes de mobilité, lorsqu'ils cherchent de meilleures occasions et dans la situation plus difficile d'une perte d'emploi.

« Un nombre relativement important de personnes quitteront Terre-Neuve ou le Nouveau-Brunswick et travailleront en Alberta pendant peut-être quelques mois ou quelques semaines à la fois, puis ils reviendront. Ils peuvent dépenser leur argent dans leur province d'origine, mais ils travaillent néanmoins en Alberta. Nous ne connaissons pas l'ampleur exacte de ce phénomène, mais la preuve anecdotique semble certainement indiquer qu'il s'agit d'un aspect de plus en plus important de cette émigration. »

« La mobilité d'un travailleur licencié peut constituer un autre obstacle et entrave. En outre; les règles de l'a.-e. au sujet de la mobilité sont également un problème. »

« Nous sommes très fiers de notre accord avec l'Alberta, qui procurera une mobilité de la main-d'œuvre et donnera d'avantage le choix aux gens, qu'il s'agisse de travailleurs âgés ou à l'âge d'activité maximale, pour ce qui est de travailler. Une fois de plus, cela répond au besoin actuel, parce que nous avons une seule population active canadienne. Elle est concurrentielle dans l'ensemble du pays et, de ce fait, nous permet d'introduire davantage de flexibilité dans nos politiques et dans nos programmes. »

« Ce sont des gens qui ont vécu dans une région, qui sont enracinés dans la région, qui ont des familles dans la région et qui, on pense, pour lesquels il serait inhumain que d'en plus de perdre leur emploi et puis d'être incapables de se trouver un emploi, de les forcer à s'expatrier dans d'autres régions pour être capables d'avoir accès à soit des programmes ou à des emplois. »

« Il y a cependant une transition, et ils viendront donc dans la collectivité du sud, y recevront une éducation, puis rentreront chez eux. Nous constatons une mobilité impliquant environ 30 % de déplacements entre les collectivités du nord et celles du sud. »

Les collectivités concourent à la réussite de l'adaptation

Un grand thème sous-tendait bon nombre des points de vue communiqués au Groupe, en l'occurrence les divers rôles que les collectivités peuvent jouer pour soutenir les travailleurs âgés. De nombreux intervenants ont partagé leur expérience au sujet de la valeur d'un vaste ensemble de soutiens communautaires mis en œuvre pour aider les travailleurs licenciés lors du processus d'adaptation. Des partenariats avec les collectivités sont également importants pour soutenir la participation globale des travailleurs âgés au marché du travail. Le message qui s'en dégagait était que les partenariats communautaires affichent des antécédents et peuvent contribuer considérablement à la réussite des travailleurs âgés sur le marché du travail.

« Chaque personne qui avait été désignée comme ayant un problème de littératie pendant certain nombre d'années de formation dans cette usine a suivi des cours de recyclage. Il s'agissait d'un bond énorme, mais c'était

un bond collectif de la communauté. Personne ne s'est senti laissé à l'écart. Je pense que c'est pour cette raison que le recyclage a fonctionné et qu'une partie du processus commence à produire de l'effet. »

« La partie dont je suis le plus fier est que nous avons eu plus de 150 personnes qui ont commencé le recyclage. Chacun a terminé son recyclage au niveau de la 12e année. C'est ça l'engagement communautaire. »

« Je pense que l'engagement de la population comporte une réelle valeur. Ce n'est pas le gouvernement fédéral qui dirige cette activité. Ce sont en fait les gens dans leur collectivité. Car lorsque vous vivez dans une collectivité, vos systèmes de soutien sont vos voisins et votre famille. »

« Nous avons 280 travailleurs licenciés dans la collectivité. La réaction a donc été : non, nous devons faire quelque chose pour ce groupe de 280 personnes. Notre réaction a été : non, nous ne faisons pas quelque chose pour le groupe des 280. Nous faisons 280 choses avec des individus. Lorsque nous en aurons terminé, nous aurons effectivement un groupe. »

« Les collectivités sont des agents de renforcement et de support face aux travailleurs âgés. Toute la communauté doit s'efforcer d'intégrer ces derniers dans la vie active locale et faire un effort de sensibilisation concernant l'expertise et le savoir-faire de ces individus là. »

Croissance économique et pénurie de main-d'œuvre

Les pressions qui s'exercent sur la main-d'œuvre sont fortes dans certains métiers et dans certaines industries, mais varient d'une région à l'autre

Des gens de partout au pays ont fait part de leurs inquiétudes au sujet des effets des pénuries de main-d'œuvre sur la croissance. Ce problème avait une dimension à court et à long terme. À court terme, la croissance spectaculaire dans certaines industries a créé d'importantes pénuries de travailleurs dans certains métiers. Le cas de pénurie le plus flagrant est celui qui s'est produit dans l'industrie pétrolière et gazière. Les pénuries dans ce secteur sont certes les plus aiguës en Alberta, où l'on enregistre l'expansion

la plus importante – mais d'autres provinces ayant une industrie pétrolière et gazière de bonne taille, notamment la Saskatchewan et Terre-Neuve, font la concurrence pour de rares travailleurs. Dans d'autres industries, notamment la construction, les pénuries tendent à se faire sentir plus généralement dans toutes les provinces, en raison de l'expansion globale de l'activité de construction.

Dans d'autres provinces, la nature générale et diversifiée de la croissance économique devrait se solder par des pressions à long terme sur la main-d'œuvre. Le vieillissement de la population active devrait intensifier cette pression. C'est le cas en Saskatchewan et au Manitoba, par exemple. Les représentants du gouvernement manitobain considèrent actuellement que la province est en situation de plein emploi ou presque et enregistre des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs. Par ailleurs, dans le nord-est de la Colombie-Britannique, on constate un déséquilibre entre l'offre et la demande dans le secteur pétrolier.

Mais les pénuries de main-d'œuvre se font également sentir dans le nord du Canada. L'économie du Yukon connaît une expansion rapide qui s'est traduite, en 2007, par un taux de chômage de 3,2 %. Le territoire compte une population totale d'environ 33 000 âmes, mais sa démographie évolue rapidement. Il a eu du mal à recruter des travailleurs pour régler ses problèmes de main-d'œuvre et concentre ses ressources sur les travailleurs sous-employés et les chômeurs. Le Nunavut a également enregistré une croissance considérable dans tous les secteurs, notamment l'extraction minière (or et diamants) et une croissance de l'emploi découlant de la construction des infrastructures ferroviaires et portuaires.

On s'inquiétait, dans pour ainsi dire toutes les provinces, des effets qu'exercerait à long terme le vieillissement de la population active sur la main-d'œuvre du Canada. Les représentants du gouvernement considéraient que cette tendance était une des pressions sur le marché du travail les plus critiques qui se profilait à l'horizon, parce qu'elle présente le potentiel de nuire à la croissance économique.

« De nos jours, nous sommes confrontés à des pénuries de compétences, et notre solution traditionnelle qui consiste à recruter des personnes des Maritimes ou de l'Ontario – de Timmins particulièrement – ou d'autres régions, n'a plus cours, parce qu'elles sont

placées devant le même défi. Le marché du travail de l'Alberta est confronté à des défis, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon également – PIB de 2,4 %, et les mines sont le moteur des Territoires du Nord-Ouest. On est confronté à des pénuries de compétences. Dans l'est, Voisey's Bay est dans la même situation. »

« Nos pénuries essentielles se situent principalement dans les métiers spécialisés ainsi que, dans une certaine mesure, dans les secteurs du génie : des spécialistes et des ingénieurs d'expérience. Certains secteurs sont presque en situation de crise. »

« Lorsque nous examinons la cohorte d'infirmières dans tout le Canada; nous savons tous qu'il y a une pénurie d'infirmières. Or, un important pourcentage d'infirmières – environ 47 % – prendront leur retraite au cours des quatre prochaines années. »

« En terme de défis pour la relève, il y a une espèce de déséquilibre. Je vous dirais que 40 % des nouveaux emplois (sur 1 000 postes) sont typiquement dans le secteur technique et de la haute technologie. Et on sait aussi, on a une dynamique où la majorité des jeunes qui font des études postsecondaires optent pour des choix universitaires qui ne sont pas nécessairement en lien avec nos opérations chez nous. Par conséquent, l'offre de main-d'œuvre manuelle est insuffisante. Il y aura une pénurie de gens qui ont de bonnes connaissances techniques. »

« Dans notre industrie, la main-d'œuvre est vieillissante, car quelque 57 % des travailleurs de notre industrie sont âgés de 35 à 54 ans, contre 49 % dans nos secteurs. Nous avons une main-d'œuvre âgée au sommet de l'échelle, et nous avons moins de jeunes travailleurs. Nous n'avons pas un profil de main-d'œuvre qui montre que nous attirons des travailleurs dans notre industrie et nous avons énormément de mal à retenir les travailleurs. »

Les décideurs de tout le Canada reconnaissent qu'il s'impose d'attirer et de retenir les travailleurs âgés et de tendre la main à d'autres groupes de la société canadienne

Les intervenants reconnaissent sans réserve les conséquences que le vieillissement de la population active comporte pour le taux de croissance de la main-d'œuvre du Canada. Les décideurs

considéraient que le vieillissement de la population active exerçait des effets potentiellement pervers sur l'économie, mais ils trouvaient également qu'il était possible d'atténuer ses effets en adoptant des réponses stratégiques et efficaces, notamment des politiques pour accroître les taux d'activité des travailleurs âgés.

Les représentants de toutes les provinces ont relevé que les personnes âgées doivent être réinsérées dans la population active, que le maintien à l'effectif des travailleurs âgés devrait être renforcé et qu'on devrait les encourager à prolonger leur vie professionnelle. La situation à l'Île-du-Prince-Édouard montre bien les défis auxquels sont confrontées la plupart des provinces : À l'heure actuelle, l'Île-du-Prince-Édouard enregistre un taux d'activité très élevé, et l'économie se diversifie quelque peu à mesure qu'elle croît, et il n'est donc pas nécessaire de retenir les travailleurs âgés et de les attirer de nouveau dans la population active.

Les employeurs admettent également qu'ils subissent des pressions du fait du vieillissement de la population active. Ainsi, dans des secteurs tels que l'industrie de la transformation du poisson, les employeurs ont de plus en plus de mal à recruter des travailleurs. D'autres industries sont pressées d'attirer davantage de travailleurs du groupe d'âge supérieur. C'est le cas notamment dans l'industrie hôtelière de Terre-Neuve-Labrador, qui compte sur les travailleurs âgés.

On s'est en général dit inquiet que le Canada doive redoubler d'efforts pour engager des Autochtones dans la population active. On considérait que cela était important pour le progrès économique des Autochtones et qu'il s'agissait également d'une autre approche constructive pour aborder la question suivante : comment répondre au mieux aux demandes futures de travailleurs.

« Une proportion importante de la population active approche de la retraite, et ce qui m'a surpris lorsque nous avons fait notre enquête, c'était que la plupart des entreprises ne disposent pas d'un plan des ressources humaines global afin de se préparer au départ à la retraite d'un grand nombre d'employés au cours des cinq à dix prochaines années. »

« Les infirmières âgées n'ont peut-être pas l'énergie physique pour supporter la charge de travail d'un poste de 12 heures de soins infirmiers. Cependant, ces infirmières pourraient

encadrer des travailleuses plus jeunes. Elles pourraient travailler en équipe pour se compléter : les infirmières âgées possèdent des années de connaissances et d'expérience qu'elles peuvent transmettre, et les jeunes infirmières ont la capacité physique de faire certains efforts de soulèvement nécessaires. C'est le genre de partenariat que nous devons examiner. J'entends des employeurs se plaindre qu'ils n'ont pas assez de travailleurs, et que fait le gouvernement à ce sujet? J'essaie souvent de renvoyer la balle et je dis « Qu'est ce que vous faites à ce sujet? ». »

« La nécessité de prévoir un plan de main-d'œuvre, de gestion de la main-d'œuvre au niveau de la rétention et du recrutement, c'est nécessaire dans les entreprises. »

« De notre point de vue, comme il y a une tendance à la retraite anticipée, nous envisagerions des mesures incitatives pour maintenir les travailleurs au travail. »

Capital humain : alphabétisation, formation et développement des compétences et éducation

Il est essentiel de soutenir l'alphabétisation, la formation et le développement des compétences pour tous les travailleurs, mais particulièrement pour les travailleurs âgés

La nécessité d'accroître l'accès à la formation, particulièrement pour les travailleurs âgés, est un thème qui a été évoqué dans tout le pays. Des intervenants, des particuliers et des représentants des gouvernements provinciaux ont souligné que la formation et le développement des compétences sont importants et nécessaires. Les principales préoccupations s'articulaient autour des thèmes suivants : « la disponibilité, le caractère abordable et l'accessibilité de la formation ». D'aucuns se préoccupaient du financement de la formation – ou comment faciliter la formation dans des petites entreprises qui ne disposent pas de mécanismes de formation – tandis que d'autres s'inquiétaient qu'il ne faille encourager les employeurs à investir davantage dans la formation.

On a également soulevé des questions au sujet de la mise en œuvre de programmes de formation et d'apprentissage. Le Groupe a appris qu'il est important de soutenir le travail des collègues communautaires, tant pour ce qui est de rejoindre directement les travailleurs que de bâtir des partenariats d'apprentissage avec d'autres groupes, notamment des entreprises, des chambres de commerce et des conseils sectoriels⁸⁹.

Le niveau de compétence et l'accès à la formation dans les régions rurales et éloignées sont une autre grave préoccupation qui a été évoquée. Une possibilité d'améliorer la formation dans les régions rurales consiste à élaborer des approches novatrices de formation à distance. Dans certaines administrations, notamment les Territoires du Nord-Ouest, on utilise avec succès des approches novatrices pour rejoindre les travailleurs, particulièrement les Autochtones, dans les petites collectivités éloignées. Dans d'autres cas on a soulevé, dans des collectivités rurales, des questions et des préoccupations au sujet des moyens qui seraient probablement les plus efficaces pour dispenser de la formation, tant sur le plan de l'apprentissage continu que dans l'éventualité d'une fermeture d'usine.

« Je pense que la mesure dans laquelle nous avons des problèmes de littératie et d'éducation avec lesquels nous devons composer n'est pas assez généralement reconnue. Je le constate tout le temps. »

« À mon avis, la démarche doit être prise en amont dans le sens qu'avant de faire des fermetures, il faut travailler sur la formation. On a un défi à relever sur la question de la formation de base. Il faut faire en sorte que dès qu'ils entrent à l'emploi, qu'ils puissent atteindre tous les niveaux de scolarité qui vont leur permettre de grandir et d'être compétitifs sur le marché du travail. »

« Lorsque nous considérons les travailleurs licenciés, je pense que la formation est la principale question. »

« J'essaie de tout ramener à un remède-miracle : le gouvernement fédéral doit dispenser une formation élargie à même les fonds de l'a.-e. aux travailleurs âgés. »

« Je pense qu'il devrait y avoir davantage de collaboration entre les employeurs, le gouvernement, les conseils de formation, les collectivités et les petites entreprises. Il devrait y avoir davantage de partenariats

pour mettre en place des programmes de formation. »

« En ce moment même, si vous voulez être un plombier, un charpentier ou un électricien journaliers, vous devez aller à l'Institut de technologie du nord de l'Alberta à Edmonton ou au SAIT à Calgary, voire dans les Territoires du Nord-Ouest, parce que nous n'avons pas ce genre d'établissement secondaire pour les métiers au Nunavut à l'heure actuelle. »

Les investissements dans l'apprentissage et l'éducation favorisent l'adaptation

Dans tout le pays, on a désigné l'alphabétisation comme une préoccupation particulière. Pour de nombreux travailleurs âgés licenciés dans les industries traditionnelles, dans lesquelles les niveaux de littératie et de scolarité tendent à être faibles, on a considéré l'alphabétisation comme un préalable nécessaire à une formation plus poussée et à une adaptation réussie.

Les représentants de la Colombie-Britannique ont relevé que même lorsque le taux de chômage global est faible et que la demande pour des travailleurs est forte, il continue d'y avoir des licenciements dans certaines industries particulières. Les usines de pâte côtières, qui emploient de nombreux travailleurs âgés, ont enregistré de nombreux licenciements. Pour faire la transition, ces travailleurs âgés licenciés qui souhaitent continuer de travailler doivent peut-être déménager dans une région différente. Mais il faut d'abord aider ces travailleurs qui ont perdu leur emploi à améliorer leurs capacités en lecture et en écriture afin de les préparer au recyclage.

Au Nouveau-Brunswick, les représentants ont insisté sur l'importance du recyclage des travailleurs âgés et ont affirmé avec force qu'il s'impose de leur permettre d'acquérir les compétences qui les aideront à participer au marché du travail. À l'Île du-Prince-Édouard, les représentants ont mis en exergue la nécessité de soutenir la formation, l'alphabétisation et les compétences qui correspondent aux exigences des employeurs. Dans toutes les provinces, le message qui passait était qu'il s'impose souvent d'investir dans l'alphabétisation et la formation pour que les travailleurs âgés réussissent à s'adapter à un

marché du travail dynamique.

On a mis en œuvre certaines approches novatrices pour répondre aux besoins de formation des travailleurs des régions éloignées. Certaines solutions provinciales consistent notamment à fournir des unités mobiles pour les métiers et d'utiliser la formation par large bande dans les régions éloignées. Les Territoires du Nord-Ouest ont mis en place, dans les collectivités, des centres d'apprentissage pour adultes qui offrent un recyclage fondamental en éducation et alphabétisation, ainsi que des approches de rechange, notamment des unités d'apprentissage mobiles et l'accès à l'apprentissage par Internet. Au Yukon, le gouvernement a mis en place un programme de 21 jours sur trois semaines appelé « North of 55 » (Au nord du 55°), qui enseigne des compétences professionnelles, la recherche d'emploi et la rédaction de curriculum vitæ à des résidents âgés.

« Nous constatons des pertes d'emplois dans les régions rurales. Nous perdons des emplois bien rémunérés. Les travailleurs qui ont un problème sont plus susceptibles d'être âgés et moins susceptibles de détenir un diplôme ou un certificat. Qu'est ce que cela signifie? Cela signifie que nous sommes confrontés à une augmentation des défis pour ce qui est d'effectuer la transition, d'inculquer ces compétences à ces personnes afin qu'elles puissent trouver un emploi dans les secteurs de croissance. »

« Il faut comprendre que bon nombre de ces travailleurs âgés n'ont pas les niveaux de scolarité qui les aident à progresser. Dans une ville dépendant d'une seule industrie dans laquelle l'usine de papier locale a fermé, la population active était composée à 52 % de travailleurs qui avaient une scolarité inférieure à la 10^e année. Il s'agit de personnes qui avaient des emplois à long terme et qui sont, ce que l'on pourrait appeler, « fonctionnellement alphabétisés », et de toute évidence, le recyclage était un enjeu important pour eux. Dans une ville sœur située à 100 kilomètres de là, 50 % de la population active avait besoin d'un recyclage fondamental. »

« En raison de nos industries traditionnelles axées sur les ressources, lorsque vous examinez les niveaux de littératie des personnes qui appartiennent actuellement à la population active du Nouveau-Brunswick, le recyclage et la transition à de nouveaux

domaines de compétence constitueront un défi important. »

L'apprentissage continu est essentiel pour garantir le succès des futures générations de travailleurs âgés

L'importance de l'apprentissage continu pour tous les travailleurs était généralement admise. Cela consistait également à reconnaître qu'il s'impose d'améliorer les niveaux de littératie des travailleurs de tous âges, d'encourager la formation axée sur le lieu de travail et de soutenir en général diverses formes d'activités d'apprentissage et de formation pendant la carrière des travailleurs.

On considérait que l'apprentissage continu était essentiel pour multiplier les possibilités sur le marché du travail des travailleurs au moment où ils atteignent les dernières étapes de leur carrière. Comme les personnes prolongent leur vie professionnelle et repoussent le moment de leur retraite, on estimait que l'adoption d'une approche continue et permanente de l'apprentissage et de la formation impliquant les travailleurs âgés était plus importante que jamais.

« Maintenir la compétence et la motivation de la population active tout au long de la carrière en investissant dans l'apprentissage continu, qui comprend la formation afin d'actualiser et d'élargir les compétences et les connaissances, et qui pourrait également comprendre un programme de mentorat dans le cadre duquel les travailleurs âgés et jeunes se forment mutuellement et apprennent les uns des autres. »

« Je crois que les personnes devraient s'aider elles-mêmes, mais je pense que vous devez d'abord leur fournir les connaissances et les compétences pour le faire. »

« Travailler en amont, effectivement, c'est toute une culture organisationnelle dont on parle. C'est plus que d'obtenir un premier diplôme avec une formation de base. C'est d'avoir une culture organisationnelle de formation continue, du perfectionnement, de la mise à jour des connaissances, continuellement parce que sinon, la distance entre notre vécu et notre expérience dans l'apprentissage et le jour où on se retrouve à 55 peut être tellement grand qu'effectivement il n'est

plus possible de retourner sur des bancs d'école et de se perfectionner. »

« La formation devrait faire partie de ce que les employeurs font régulièrement avec leurs employés, afin qu'ils ne soient pas obligés de se précipiter lorsqu'ils commencent à se rendre compte qu'un groupe démographique particulier au travail – qu'il s'agisse de travailleurs âgés, d'immigrants, ou de quiconque d'autre – a besoin de formation. »

« La formation continue, nous, c'est notre cheval de bataille et c'est vraiment ce qui fait la différence parce qu'ils auront moins de difficulté à se replacer si jamais ils doivent changer d'emploi et on aura transféré leurs compétences peut-être vers d'autres secteurs d'activité ou faire en sorte en tout cas qu'ils aient une fin de vie professionnelle intéressante. »

La reconnaissance des compétences des travailleurs âgés, acquises grâce à des années d'expérience, est nécessaire au réembauchage

Un vaste éventail d'intervenants ont fait remarquer ostensiblement que l'expérience et les compétences acquises par les travailleurs âgés pendant des années d'expérience au travail sont des atouts importants, tant pour les organisations que pour les travailleurs eux-mêmes. De nombreux participants au processus de consultation ont relevé que des compétences informelles précieuses sont perdues lorsque des travailleurs âgés prennent leur retraite ou quittent la population active pour une autre raison. Les employeurs ne sont souvent pas en mesure d'évaluer le niveau et la valeur de ces compétences. Par conséquent, des travailleurs qui ont perdu leur emploi et en cherchent un nouveau ne sont souvent pas en mesure de transmettre cette information. Ce manque de reconnaissance des compétences a été désigné comme un obstacle important à l'adaptation réussie des travailleurs âgés.

Dans cette situation, on a insisté sur la valeur d'outils d'évaluation des acquis comme moyens de mieux reconnaître les compétences. La reconnaissance des acquis, quant à elle, concourrait à soutenir la transition des travailleurs vers de nouveaux emplois. On a donné de nombreux exemples d'initiatives concrètes. Au Nouveau-Brunswick, par exemple, le gouvernement

soutient l'élaboration d'un programme d'évaluation de l'apprentissage de compétences « essentielles », afin d'apparier les compétences dont les employeurs ont besoin et celles qui sont disponibles chez les travailleurs

« Il y a une problématique particulière qui se pose pour les travailleuses et travailleurs qui atteignent l'âge de 55 ans et même un peu avant, même si on trouve que c'est encore jeune. C'est jeune dans la vraie vie mais c'est difficile de se trouver un emploi quand on a atteint cet âge là. Et c'est particulièrement difficile quand la formation qu'on a, quand l'expérience qu'on a, quand l'expertise qu'on a, quand notre durée de vie au travail fait en sorte qu'il y a peu de possibilité de transférabilité de ces compétences là, il y a peu de reconnaissance des acquis et il y a peu d'emplois qu'on peut obtenir dans une région donnée. »

« Mais il y a une question majeure liée à la formation. C'est toute la question de la reconnaissance. C'est qu'on a beau faire de la formation en milieu de travail, si cette formation-là n'est pas transférable, si elle n'est pas reconnue dans le secteur d'activité et dans les autres secteurs, c'est un effort qui est fait souvent dans le vide. »

« Quand on parlait de la reconnaissance des acquis dans le monde minier, il y a à peu près 40 ans, il y avait le carnet d'apprentissage de l'employé et quand il transférait d'une mine à l'autre, son carnet s'en allait avec lui. Donc, on savait exactement tous les postes qu'il avait occupés, toutes les fonctions, toutes les tâches qu'il avait occupées. Donc on a parlé de reconnaissance des acquis, on a parlé de formation continue, on a parlé de transférabilité. On a un carnet de santé pour nos médicaments. On pourrait avoir un carnet d'apprentissage. »

« L'évaluation des acquis nous permet, en nous reposant sur ces compétences essentielles, d'évaluer la personne et, en fonction de ce dont l'employeur a besoin, de dire, très bien, cette personne possède déjà les compétences qui sont nécessaires pour travailler dans la population active. Si l'employeur dit qu'il a besoin d'un certain niveau de compétences en lecture et en écriture, nous évaluerions la capacité du travailleur. Nous ne voulons pas enseigner de nouveau quelque chose qu'ils ont déjà maîtrisé. »

« Je pense que nous avons besoin de moyens créateurs et novateurs pour reconnaître les compétences et l'expérience des gens, afin qu'elles soient transférables et exportables. »

« Il doit y avoir une façon plus normalisée d'évaluer les acquis. »

L'âgisme et les mythes entourant les travailleurs âgés

La discrimination à l'égard des travailleurs âgés est un obstacle à l'emploi

Dans tout le pays, le Groupe a été sensibilisé aux préoccupations à l'égard des « attitudes âgistes » envers les travailleurs âgés. La réduction de l'âgisme était considérée, dans un premier temps, comme la bonne politique pour des motifs d'équité. On l'a également désignée comme un moyen de contribuer à l'augmentation de l'activité des travailleurs âgés grâce à la réduction des obstacles dressés par les préjudices que nourrissent les employeurs et les collègues. Pour les travailleurs âgés, la réduction de l'âgisme passait également pour un moyen d'accroître leur participation au marché du travail.

On considérait que la question de l'âgisme prendrait de l'importance à cause du vieillissement de la population. On a proposé à plusieurs reprises que les pouvoirs publics parrainent une campagne d'information destinée aux employeurs, aux travailleurs et à la société en général.

« Nous devons lancer une campagne de sensibilisation contre l'âgisme, et nous devons commencer à prendre l'âgisme au sérieux, comme nous l'avons fait pour le racisme et le sexisme, et le rendre aussi politiquement incorrect que ces deux derniers le sont maintenant. »

« On appelle « ami des aînés » un lieu de travail qui favorise une culture respectueuse des compétences, des connaissances et de l'expérience des travailleurs âgés et qui s'adapte dynamiquement à la réalité de ses travailleurs âgés. »

« Mais je voudrais aussi rappeler que les gouvernements sont aussi des employeurs et ils sont les derniers à reconnaître les compétences des travailleurs et ils sont les derniers à embaucher des travailleurs âgés. »

« Mon dernier point, c'est que le travail fait partie de notre vie. Qu'on soit jeune, qu'on soit vieux, excusez le terme, le travail fait partie de notre vie. C'est important. Il faut

reconnaître que le travailleur âgé a droit à notre reconnaissance pour sa participation dans le monde du travail, pour reconnaître leur savoir et leur expérience. »

« En Europe, en ce moment, plusieurs pays mettent en œuvre des stratégies très dynamiques en matière d'âgisme. Ils essaient véritablement de changer les perceptions, non seulement des personnes âgées, mais aussi de la société et des employeurs, et je considère qu'il s'agit là d'un point de départ. »

« L'âgisme dans les médias, l'âgisme dans les soins de santé et l'âgisme dans toute la société alimentent l'âgisme sur les lieux de travail, et il faut donc qu'il y ait une campagne vraiment globale pour combattre l'âgisme. »

« Il faut inclure un élément qui permet l'élaboration de pratiques exemplaires et d'un réseau d'information qui seraient à la disposition de tous les travailleurs ainsi que des employeurs. »

Le gouvernement doit dissiper les mythes négatifs au sujet des travailleurs âgés

Les Canadiens ont partagé avec le Groupe leurs préoccupations au sujet d'un certain nombre de mythes qui ont cours sur les travailleurs âgés. Ces mythes ont trait à la productivité, à la capacité et à l'aptitude d'apprendre et à l'engagement de travailler. On s'inquiétait notamment que les divers mythes qu'on entretient au sujet des travailleurs âgés ne dressent des obstacles directs à leur participation et créent un climat généralement défavorable qui limite leurs perspectives sur le marché du travail. Dans ce cas encore, la réaction préférée consistait en une campagne d'éducation parrainée par les pouvoirs publics afin de corriger les stéréotypes négatifs et de faire la promotion des atouts et des caractéristiques positives des travailleurs âgés.

Quelques employeurs se rendent compte qu'il est avantageux de favoriser la participation permanente de travailleurs âgés. Nombre d'entre eux élaborent et suivent des pratiques exemplaires pour retenir les travailleurs âgés et investir dans leurs futures carrières. Les représentants de la Colombie-Britannique ont relevé que la diffusion d'information sur les pratiques exemplaires relatives aux travailleurs âgés dans tout le secteur

privé pourrait contribuer à accélérer l'adaptation des travailleurs. Une campagne d'information parrainée par le gouvernement pourrait également étayer la diffusion des pratiques exemplaires de l'employeur dans tous les lieux de travail.

« Éliminer les stéréotypes perçus des travailleurs âgés qui peuvent les représenter comme des personnes lentes et rétives au changement et, au lieu de cela, reconnaître que ces problèmes varient avec chaque personne, indépendamment de son âge. Entreprendre une campagne de marketing social qui fait la promotion des avantages et de l'emploi continu des travailleurs âgés et rend hommage aux contributions qu'ils ont apportées. »

« Je n'ai aucun problème à dépenser de l'argent pour former quelqu'un qui est âgé de 25 ans, parce que je prévois récupérer en deux ans l'investissement que j'ai fait dans cette personne. J'ai bien plus de mal à dire que je dépenserai un certain montant d'argent pour former des personnes qui sont âgées de 55 ans et que je ne retirerai probablement pas beaucoup de temps utile de cet investissement. »

« Bien, je pense qu'un des obstacles majeurs aux travailleurs âgés, c'est vraiment leurs préjugés qu'ils ont eux-mêmes. Ils se comparent aux jeunes et puis ils pensent qu'ils ne valent pas ce que les jeunes valent » :

« Nous savons donc que les employeurs sont le principal problème. À ce point, ils n'ont tout simplement pas admis le fait qu'il y a un changement démographique. Lorsqu'ils se rendront compte qu'ils ne peuvent trouver personne, ils finiront par décider peut-être qu'ils doivent se tourner vers les travailleurs âgés. »

« Programme de sensibilisation aux entreprises. Important et facile à faire, peu coûteux. Il s'agit d'une conversation avec un employeur qui se plaint qu'il n'est pas capable de recruter et puis qu'on lui demande sa modalité, sa culture d'embauche pour l'aider à prendre conscience qu'il met de côté tous les gens qui ont 50 ans. »

« Il est important de sensibiliser les intervenants à la psychologie des travailleurs âgés. Les travailleurs âgés, ce n'est pas la même chose, qu'ils soient employés dans des secteurs clés, à Service Canada ou ailleurs. Leur dynamique est différente de celle des autres travailleurs. Leur psychologie aussi.

Nous devons sensibiliser les entreprises aux caractéristiques positives et aux besoins des travailleurs âgés. »

« J'aimerais souligner le besoin d'un programme et d'une campagne de sensibilisation et d'information massifs qui soient à la fois significatifs, amusants, modernes et compréhensibles. »

« Quant aux divers paliers de gouvernement, ils se doivent d'être des catalyseurs auprès de la population en soutenant des campagnes de sensibilisation car de telles campagnes pourraient être utiles pour sensibiliser le grand public et les employeurs à la problématique et à la situation des travailleurs âgés. »

Choix individuel et flexibilité

Soutenir le choix individuel et la flexibilité pour les travailleurs âgés

Des avis très tranchés ont été formulés au sujet de la nécessité de soutenir la flexibilité et le choix dans la vie des travailleurs et à diverses étapes de leur carrière. On jugeait que cet enjeu était particulièrement important pour les travailleurs âgés, lorsqu'ils prennent des décisions au sujet de leur niveau d'activité, de la meilleure façon de faire la transition vers la retraite et de l'équilibre convenable entre les espaces de travail et de retraite. Les Canadiens ont formulé un avis ferme que des politiques privées et publiques devraient soutenir la flexibilité et le choix tout au long de la vie des gens.

« Une chose qui m'a toujours étonné est que nous n'avons jamais vraiment modernisé les règles et règlements entourant les pensions. Bien souvent, les règles et règlements obligent les gens à prendre leur retraite parce qu'ils vieillissent et qu'ils plafonnent, puis ces mêmes personnes finissent par travailler trois, quatre, cinq jours par semaine. »

« Une réflexion sur la retraite progressive dans la fonction publique fédérale, mais toute la question de la réduction de la planification du temps de travail en fin de carrière dans le secteur privé est très certainement un autre élément important sur lequel on doit se pencher. »

« Il faut introduire la retraite progressive qui permet d'effectuer une transition plus graduelle du travail à la retraite, ce qui est la clé – c'est quelque chose qui profiterait à la fois aux travailleurs âgés et à leurs employeurs. »

« Ce que l'on propose, c'est un programme qui ferait en sorte qu'une personne qui a travaillé au cours des 30 dernières années pendant une période de 10 ans pourrait accéder à un programme si cette personne là, en raison de ses compétences et de ses connaissances qui sont déphasées par rapport aux qualifications actuellement requises par le marché du travail, est incapable de se trouver un emploi rémunérateur dans sa région. »

« Et conséquemment, quels sont les moyens pour que la personne puisse jouir encore d'une vie active avec une flexibilité? Quels seraient les éléments de cette flexibilité-là? Est-ce que les employeurs sont ouverts? Est-ce que les travailleurs sont ouverts? Est-ce que les syndicats sont ouverts? »

« Nous essayons donc effectivement de penser de façon tout à fait différente au travail, et peut-être au travail à perpétuité. Pourquoi devez-vous ou devriez-vous partir à la retraite? Quel mal y a-t-il à rester actif sur le marché du travail jusqu'au jour de sa mort? »

Les programmes gouvernementaux devraient être actualisés de façon à soutenir les travailleurs âgés

On se préoccupait généralement de savoir si les politiques et les programmes publics sont assez flexibles pour répondre aux besoins en matière de changement de mode de vie et d'objectifs. Ce que le Groupe a entendu était cohérent avec ce qu'on appelle une perspective « cycle de vie » de la politique, qui aide les particuliers de différentes façons à diverses étapes de leur carrière et de leur vie.

Cet aspect a été désigné clairement comme un problème par rapport aux régimes de pension – notamment le Régime de pensions du Canada – pour les personnes qui veulent davantage de flexibilité et de choix pour leur transition vers la retraite. La récupération sur la rémunération dans le cadre du Supplément de revenu garanti (SRG) était généralement considérée comme

une contrainte supplémentaire imposée aux choix que peuvent faire les travailleurs âgés au sujet de l'emploi et comme une désincitation au travail. La retraite obligatoire était considérée comme un autre obstacle important et « archaïque » au choix individuel.

Les points de vue exprimés laissaient entendre que les transitions vers la retraite témoignent de choix très individuels. Ces choix peuvent découler du mode de vie ou d'un souhait de continuer à travailler pour maintenir un niveau de vie souhaité ou parce que le travail revêt en soi une signification pour la personne.

On considérait généralement que le régime d'assurance-emploi (a.-e.) parvenait de moins en moins à répondre aux besoins d'un nombre toujours plus grand de Canadiens. Les préoccupations étaient exprimées de façon particulièrement virulente dans le cas des travailleurs âgés. Compte tenu de la position économiquement défavorisée dans laquelle se trouvent les travailleurs âgés licenciés, les règles actuelles de l'a.-e. ont provoqué de violentes réactions défavorables au sujet du traitement de l'indemnité de départ. Les règles de l'a.-e. exigent actuellement que les travailleurs épuisent leur indemnité de départ avant de pouvoir toucher les prestations de remplacement du revenu au titre de la partie I du programme d'a.-e. On considérait que les particuliers ont le droit – par principe – de conserver toute indemnité de départ qu'ils touchent, car ils jugeaient qu'elle a été « déposée à la banque » en leur nom, ou qu'elle est l'équivalent d'une pension en ce qu'il s'agit d'un paiement différé. On a également considéré que le fait de pouvoir disposer éventuellement de l'indemnité de départ pour l'utiliser à une date ultérieure était un élément contribuant aux perspectives d'adaptation globales des travailleurs licenciés.

Les autres préoccupations à l'égard du programme d'a.-e. allaient du mécontentement à l'égard des niveaux et de la durée des prestations aux termes de la partie I à l'à propos de la formation et d'autres mesures de soutien actives prévues à la partie II. On s'inquiétait aussi généralement que la conception du régime actuel ne soit dépassée et corresponde mal aux nouvelles réalités économiques. Un certain nombre de commentateurs se sont dits intéressés par un examen fondamental du programme d'a.-e.

« Cela n'a pas de sens que vous devez être à la retraite à 60 ans pour pouvoir demander le RPC. Vous avez le droit de retourner au travail après, mais vous devez être retraité lorsque vous présentez la demande. D'où cela vient-il? »

« Chaque dollar que vous touchez au delà du niveau du SRG est récupéré à raison de 50 cents pour chaque dollar, et nous aimerions qu'il y ait une tranche de 5 000 \$, par exemple, afin que les bénéficiaires du SRG puissent aller travailler, compléter ce qu'ils gagnent et s'assurer une certaine qualité de vie. Ils ne roulent pas sur l'or à ce niveau. C'est quelque chose qui aurait du sens pour nous également. »

« Je considère l'indemnité de départ comme un régime de salaire négocié. Quelqu'un était assis à la table et négociait pour les deux parties. C'est un gâteau dont chacun reçoit une certaine part. La façon dont vous le partagez n'est pas importante. Il s'agit d'un coût associé à la production du produit, quel qu'il soit. Je pense que l'indemnité de départ ne devrait pas entrer en jeu dans le processus. C'est comme si vous disiez à quelqu'un « vous avez placé votre argent à la banque; et à présent, nous allons vous pénaliser parce que vous avez mis de l'argent en banque ». Je ne suis pas impressionné par ce concept. »

« Au sujet de la retraite obligatoire, nous entendons presque chaque jour que les gens veulent travailler, qu'ils doivent travailler, mais qu'ils ne sont pas autorisés à travailler. Il doit y avoir un choix fondé sur la capacité, non sur l'âge. Il y a des provinces qui ont réglé cette situation, mais les industries sous réglementation fédérale n'y touchent même pas. Nous ne pouvons même pas espérer entamer une quelconque discussion véritable avec le gouvernement fédéral, et cela n'a pas de sens. Nous parlons de travailleurs âgés, et la retraite obligatoire est archaïque dans le cadre de ce débat. »

« J'ai eu des gens qui ont perdu leur emploi et qui ont touché une indemnité de départ et, même s'ils travaillaient dans les pièces détachées ou l'industrie automobiles, l'on jugeait que l'indemnité de départ provenait de leur rémunération et qu'elle devrait leur être attribué avant que ces personnes puissent avoir accès à tout autre type de prestation. C'est un problème, et l'indemnité de départ ne devrait pas être traitée de cette façon. Vous devriez conserver l'argent pour lequel vous avez travaillé, mais avoir aussi accès à tous les services que vous pouvez obtenir

grâce à cette prestation. C'est un très, très grave problème. »

« Nous proposons quelque chose qui permettrait aux personnes qui sont actuellement abandonnées à leur sort de continuer à vivre dignement, sans devoir se cacher, sans avoir honte de toucher des prestations, car bien que les prestations soient un droit, l'admissibilité aux prestations d'aide sociale expose en fait souvent les gens à une dérision injustifiée. La société exerce une telle pression sur ces personnes qu'elles commencent à avoir le sentiment de tricher. Nous croyons donc que des gens qui ont consacré tant d'années de leur vie à être actifs, mais qui ne trouvent plus d'emploi rémunéré décent dans leur région, devrait pouvoir garder la tête haute jusqu'à l'âge de 65 ans, l'âge normal de la retraite. »

« Je pense qu'il y a un grand besoin d'examiner et de réviser tout le programme d'a.-e. »

« Je vais mettre en lumière que dans l'actuel système fédéral de l'assurance-emploi, l'assurance-chômage, quelqu'un qui travaille six mois, ma fille qui a 17 ans, qui va travailler pendant six mois, puis qu'elle perd son emploi, elle va avoir droit à six mois d'assurance-chômage. Et quelqu'un qui a travaillé pendant 30 ans et puis qui a contribué pendant 30 ans et qui perd son travail va avoir droit à six mois d'assurance-chômage. Il y a quelque chose qui ne va pas. »

« Le système actuel fournit-il des niveaux de soutien suffisants aux travailleurs ayant de longs états de service, qui ont versé des cotisations pendant une période considérable? Si vous travaillez pendant cinq ans et que vous avez versé des cotisations pendant cinq ans, on ne compte pas les quatre premières années, mais les 52 dernières semaines. Vous êtes traité comme quelqu'un qui a travaillé le nombre minimum de semaines pour être admissible. Il me semble donc qu'il n'est pas exclu que l'on puisse souhaiter envisager que les travailleurs permanents de longue date licenciés, voire un sous-ensemble de ceux-ci, notamment les travailleurs âgés, qui ont perdu leur emploi pour de bon, puissent être admissibles à une aide quelconque d'adaptation au marché du travail financée par l'a.-e. »

3. Résumé : tracer la voie vers l'avenir

Les consultations avec les provinces et territoires étaient au cœur du mandat du Groupe d'experts. Ces échanges étaient essentiels pour saisir l'importance des enjeux entourant le vieillissement de la population, des travailleurs âgés de chaque administration, ainsi que des problèmes d'adaptation auxquels sont confrontés les travailleurs licenciés. Ils ont également servi à déterminer les politiques qui pourraient contribuer à aborder les dimensions du marché du travail afférentes à une population vieillissante. Les tables rondes et les présentations de particuliers et d'associations ont fourni à tous une occasion bienvenue de communiquer et de s'étendre sur leurs avis et, dans bien des cas, de proposer des approches et des options pour le changement.

Le processus de consultation a produit un ensemble riche et varié de points de vue de Canadiens de tous les milieux sociaux ainsi que des provinces et territoires. L'un des défis qui s'est présenté tout au long du processus consistait à regrouper et à rapprocher les divers points de vue, tout en respectant la diversité exprimée dans les avis de nombreux intervenants. Bon nombre des points de vue et des observations dont nous nous faisons l'écho ici étaient des sujets récurrents qui ont été entendus dans de nombreux forums différents et dans tout le pays.

Lorsqu'il s'est penché sur les contributions variées et précieuses, le Groupe a été frappé par la mesure dans laquelle les Canadiens sont préoccupés par les enjeux que représente le vieillissement de la population active. Le Groupe a été impressionné par le dévouement des particuliers et, en fait, de collectivités entières touchées par le déclin des industries, à trouver des solutions pour les travailleurs âgés qui ont besoin de soutien pour faire la transition. Les points de vue qui ont été exprimés lors des tables rondes ou dans les présentations étaient essentiels pour éclairer les délibérations du Groupe, formuler ses points de vue et ses recommandations et contribuer à tracer une voie vers l'avenir.

PARTIE III

Amélioration des perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail

1. Amélioration du choix et de la flexibilité

L'augmentation de la participation au marché du travail et à la population active des travailleurs âgés, considérée du point de vue plus général des avantages qu'elle comporte pour la société et l'économie dans son ensemble, devrait accroître le revenu national, réduire les pressions fiscales qui s'exercent sur le gouvernement à cause du rétrécissement de l'assiette fiscale et atténuer la dépendance des programmes publics destinés aux personnes âgées et les dépenses effectuées pour ceux-ci. Sur le marché du travail, l'accroissement de la participation peut atténuer des pénuries de main-d'œuvre et se solder par un niveau de vie plus élevé pour les personnes âgées qui continuent de travailler.

Compte tenu du vieillissement de la population active et du ralentissement de son taux de croissance, le Groupe souhaite donc mettre en évidence les avantages qu'apporte l'optimisation des possibilités de participation des travailleurs âgés au marché du travail. Les particuliers et les employeurs peuvent en profiter considérablement. Les travailleurs auraient de meilleures perspectives de carrière et d'options de retraite, et les employeurs profiteraient de l'augmentation du rendement qui résulterait d'une plus grande participation de travailleurs expérimentés au marché du travail. Le Groupe accepte le principe voulant que l'amélioration des perspectives des travailleurs âgés signifie un élargissement de leurs choix à l'égard du travail et de la retraite et l'instauration d'une plus grande flexibilité de leurs régimes de travail et de leur transition de l'emploi vers la retraite.

Tout au long du processus de consultation, le Groupe a régulièrement entendu les Canadiens dire qu'ils continuent d'attendre du gouvernement

qu'il devienne le chef de file pour trouver des solutions à certains des problèmes et enjeux auxquels sont confrontés les travailleurs âgés. Trois secteurs en particuliers sont ressortis :

- le besoin d'aborder l'âgisme et les mythes au sujet des travailleurs âgés. Il s'agit manifestement d'une vaste question qui implique l'ensemble de la société et d'un problème qui exige une approche à long terme;
- le défi général d'instruire les particuliers et les employeurs au sujet de l'importance de la formation, de l'apprentissage et de l'éducation et de reconnaître les compétences et l'expérience liées au travail;
- la nécessité pour les pouvoirs publics et les employeurs d'accroître la flexibilité pour les transitions vers la retraite et de s'attaquer à certaines désincitations existantes à la participation au marché du travail découlant des régimes de pension et de sécurité sociale.

2. Les enjeux et les défis

Grâce au processus de consultation, le Groupe a cerné les enjeux et les défis afférents à l'amélioration des perspectives à long terme des travailleurs âgés. En premier lieu, *les pratiques discriminatoires*, qu'elles soient ancrées dans des attitudes ou des croyances explicites ou implicites, peuvent dresser d'importants obstacles à l'optimisation du potentiel des travailleurs âgés sur le marché du travail. Certains employeurs risquent de nourrir des points de vue âgistes au sujet des travailleurs âgés et de s'accrocher aux mythes au sujet de leur capacité ou de leur rendement. D'autres risquent de sous-évaluer la productivité des travailleurs âgés, d'appliquer des pratiques surannées en matière de ressources humaines ou simplement de ne pas être conscients des

compétences, des capacités et de la valeur que les travailleurs âgés apportent à leur organisation.

En second lieu, des pratiques dépassées en matière de ressources humaines qui ne correspondent pas aux nouvelles réalités des travailleurs âgés sur les lieux de travail, et un manque de programmes de ressources humaines, sont des obstacles supplémentaires à la participation

des travailleurs âgés. Ainsi, les travailleurs âgés peuvent souhaiter travailler plus longtemps qu'ils en avaient au départ l'intention. Les employeurs risquent cependant de ne pas savoir quelles pratiques en matière de ressources humaines adopter, ni de posséder l'expérience pour mettre en œuvre des politiques et pratiques en matière de ressources humaines qui les inciteraient à le faire.

Comment retenir vos travailleuses expérimentées et éviter les pénuries de main-d'œuvre

En octobre 2001, le module La Cinquantelle du Centre des femmes de Montréal, un organisme à but non lucratif fondé en 1973, se voyait confier le mandat de sensibiliser les employeurs et le grand public à la nécessité économique et sociale d'embaucher et de maintenir en emploi les femmes de 55 à 64 ans. Ces actions ont pris place à l'intérieur du projet pilote pour les travailleurs âgés en collaboration avec Emploi-Québec et Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Le Centre est arrivé à cinq façons d'améliorer la rétention des travailleuses expérimentées soit, de modifier les attitudes et les comportements face à l'idée de l'âge de la retraite, c'est-à-dire de favoriser l'extension de la vie professionnelle. Selon un sondage interne, 69 % des femmes voudraient prendre leur retraite entre l'âge de 55 et 64 ans. Cependant, seulement 37 % d'entre elles avaient les moyens de le faire. Il faut aussi assurer le transfert de l'expertise, soit de favoriser la mobilité horizontale dans les entreprises. Le Centre avait aussi développé une tradition de formation continue à toutes les étapes de la vie professionnelle des travailleuses, et cela grâce à un fonds de développement des ressources

humaines visant la formation et le développement. Et finalement, il a élaboré une stratégie de rétention :

- engagement de l'entreprise face aux travailleuses expérimentées par de nouvelles options de recrutement;
- acquérir une réputation de recruteur actif et de bon employeur de travailleuses expérimentées;
- valoriser et reconnaître les travailleuses expérimentées par la reconnaissance des acquis, la formation et le transfert d'expertise;
- miser sur les besoins fondamentaux de toutes les travailleuses, y compris les travailleuses expérimentées;
- organiser le travail de manière plus souple :
 1. aménager et réduire le temps de travail entre autres par la retraite progressive;
 2. accroître la formation et l'adapter aux travailleuses expérimentées;
 3. aménager les postes de manière moins contraignante.

Des exemples concrets et éclatants

Les clientes de La Cinquantelle se répartissaient comme suit en 2006, car les données de 2007 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de notre rapport : 52 % des clientes étaient âgées de 52 à 54 ans, 35 % d'entre-elles étaient âgées de 55 à 59 ans et enfin 11 % des autres se situaient entre 60 et 64 ans. Les femmes qui se présentent à La Cinquantelle du Centre des femmes de Montréal ont besoin d'aide pour retrouver un emploi après avoir été mises à pied à cause de leur âge.

La Cinquantelle peut s'enorgueillir d'un taux de placement de 65 %. Les exemples de recouvrement d'emplois sont concrets, nombreux et certains sont des succès éclatants tels que : agente de développement communautaire, accompagnatrice d'attachée politique, auxiliaire bibliothécaire à la Ville de Montréal,

conseillère syndicale à la CSN, analyste financier, préposée aux bénéficiaires dans un centre de soins de longue durée, téléphoniste au Palais des congrès de Montréal, architecte informatique, agente de recherche, Université de Montréal, traductrice, opératrice de machine à coudre, intervenante, surveillante d'aires publiques dans un établissement privé d'enseignement secondaire. Nous parlons ici de salaires qui s'échelonnent de 10 \$ à 65 \$ l'heure, précision toutefois que le salaire moyen de ses femmes est de 12 \$ l'heure.

– L'engagement de la direction est essentiel. La direction doit croire au potentiel de la main-d'œuvre expérimentée, apprécier sa richesse pour la relève et la traiter avec respect. –

Le Groupe a entendu dire que cela s'avère particulièrement pour un nombre croissant de petites entreprises du Canada qui n'ont habituellement pas en place de fonction des ressources humaines. Il risque même d'y avoir un manque de planification et de prise de conscience de problèmes de main-d'œuvre plus vastes. Or, même si des politiques en matière de ressources humaines existent dans les petites entreprises, elles ne sont probablement pas adaptées de façon à répondre aux besoins des travailleurs âgés.

En troisième lieu, la nécessité d'acquérir une éducation sous toutes ses formes est cruciale à la réussite des travailleurs âgés et de leur adaptation en cas de perte d'emploi. Les travailleurs ayant des niveaux d'éducation et de formation élevés tendent à continuer de recevoir davantage de formation, de gagner des salaires plus élevés et de subir des périodes de chômage plus courtes. Au cours des consultations, le Groupe a relevé qu'une proportion importante de travailleurs âgés sont mal équipés et qu'il leur manque les éléments essentiels dont ils ont besoin pour réussir. De faibles niveaux de littératie demeurent un important obstacle à leur recyclage et à l'accès à de nouveaux emplois. Pourtant, une proportion importante de Canadiens âgés ne possèdent pas les compétences fondamentales en littératie et

en numératie – une carence qui entrave leurs possibilités de recevoir une formation et d'acquérir des compétences supplémentaires ou de trouver un emploi s'ils ne travaillent pas ou ont été licenciés.

Une autre prise de conscience importante était que l'apprentissage continu ou tout au long de la vie est essentiel. L'apprentissage continu est également une responsabilité conjointe des particuliers, des employeurs et des pouvoirs publics qui doivent travailler en collaboration afin de produire ce résultat.

Un autre point sur lequel on a insisté au cours du processus de consultation était l'importance des travailleurs âgés pour le mentorat et l'éducation de collègues plus jeunes. Les jeunes travailleurs d'aujourd'hui sont les travailleurs âgés de demain. L'amélioration des perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail est par conséquent une entreprise à long terme et intergénérationnelle. L'importance de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis (ÉRA), en l'occurrence des compétences en milieu de travail acquises grâce à des années d'expérience en emploi – compétences qui sont perdues pour les employeurs lorsque les travailleurs âgés quittent une organisation – en était un autre.

Une population active mixte relance les opérations d'une entreprise de construction de Terre-Neuve

Les travailleurs âgés sont l'épine dorsale de Pennecon Limited, et l'amalgame de travailleurs âgés et jeunes de l'entreprise est la raison de sa réussite, à en croire son président, Bob Noseworthy.

Pennecon, dont le siège est à St. John's, est une entreprise purement terre-neuvienne qui a fait ses débuts comme petite entreprise de pavage il y a 30 ans. Pennecon fonctionne à présent dans les secteurs résidentiel, commercial, de la construction lourde et de l'énergie. L'entreprise a un chiffre d'affaires de 200 millions de dollars par an et compte 1 500 employés.

Noseworthy déclare qu'en raison de leurs connaissances et leur expérience, en plus de leur capacité à fournir du mentorat aux jeunes employés, son entreprise essaie de retenir ses employés âgés le plus longtemps possible.

« Certains de nos employés – ceux qui travaillent dans le domaine de l'instrumentation, par exemple – peuvent rester à leur poste

actuel à jamais. Cependant, d'autres emplois sont très physiques, et de nombreux travailleurs âgés ne peuvent plus les accomplir à plein temps. Comme nous sommes une entreprise diversifiée, nous pouvons parfois trouver un travail moins exigeant sur le plan physique pour un employé âgé. Les électriciens et les ingénieurs principaux âgés, par exemple, peuvent dispenser de la formation en cours d'emploi aux jeunes employés. Nous encourageons également nos travailleurs les plus âgés qui sont prêts à partir à la retraite à rester avec nous et à poursuivre leur travail à temps partiel s'ils le souhaitent. »

Noseworthy est le dirigeant principal de l'association nationale de la construction et déclare que son industrie doit faire un bien meilleur travail pour recruter de jeunes gens, particulièrement pendant que les travailleurs âgés expérimentés sont toujours dans le coup pour apprendre à ces jeunes travailleurs comment faire leur travail.

Quatrièmement, les travailleurs âgés et les employeurs travaillent et fonctionnent dans le cadre de politiques et programmes gouvernementaux. Au cours du processus de consultation, les intervenants ont indiqué clairement que dans certains secteurs précis et dans certaines circonstances, les politiques gouvernementales actuelles sont dépassées et ont pour effet de limiter les choix et les possibilités des travailleurs âgés.

Le Groupe a soigneusement examiné les politiques gouvernementales qui touchent les travailleurs âgés, afin de déterminer si elles dressent des obstacles à la participation à long terme au marché du travail. Compte tenu de l'importance de donner aux particuliers la flexibilité de prolonger leur période d'emploi, et des préoccupations exprimées par les intervenants tout au long des consultations, le Groupe a également réfléchi profondément à la question de l'interdiction de la retraite obligatoire.

En tenant compte de ces enjeux et de ces défis, le Groupe a examiné les perspectives de promouvoir et de renforcer des « pratiques exemplaires » chez les employeurs et les employés. Pour les employés, cela implique qu'il faut encourager et soutenir l'acquisition de nouvelles compétences grâce à l'apprentissage continu. Pour les employeurs, cela consiste à favoriser la prise de conscience des enjeux en matière de ressources humaines associés aux travailleurs âgés, à soutenir des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines positives destinées à retenir les travailleurs âgés et de prolonger leur participation au marché du travail et éventuellement de mettre en place des mesures afin de réduire ou d'éliminer les obstacles à la participation des travailleurs âgés.

Le Groupe a également examiné la mise à jour des politiques et des programmes gouvernementaux afin de compléter les pratiques exemplaires, pour garantir qu'elles ne limitent pas les choix et la flexibilité des travailleurs âgés

de participer au travail et d'intensifier la sensibilisation des travailleurs âgés, des employeurs et du grand public aux travailleurs âgés et d'améliorer l'information à leur sujet qui est à leur disposition.

3. Supprimer ce qui fait obstacle aux travailleurs âgés

Deux obstacles clés à la participation des travailleurs âgés

Notre économie de marché permet aux travailleurs de faire de nombreux choix et de profiter de nombreuses possibilités pour améliorer leur bien-être économique et de poursuivre des carrières significatives. Les Canadiens profitent de « règles du jeu uniformes » sur le marché du travail. Ainsi les possibilités d'obtenir de nouveaux emplois, de parfaire leur éducation et leur formation et de participer au marché du travail dans la mesure où ils le souhaitent ne sont pas entravées et sont déterminées justement et équitablement. Le marché du travail canadien affiche une bonne performance à ces égards, mais il y persiste une variété d'obstacles auxquels les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et d'autres personnes sont confrontés et qui limitent leur potentiel à exercer un choix, à saisir des possibilités immédiates et à améliorer leurs perspectives d'avenir. Le gouvernement et les travailleurs âgés eux-mêmes ont un rôle à jouer pour déterminer et atténuer, voire éliminer ces obstacles.

Un obstacle important à la participation au marché du travail des travailleurs âgés est l'existence de discrimination et de stéréotypes négatifs. Le Groupe a entendu un échantillon représentatif d'intervenants exprimer de nombreuses préoccupations au sujet de divers types d'âgisme qui empêchent les travailleurs âgés de participer entièrement au marché du travail.

Des politiques gouvernementales dépassées, qui ont pour effet de limiter les choix et les possibilités des travailleurs âgés, dressent une autre barrière. Par conséquent, les gouvernements devraient s'efforcer d'éliminer les règles ou les caractéristiques des programmes mis en œuvre dans le cadre des politiques existantes qui limitent la participation des travailleurs âgés ou qui constituent des désincitations au travail. Parmi l'ensemble

de politiques gouvernementales existantes qui peuvent léser les travailleurs âgés, les intervenants ont régulièrement évoqué la pratique de permettre la retraite obligatoire dans le secteur de compétence fédérale. La retraite obligatoire limite la flexibilité de la personne à choisir combien de temps elle peut travailler et la mesure dans laquelle elle participe au marché du travail. Le Groupe abonde dans ce sens.

L'âgisme sur le marché du travail canadien

S'il est généralement admis que de la discrimination en raison de l'âge se produit sur le marché du travail, il est difficile de mesurer la discrimination directe. On manque de données rigoureuses émanant de la recherche sur la discrimination, et au Canada, la majeure partie de la recherche a trait au sexe, et moins de données probantes ont trait à d'autres caractéristiques personnelles. Les enquêtes menées auprès des Canadiens qui ont produit des auto-déclarations indiquent que bon nombre d'entre eux ont le sentiment d'avoir été victime d'âgisme⁹⁰. D'autres données probantes au sujet de la discrimination découlent de plaintes déposées à la Commission des droits de la personne, dont un nombre régulier de cas impliquent la discrimination en raison de l'âge⁹¹.

Ce type de données probantes concorde avec l'information disponible sur les attitudes des employeurs canadiens et les stéréotypes au sujet des travailleurs âgés⁹². Les stéréotypes dominants comprennent des perceptions qu'ils sont moins productifs, sont en moins bonne santé et, partant, présentent des problèmes de sécurité plus graves avec le temps, ou qu'il ne vaut pas la peine de leur donner de la formation en raison de la dépense ou parce qu'ils prendront bientôt leur retraite. Pourtant, les données émanant de la recherche sur la productivité, par exemple, donnent à penser que les travailleurs âgés ne sont pas nécessairement moins productifs que leurs collègues plus jeunes⁹³. La période pendant laquelle on peut réaliser un rendement sur la formation peut être plus courte pour la plupart des travailleurs âgés, mais un nombre plus important d'entre eux travaillent plus longtemps – et la formation reste toujours associée à une augmentation de la productivité et de l'employabilité des travailleurs.

Tous les principaux intervenants du marché du travail peuvent nourrir des stéréotypes négatifs, y compris les employeurs, les travailleurs âgés eux-mêmes et les membres du grand public. De fausses perceptions des employeurs à l'égard de la productivité, de la motivation et de la capacité à être formé des travailleurs âgés peuvent constituer un obstacle qui les empêche d'investir dans les travailleurs âgés et de les embaucher. De même, les travailleurs âgés peuvent manquer de confiance dans leurs

propres compétences et connaissances ou dans les avantages que comporte l'investissement dans la formation qui s'impose pour maintenir ou améliorer leurs perspectives d'emploi futur. La persistance des stéréotypes et des idées fausses dans le grand public peut aboutir à un climat négatif général qui réduit la confiance et contribue à l'insécurité des travailleurs âgés. Par conséquent, il s'impose de sensibiliser davantage ces trois groupes au potentiel des travailleurs âgés.

La Canadian Association of Retired Persons fait la promotion d'une société pour tous les âges

Les Canadiens âgés sont en santé, ils possèdent les connaissances et l'expérience d'une vie entière, ils sont capables d'acquérir de nouvelles compétences, et ils méritent d'avoir l'occasion de participer entièrement à la société et d'y contribuer.

Ce sont là quelques-uns des principaux messages dont la *Canadian Association of Retired Persons* (CARP), association militant pour les droits et la qualité de vie des Canadiens âgés, fait la promotion.

« Nous vieillissons tous différemment, et nous devrions tous pouvoir choisir quand et comment nous prenons notre retraite, en fonction de notre capacité plutôt que de notre âge seulement », de déclarer Judy Cutler, codirectrice des relations gouvernementales pour la CARP.

La CARP milite notamment pour ce qui suit : la fin de la retraite obligatoire au Canada; un programme d'éducation publique anti-âgisme national; des mesures incitatives telles que la

retraite progressive, en plus d'un horaire de travail plus flexible pour maintenir les travailleurs âgés dans la population active; des avantages et des crédits fiscaux pour les employeurs et les employés aux fins de la formation et du recyclage; l'accès au RPC à l'âge de 60 ans, sans devoir quitter le travail pour présenter sa demande; une tranche de revenu acceptable ne comportant pas de récupération du revenu supplémentaire pour les prestataires du Supplément de revenu garanti; et une stratégie nationale de soins à domicile qui s'inscrirait à l'appui des horaires de travail plus flexibles pour les millions d'aidants naturels de tout le pays.

La CARP, organisme sans but lucratif fondé en 1984, compte plus de 400 000 adhérents âgés de 50 ans et plus qui peuvent ou non avoir pris leur retraite.

Pour en savoir davantage, veuillez consulter le site Web de la CARP à l'adresse www.carp.ca.

Les travailleurs âgés augmentent la sécurité au travail

« Les travailleurs âgés sont un atout important de l'industrie de la construction du Nouveau-Brunswick, et ce pour deux raisons. En premier lieu, ils accroissent la sécurité sur les lieux de travail et, en second lieu, comme ils ont 30 ou parfois même 40 ans d'expérience en emploi, ils connaissent tous les trucs du métier et ils possèdent une capacité étonnante à encadrer nos jeunes travailleurs », d'expliquer Hilary Howes, directeur exécutif de l'Association de la construction du Nouveau-Brunswick.

L'association, qui représente 600 des principales entreprises de construction de la province et plus de 12 000 travailleurs de la construction, attribue aux travailleurs de la construction âgés du Nouveau-Brunswick le crédit d'avoir

aidé à donner à l'industrie de la construction de la province l'une des meilleures cotes de sécurité du pays.

Howes déclare qu'en raison des pénuries de main-d'œuvre et de la valeur des travailleurs âgés pour la population active, son industrie devra se montrer bien plus accommodante pour ce qui est de les employer, même si cela implique de les laisser travailler à temps partiel ou selon un horaire plus flexible.

« Nous devons faire tout ce qu'il faut pour conserver ces travailleurs âgés, déclare-t-il, car nous en aurons besoin. »

Action gouvernementale contre l'âgisme

Compte tenu du vieillissement de notre population et de la population active et des obstacles que crée l'âgisme, le gouvernement doit jouer un rôle net pour aborder la question de l'âgisme dans la société canadienne. Le gouvernement fédéral, en tant qu'employeur important et de notoriété au Canada, doit assumer le rôle d'un chef de file énergique et visible pour abolir l'âgisme et améliorer ainsi les perspectives d'emploi des travailleurs âgés dans les organisations gouvernementales. Il peut y parvenir, par exemple, en élaborant et en mettant en œuvre des politiques progressistes en matière de ressources humaines qui s'inscrivent à l'appui de l'embauche, de la formation et de l'avancement professionnel des travailleurs âgés; encouragent des cultures amies des aînés au travail et corrigent les stéréotypes et les fausses idées au sujet des travailleurs âgés. En outre, des « pratiques exemplaires » améliorées peuvent être diffusées aux autres organisations, particulièrement celles du secteur privé.

Le Groupe conclut que l'ampleur, la portée et la persistance de la mésinformation, des stéréotypes et de l'âgisme justifient que le gouvernement agisse afin d'améliorer la sensibilisation des employeurs, des particuliers et du grand public

au sujet de la valeur et des avantages que représentent pour eux la participation continue et effective des travailleurs âgés au marché du travail. L'action gouvernementale devrait prendre la forme d'une campagne de sensibilisation contre l'âgisme qui repose sur quatre principes.

1^{er} principe : Clarté et orientation

La campagne de sensibilisation devrait être bien définie, orientée et destinée à corriger les stéréotypes négatifs et à fournir de l'information aux employeurs et aux particuliers sur la nature et les incidences de l'évolution démographique et de population active au Canada.

2^e principe : Exhaustivité

Comme les enjeux entourant l'âgisme comportent de multiples facettes, la campagne devrait être exhaustive. Il faut davantage d'information sur l'âgisme et le vieillissement de la population active, et que le public comprenne mieux leurs incidences. Être mieux informé signifie que les employeurs peuvent planifier leur main-d'œuvre et que les particuliers peuvent planifier leur carrière et leur retraite.

Pour relever ces défis, la campagne de sensibilisation contre l'âgisme doit être suffisamment complète et raffinée pour exercer un effet sur les façons dont les personnes perçoivent les travailleurs âgés et sur les avis qu'ont les employeurs de l'importance de ces enjeux. La campagne doit englober un ensemble d'objectifs, notamment les suivants :

- améliorer l'information au sujet de la valeur des travailleurs âgés pour leurs organisations;
- dissiper les mythes au sujet des capacités et du rendement des travailleurs âgés;
- accroître la sensibilisation à l'ampleur des contributions qu'apportent les travailleurs âgés au travail;
- diffuser l'information au sujet des « pratiques exemplaires » qui procurent de la flexibilité et soutiennent ainsi la population active vieillissante.

3^e principe : Vaste portée

La campagne de sensibilisation doit avoir une vaste portée pour ce qui est des segments de la société qu'elle rejoint : particuliers, employeurs et public. Chez les particuliers, la campagne doit viser à la fois les travailleurs âgés et les jeunes travailleurs – qui sont les travailleurs âgés de demain.

La campagne doit également interpeller directement les petites et moyennes entreprises. De nombreuses grandes entreprises possèdent des stratégies relativement perfectionnées en matière de ressources humaines, mais les petites ont tendance à ne pas avoir de fonction des ressources humaines, ce qui a pour conséquence qu'elles disposent de moins de ressources pour aborder les problèmes liés au lieu de travail et au personnel.

4^e principe : Effort soutenu

Enfin, la campagne de sensibilisation doit être un effort soutenu, parce que le vieillissement de la population active, ainsi que ses incidences pour les particuliers et les employeurs, posent des défis à long terme. Le Groupe reconnaît que changer les opinions, les comportements et les pratiques des particuliers et des employeurs peut prendre beaucoup de temps.

En réaction aux défis posés par le vieillissement de la population, plusieurs pays d'Europe ont élaboré des campagnes de sensibilisation à l'âge couronnées de succès. Citons comme exemple la Age Positive Campaign du Royaume-Uni lancée en 1999, le *Programme national pour les travailleurs âgés 1998–2002* de la Finlande, et l'*Initiative nationale pour les travailleurs âgés 2001–2005* de la Norvège⁹⁴. Ces efforts internationaux peuvent fournir des leçons pratiques utiles pour la conception et la mise en œuvre de la campagne de sensibilisation canadienne.

Les pouvoirs publics canadiens affichent une liste de succès considérables lorsqu'il s'agit d'aborder les enjeux sociaux importants à long terme au moyen de programmes tels que ParticipACTION, les campagnes anti-tabac et les campagnes qui incitent à un mode de vie alimentaire sain. Le succès considérable qu'ont remporté ces programmes est dû en partie au fait qu'ils sont soutenus. Les éléments de ces genres de programmes peuvent servir de modèle à une campagne canadienne de « sensibilisation positive à l'âge ».

Recommandation 1

Que le gouvernement fédéral, en consultation avec le secteur privé, les syndicats et la société civile, lance une campagne exhaustive et soutenue de sensibilisation visant à promouvoir la valeur et les avantages, pour les particuliers et les employeurs, de la participation continue et active des travailleurs âgés au marché du travail, à réduire l'âgisme et à éliminer les stéréotypes négatifs entourant les travailleurs âgés.

Mise à jour de la politique gouvernementale : Comment aborder la retraite obligatoire dans le secteur de compétence fédérale

Les provinces qui ont pris des mesures pour imposer des restrictions à la retraite obligatoire comprennent la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Manitoba, le Québec, l'Île-du-Prince-Édouard, l'Ontario et la Saskatchewan. Dans les provinces du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, une interdiction législative de la retraite obligatoire est effectivement examinée par les parlementaires provinciaux.

Dans la plupart des administrations, l'interdiction de la retraite obligatoire a été mise en œuvre grâce à une modification de la *Loi ou Code sur les droits de la personne* provincial, afin de faire de la retraite obligatoire à 65 ans une pratique discriminatoire. Dans d'autres administrations, notamment l'Ontario, une loi particulière a été proposée afin d'interdire la pratique en changeant la définition du terme « âge » dans la *Loi ou Code sur les droits de la personne*, de façon à inclure les personnes âgées de plus de 65 ans. Même dans ce cas, dans les administrations qui ont imposé à l'heure actuelle une interdiction à la retraite obligatoire, il y a des exceptions dans certaines situations clairement définies liées à des circonstances professionnelles justifiées (qui sont typiquement désignées par le terme « exigences professionnelles justifiées »).

Dans le secteur de compétence fédéral, la question de la retraite obligatoire est visée par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le rapport de 2000 du Comité d'examen LaForest a recommandé que le gouvernement modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de telle façon que la retraite obligatoire soit interdite, mais le gouvernement n'y a pas encore donné suite. Selon la jurisprudence actuelle, la retraite obligatoire n'est pas réputée être une pratique discriminatoire. Malgré cela, le gouvernement fédéral, en tant qu'employeur, n'impose pas à l'heure actuelle la retraite obligatoire et est réputé être un chef de file grâce à la « pratique exemplaire ». Les estimations du nombre d'employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale qui n'imposent pas la retraite à l'âge de 65 ans donnent à penser qu'il se situe aux environs de 25 %⁹⁵.

Pour ce qui est du nombre et de l'étendue de professions pour lesquelles l'âge est un critère légitime pour évaluer la capacité d'un employé à effectuer un travail, l'administration fédérale est un cas quelque peu unique. Les emplois, dans lesquels les exigences professionnelles justifiées sous-tendent la pratique de la retraite obligatoire comprennent les pilotes des lignes aériennes et ceux de la GRC et des Forces armées.

Par conséquent, bien que le gouvernement fédéral, en tant qu'employeur, ait mené « par l'exemple », il n'en a pas fait un principe stratégique. Les employés et les employeurs seraient avantagés si la retraite obligatoire était interdite dans le secteur de compétence fédérale. Les employés en

tireraient partie parce qu'ils pourraient choisir le moment de leur retraite, ce qui leur procurerait une flexibilité professionnelle à long terme et leur permettrait ainsi d'adapter leurs circonstances financières, de santé et autres circonstances personnelles.

Les employeurs peuvent profiter de l'expérience et des connaissances des employés ayant de longs états de service, quoique dans certaines professions, l'âge puisse être un critère d'emploi continu. Plus généralement, le fait de donner aux employés l'occasion de prolonger leur emploi au-delà de l'âge de 65 ans est cohérent avec les principes stratégiques plus vastes préconisant de soutenir le choix des personnes à participer pleinement au marché du travail et de créer de la flexibilité dans leurs régimes d'emploi. Il est également cohérent avec l'objectif consistant à accroître la participation des travailleurs âgés au marché du travail afin de contribuer à atténuer les effets du ralentissement du taux de croissance de la population active.

Recommandation 2

Que le gouvernement fédéral élimine la retraite obligatoire dans les secteurs de compétence fédérale en modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de façon à en étendre la portée en éliminant les exceptions qui ont pour effet de permettre d'imposer la retraite obligatoire aux personnes âgées de 65 ans et plus. Cette modification à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devrait être formulée de manière souple en respectant les exigences professionnelles justifiées actuelles fondées sur l'âge.

Il convient de donner suite à la recommandation du Groupe d'éliminer la retraite obligatoire dans le secteur de compétence fédérale d'une façon qui tient compte des circonstances qui sont uniques à l'administration fédérale et qui ménage une période de transition convenable. Les avantages que comporte l'interdiction de la retraite obligatoire peuvent être considérables, mais le gouvernement devrait noter qu'une telle mesure soulève des questions précises qui méritent d'être étudiées et examinées soigneusement, notamment la nécessité :

- de respecter les exigences professionnelles justifiées fondées sur l'âge;

- d'évaluer s'il faut accepter des contrats d'emploi librement négociés (notamment les conventions collectives) qui comportent une exigence de prendre la retraite liée à l'âge;
- de tenir compte des répercussions secondaires de toute modification de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sur d'autres lois fédérales, notamment le *Code canadien du travail*;
- de laisser une période de transition convenable aux employeurs, aux employés et aux syndicats afin qu'ils puissent modifier leurs modalités contractuelles actuelles pour se conformer;
- d'envisager de quelle façon il convient de traiter la prestation de divers avantages sociaux disponibles (p. ex., l'assurance-maladie complémentaire, les régimes de médicaments d'ordonnance, le congé de maladie, le congé pour raisons familiales ou les droits à congé annuel) jusqu'à l'âge de 65 ans si les employés continuent de travailler au-delà de l'âge de 65 ans avec le même employeur.

4. « Pratiques exemplaires » du marché du travail : formation, alphabétisation et apprentissage continu

Le rapport entre le capital humain et l'amélioration des résultats sur le marché du travail

L'un des principaux facteurs de la réussite des particuliers sur le marché du travail est leur niveau d'investissement dans le capital humain, parce qu'il augmente leur productivité. Deux des principales formes d'investissement dans le capital humain sont l'éducation et la formation. Au Canada, les niveaux globaux de scolarité ont augmenté fortement avec le temps. Ainsi, les taux d'obtention de diplômes universitaires au niveau de la licence (baccalauréat) et de formation professionnelle ont augmenté sensiblement des années 1970 au début des années 1990, puis se sont stabilisés au milieu des années 1990⁹⁶. Le Canada se classe actuellement cinquième des pays de l'OCDE pour le pourcentage

de sa population âgée de 25 à 64 ans titulaire d'un grade universitaire, et premier pour le pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire ou d'études collégiales⁹⁷. En tant que pays, le Canada a investi considérablement dans l'éducation, et les particuliers en profitent sur le marché du travail.

Les travailleurs ayant des niveaux de scolarité élevés tendent à être mieux rémunérés. Les particuliers ayant reçu une éducation universitaire ont la rémunération relative la plus élevée, comparativement à ceux qui ont une éducation collégiale, professionnelle ou secondaire⁹⁸. On constate cette relation entre l'éducation et la rémunération dans tous les pays de l'OCDE, quoique l'ampleur de l'effet de l'éducation sur la rémunération varie d'un pays à l'autre. Le Canada soutient bien la comparaison à cet égard avec la plupart des pays, notamment le Royaume-Uni, la France et l'Allemagne, mais les différences sont plus importantes aux États-Unis.

Les travailleurs ayant des niveaux d'éducation plus élevés tendent également à participer davantage à la formation – ce qui est également associé à une meilleure rémunération. Ainsi, le taux de participation des particuliers ayant reçu une éducation universitaire à la formation liée à l'emploi structurée est plus du double de celle des particuliers ayant au plus une éducation secondaire⁹⁹. Ce résultat vaut également pour la formation liée à l'emploi parrainée par les employeurs.

Les personnes ayant les niveaux les plus élevés d'éducation et de formation tendent également à courir un faible risque de devenir chômeurs. L'éducation et la formation forment donc un cercle vertueux qui comporte une rémunération plus élevée et une moindre probabilité de chômage. Du point de vue du marché du travail, les investissements dans l'apprentissage, y compris l'éducation et la formation, constituent une « pratique exemplaire » nationale qui devrait bénéficier du soutien de la politique publique, des employeurs et des particuliers.

Profil d'éducation et d'apprentissage des travailleurs âgés

Une éducation et une formation suffisantes sont une condition clé pour que les travailleurs réussissent à participer au marché du travail – et les travailleurs âgés réussissent moins bien que leurs homologues plus jeunes, parce qu'ils tendent à avoir des niveaux d'éducation plus faibles.

Il n'est donc pas surprenant que les travailleurs âgés, particulièrement les hommes, tendent également à avoir des niveaux de littératie plus faibles. Ceci est particulièrement préoccupant, parce qu'un niveau de littératie fonctionnelle est un préalable à la poursuite d'une formation et d'une éducation plus poussées. En fait, l'amélioration de la littératie des travailleurs exerce un effet favorable sur les résultats sur le marché du travail, particulièrement pour ceux ayant des niveaux de scolarité faibles – surtout ceux qui n'ont pas terminé l'école secondaire¹⁰⁰. Les travailleurs de nombreuses industries canadiennes qui subissent actuellement des pressions et où il y a eu des licenciements considérables – notamment la pêche, la foresterie, les pâtes et papiers et, jusqu'à récemment, certains segments de l'exploitation minière – correspondent à ce profil de travailleurs qui sont habituellement âgés et de sexe masculin et qui ont de faibles niveaux d'éducation et de faible taux d'alphabétisation.

Compte tenu de la relation entre l'éducation et la formation, il n'est pas surprenant que les travailleurs âgés tendent à avoir moins de formation que les jeunes. Le taux de participation à toute la formation structurée liée à l'emploi, notamment celle qui est parrainée par l'employeur, diminue avec l'âge¹⁰¹. Le nombre moyen d'heures de formation est également plus faible pour les travailleurs âgés. Une autre préoccupation est que les compétences en lecture et en écriture tendent à s'affaiblir dans le temps avec l'âge, ce qui aggrave le fait que les travailleurs âgés tendent à avoir des taux d'alphabétisme fonctionnel plus faibles¹⁰².

En tant que groupe, les travailleurs âgés tendent à présenter un profil d'éducation, de formation et de littératie qui les place dans une situation désavantageuse sur le marché du travail par rapport aux segments plus jeunes de la population active. Les travailleurs s'attendaient avec quelque certitude, du moins traditionnellement, de

prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans. Par conséquent, les employeurs hésitent à investir dans le capital humain des travailleurs âgés qui approchent de la fin de leur carrière, puisque le temps restant pour réaliser le rendement sur l'investissement est tellement court.

Les travailleurs âgés et l'apprentissage continu

Les travailleurs âgés, particulièrement ceux qui ont subi une perte d'emploi, tendent à être confrontés à un « triple défi » sur le marché du travail, ce qui les rend plus vulnérables aux changements de leur situation d'emploi.

- En premier lieu, les travailleurs âgés tendent à avoir des niveaux d'éducation et de formation plus faibles. Pourtant, le Groupe a constaté que parmi les travailleurs âgés licenciés, les niveaux d'éducation plus faibles tendent à être associés à des durées de chômage plus longues et au recrutement à des postes moins bien rémunérés lorsqu'ils sont réembauchés¹⁰³.
- En deuxième lieu, les travailleurs âgés ont de faibles niveaux de littératie; bien que pour les travailleurs âgés licenciés, la littératie fonctionnelle soit nécessaire pour suivre le recyclage qui peut être nécessaire pour trouver un nouvel emploi.
- Troisièmement, les travailleurs âgés doivent tenir compte du fait que le capital humain, comme tout autre capital, tend à se déprécier avec le temps. Ceci exige un investissement supplémentaire de la part des travailleurs et des employeurs dans l'apprentissage afin de maintenir leur « stock » de capital humain.

Pour aborder ces défis, les travailleurs âgés doivent, avec le temps, faire des investissements permanents dans la formation et les compétences. Ceci exige en fait que les travailleurs de tous âges adoptent une approche « d'apprentissage continu » à l'égard de leurs activités de formation et d'éducation.

L'approche traditionnelle consistait à ce que les particuliers obtiennent, quand ils étaient jeunes, une certaine éducation structurée grâce à l'école, ou une formation structurée grâce à des programmes professionnels ou d'apprentissage,

pour assurer leur entrée sur le marché du travail. Une grande partie de l'apprentissage subséquent prenait la forme de formation dispensée par l'employeur ou des remises à niveau périodiques dans des collèges communautaires. Dans bien des cas, les travailleurs âgés qui n'ont pas amélioré leurs compétences sont restés vulnérables pendant les périodes de chômage ou lors de transformations du marché du travail.

Les Canadiens doivent avoir l'occasion de participer avec succès au marché du travail tout au long de leur vie professionnelle. L'amélioration des perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail consiste notamment à aider la génération actuelle de travailleurs âgés et les travailleurs âgés de demain. L'apprentissage continu est critique sur le marché du travail d'aujourd'hui. L'augmentation de l'espérance de vie au Canada a effectivement prolongé la durée de la vie professionnelle des gens, et bon nombre s'attendent à travailler au-delà de la norme traditionnelle. La promotion de l'apprentissage continu dans le groupe actuel des travailleurs âgés améliorera probablement

leur flexibilité et leurs perspectives d'adaptation sur le marché du travail.

La situation des générations futures de travailleurs âgés dépendra en grande partie du fait qu'ils investissent en permanence dans l'éducation, les compétences et la formation nécessaires à une pleine participation au marché du travail. Pour les travailleurs âgés de demain, l'apprentissage continu est nécessaire pour améliorer leurs perspectives sur le marché du travail et concourir à une adaptation réussie à chaque étape de leur vie professionnelle.

Le Groupe d'experts a entendu de la bouche des intervenants et des Canadiens que les Canadiens n'ont pas une culture suffisante de l'apprentissage continu, particulièrement les travailleurs âgés. Le Groupe a constaté le besoin manifeste d'un effort combiné fédéral-provincial pour définir une stratégie permettant d'aborder cette importante question et d'y donner suite.

Les travailleurs âgés souhaitent continuer d'apprendre

La Coast Mountain Bus Company est l'un des nombreux employeurs du Canada qui reconnaît que la formation ainsi que des modalités d'emploi flexibles sont les ingrédients clés pour retenir leurs travailleurs âgés.

La Coast Mountain, qui a été nommée l'un des 30 meilleurs employeurs de la Colombie-Britannique en 2007, est une filiale de TransLink, la régie de transport du Grand Vancouver. La Coast Mountain compte 5 000 employés. Elle exploite des autobus, des navettes pour les petites collectivités, des SeaBus et des services de trolleybus dans la région fort active des Lower Mainland.

Sandra Hentzen, directrice des Stratégies de gestion des personnes de Coast Mountain, déclare que son organisation utilise la formation et la flexibilité d'emploi pour conserver ses travailleurs âgés : « Nous donnons des possibilités de formation à nos employés de longue

date afin de les encourager à rester avec nous. Et si, par exemple, des chauffeurs d'autobus prennent leur retraite à l'âge de 65 ans, nous les réembauchons pour conduire nos petits bus communautaires et nous leur proposons un horaire de travail plus flexible. »

Il y a 39 ans, Doug McDonald a commencé chez Coast Mountain comme chauffeur d'autobus. Depuis, il a travaillé avec l'entreprise comme inspecteur, superviseur de la voirie, gestionnaire de garage et aux communications.

« Je suis en bonne santé et je m'amuse toujours, d'expliquer McDonald. Les travailleurs âgés adoptent le changement, la croissance et les nouvelles technologies. En fait, ce qui nous maintient actifs, nous les travailleurs âgés, et qui nous fait revenir au travail, c'est l'environnement d'apprentissage. »

De la place pour l'action gouvernementale dans l'apprentissage continu

Responsabilités des particuliers et de l'employeur

Les décisions que les particuliers prennent au début de leur carrière déterminent leur niveau de participation au marché du travail et leurs possibilités futures de carrière. Celles-ci comprennent les choix à l'égard de l'atteinte d'un niveau fondamental de littératie et de l'investissement dans l'éducation et la formation, ainsi que le désir de maintenir sa propre « culture de l'apprentissage » personnelle tout au long de la vie.

Les particuliers assument certes la principale responsabilité pour leur propre apprentissage tout au long de leur carrière, mais il s'agit d'une responsabilité conjointe des particuliers et des employeurs. Les employeurs ont amplement la possibilité de soutenir l'amélioration de la littératie, de la formation et du processus d'apprentissage continu des travailleurs. Ils peuvent examiner leurs politiques et pratiques en matière de gestion des ressources humaines pour faire en sorte qu'elles encouragent l'alphabétisation, la formation et d'autres formes novatrices d'apprentissage; fournissent de la flexibilité dans les modalités de travail; ou instaurer des périodes sabbatiques d'apprentissage qui permettent aux employés d'investir dans leur propre apprentissage et les y encouragent.

Pour garantir que chaque nouvelle génération de travailleurs âgés ait de meilleures perspectives sur le marché du travail, les Canadiens doivent favoriser et soutenir une culture de l'apprentissage continu chez les particuliers ainsi que les employeurs. L'apprentissage continu améliorera les résultats sur le marché du travail des travailleurs individuels grâce à une rémunération plus élevée et à davantage d'expériences d'emploi continu. Comme des niveaux élevés de capital humain contribuent à une forte productivité, une augmentation de l'investissement dans l'alphabétisation et la formation à long terme accroîtra la compétitivité nationale ainsi que le niveau de vie collectif des Canadiens.

Un rôle pour le gouvernement

Lorsqu'il s'est penché sur les réponses stratégiques appropriées, le Groupe a pris en compte la portée de la compétence provinciale en éducation, formation et activités d'apprentissage connexes. Le Groupe a également prêté l'oreille aux points de vue exprimés par les intervenants selon lesquels les gouvernements devraient, lorsque c'est possible et souhaitable, travailler en collaboration et qu'il pourrait et devrait y avoir un rôle pour une approche pancanadienne.

Le Groupe a entendu les principaux intervenants déclarer avec fermeté que l'apprentissage, sous toutes ses formes, doit être de plus en plus continu ou tout au long de la vie et que tous les ordres de gouvernement doivent trouver des moyens d'accroître le soutien à l'alphabétisation, la formation et l'apprentissage continu. Il était également manifeste que les intervenants jugent que les politiques actuelles sont insuffisantes pour encourager l'apprentissage continu.

Recommandation 3

Que le gouvernement fédéral collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin de promouvoir la valeur, les avantages et l'importance, pour les travailleurs comme pour les employeurs, d'augmenter les niveaux de formation et d'alphabétisation par le biais de programmes en milieu de travail et autres, et de promouvoir également l'apprentissage continu tout au long de la carrière des travailleurs.

5. Soutien à la flexibilité pendant les transitions vers la retraite

Enjeux entourant les options de retraite

Au Canada, nous voyons des signes toujours plus nombreux que les schémas de retraite deviennent de plus en plus complexes. Tandis que certains travailleurs continuent de faire la transition traditionnelle du travail à plein temps à la retraite à plein temps, on dispose de plus en plus de données probantes indiquant que cette

« norme » évolue. Un nombre sans cesse croissant de travailleurs souhaitent planifier un processus grâce auquel ils passent progressivement à la retraite en prenant de l'âge. Ceci peut prendre la forme d'une réduction des heures de travail hebdomadaires, mais en conservant un emploi permanent, ou le travail pendant une partie de l'année, ou l'alternance entre des périodes de travail à temps plein et de périodes de travail non rémunéré. Pourtant, les options de retraite flexible ne sont pas facilement disponibles, bien que la demande soit forte.

La structure actuelle complexe des régimes de pension, les changements aux caractéristiques des régimes privés et l'évolution de la structure de l'emploi sur le marché du travail compliquent la façon de planifier sa retraite. Le Groupe a entendu des particuliers et des groupes d'intervenants touchés s'exprimer sur les enjeux suivants :

- À l'instar de la plupart des régimes privés, le Régime de pensions du Canada (RPC) continue d'utiliser 65 ans comme le principal âge de référence auquel les prestations sont fournies, bien que l'âge moyen de la retraite demeure inférieur à 65 ans et que les variations de l'âge de la retraite autour de 65 ans soient considérables.
- Un changement des régimes privés, qui passent de modalités à prestations déterminées à des modalités à cotisations déterminées, crée davantage de risques pour les employés à long terme.
- Le roulement et la mobilité des travailleurs sont des caractéristiques normales d'un marché du travail qui fonctionne bien et devraient être encouragés afin de faciliter l'adaptation économique. Cependant, ils constituent des défis considérables pour les travailleurs en raison des obstacles à la pleine transférabilité des prestations de pension.
- L'augmentation de l'emploi atypique pose également de nouveaux défis, parce que de nombreux travailleurs n'ont pas accès à des régimes de pension privés ou parce que leur accès est limité à une certaine valeur par suite de la nature de leur emploi.

Au niveau fédéral et provincial, des mesures et des programmes généraux sont en place pour

assurer la sécurité économique des Canadiens. Deux principaux programmes nationaux assurent la sécurité économique pendant la retraite et la vieillesse au moyen de pensions gouvernementales et de soutien du revenu.

Le premier est la Sécurité de la vieillesse (SV), qui consiste en la pension de SV, un Supplément de revenu garanti (SRG) et l'allocation au conjoint. Les dépenses pour ces programmes ont totalisé quelque 30,6 milliards de dollars¹⁰⁴ en 2006–2007. Le deuxième programme principal est le RPC, qui a engagé en 2006–2007 des dépenses pour les pensions d'environ 18,7 milliards de dollars¹⁰⁵; au Québec, sa contrepartie est le Régime des rentes du Québec (RRQ), qui a dépensé quelque 6,1 milliards de dollars¹⁰⁶ en prestations de pension en 2006–2007¹⁰⁷.

Les tendances variées et parfois complexes des transitions du travail vers la retraite témoignent des possibilités, des contraintes et des besoins de plus en plus divers des gens. Ils rendent également compte de la plus grande longévité des personnes. Outre le souhait pour une augmentation de la flexibilité et du choix pour faire la transition du travail vers la retraite, le Groupe a entendu parler du besoin de mettre à jour le RPC et le SRG.

Limitations du Régime de pensions du Canada en matière de flexibilité

Deux tendances donnent à penser que le besoin de flexibilité et de choix des gens augmente lorsqu'il s'agit de décider quand prendre sa retraite et comment faire la meilleure transition. La première tendance est le vieillissement de la population active qui entraîne une augmentation du nombre de travailleurs qui prendront ces décisions en matière de retraite. La seconde est l'augmentation au cours de la dernière décennie¹⁰⁸ des taux de participation des hommes et des femmes âgés de 55 à 64 ans. Comme ces tendances sont concomitantes, la demande pour une plus grande flexibilité afin de donner satisfaction aux personnes qui souhaitent continuer de travailler ou prendre la retraite d'un emploi à temps plein mais continuer à maintenir quelques attaches à l'emploi devrait augmenter. Il convient cependant de noter que si la tendance des taux de participation se maintient, elle pourra effectivement atténuer

les répercussions que le vieillissement de la génération du baby-boom exerce sur le taux de croissance de la population active globale.

Cette récente augmentation des taux de participation s'est produite malgré les limitations que comporte la conception des programmes existants de pension gouvernementale et d'autres programmes de la sécurité du revenu. Ces limitations peuvent créer des désincitations au travail et influencer sur les décisions en matière de retraite de certaines personnes¹⁰⁹. Il est particulièrement important de s'attaquer à ces limitations, compte tenu du ralentissement prévu du taux de croissance de la population active et, par conséquent, de la nécessité d'encourager et de soutenir la participation des travailleurs lorsqu'ils vieillissent.

Les principes du système de pension public

Le Groupe a entendu tout au long du processus de consultation qu'il faut faire preuve de flexibilité pour donner des possibilités de combiner le revenu d'emploi et le revenu de pension et permettre aux personnes de continuer de travailler sans que cela ait des effets défavorables sur leur pension. En s'appuyant sur les préoccupations exprimées par des Canadiens et l'importance qu'ils accordent au fonctionnement efficace du marché du travail et de l'économie en général, le Groupe a dégagé trois principes importants et reliés auxquels le système de pension public devrait adhérer :

1. Les travailleurs âgés qui souhaitent participer au marché du travail devraient disposer d'un maximum de choix et de flexibilité pour le faire.
2. Les options stratégiques qui soutiennent et encouragent la participation continue des travailleurs âgés devraient être dégagées et examinées.
3. Les obstacles et les désincitations à la participation des travailleurs âgés au marché du travail devraient être cernés et, dans la mesure du possible, supprimés.

Le Groupe a désigné, en gardant à l'esprit ces trois principes, un certain nombre de problèmes afférents à la conception du Régime de pensions du Canada.

Problèmes exigeant une intervention immédiate

Le Groupe a dégagé un certain nombre de problèmes du régime de pension actuel touchant les incitations à la retraite et le processus de consultation public a corroboré leur importance.

En premier lieu, on s'inquiète que la disposition de cessation du travail (ou « critère du travail ») du RPC ne puisse constituer un obstacle à la participation au marché du travail. Le règlement du RPC stipule qu'à l'heure actuelle pour que les travailleurs âgés de 60 à 64 ans puissent être admissibles à des prestations, ils doivent soit 1) cesser de travailler pendant la période du mois précédant le début du versement de la pension de retraite du RPC et du premier mois au cours duquel les prestations sont reçues, soit 2) gagner moins à leur travail que la prestation mensuelle maximale actuelle de pension de retraite du RPC.

L'avantage que comporte l'élimination de l'exigence de cessation du travail est que les personnes sont davantage motivées à rester au travail plus longtemps et moins portées à quitter le travail pour commencer à recevoir les prestations de pension du RPC¹¹⁰. Les employeurs seraient également encouragés à maintenir en emploi les employés ayant de longs états de service. Ce changement des exigences en matière d'admissibilité du RPC s'inscrit dans le droit fil de l'objectif consistant à accroître l'activité sur le marché du travail des travailleurs âgés.

Un deuxième problème afférent au règlement du RPC est qu'il interdit les cotisations au RPC sur le revenu d'emploi lorsqu'une personne commence à toucher une pension de retraite du RPC. Les intervenants ont fait observer au Groupe que le règlement du RPC devrait être modifié de façon à permettre le cumul de crédits du RPC sur des gains futurs. Si l'on permet à des personnes admissibles de travailler et de toucher des prestations de retraite du RPC tout en continuant de contribuer au RPC, on créerait la flexibilité dont ces travailleurs ont besoin pour adopter une transition plus variée entre l'emploi et la retraite. Cela créerait des incitations positives à travailler pour les personnes qui souhaitent continuer de contribuer au RPC afin d'accroître leurs droits à la pension¹¹¹.

Mise à jour du programme de Supplément de revenu garanti (SRG) afin d'accroître la flexibilité

Un autre facteur qui entrave les incitations au travail et crée des distorsions dans les décisions en matière de retraite découle de la façon dont le programme de Supplément de revenu garanti (SRG) traite la rémunération. Le SRG est un programme de sécurité économique national qui fournit aux prestataires à faible revenu de la Sécurité de la vieillesse (SV), un niveau minimum de soutien financier, lorsque le revenu tombe sous un seuil minimum. La prestation est donc fonction du revenu ou des moyens. On verse également une allocation aux personnes âgées de 60 à 64 ans qui sont conjoints de prestataires de la SV ou des veufs ou veuves.

Le SRG prévoit une disposition de récupération selon laquelle chaque dollar de revenu supplémentaire réduit la prestation touchée en vertu du programme de 50 cents. Ceci crée une forte désincitation à travailler parce que chaque dollar supplémentaire de revenu gagné est effectivement « imposé » aux fins de récupération au taux de 50 % (au-dessus des seuils)¹¹². Comme l'explique Kevin Milligan :

[TRADUCTION] « Le SRG, qui fonctionne à l'extérieur du système fiscal, réduit ces prestations de 50 cents pour chaque dollar de revenu externe (autres que celui de la Sécurité de la vieillesse). Cette disposition a pour objet de cibler la prestation sur les personnes qui sont le plus dans le besoin. En ajoutant une récupération de 50 cents aux autres taxes auxquelles sont confrontés les prestataires, le SRG rend cependant une vie professionnelle plus longue moins profitable pour les Canadiens à revenu modique¹¹³. »

Une conséquence de ceci est que l'effet de désincitation au travail est très fort pour les petits salariés, tandis que pour les salariés à revenu élevé, la récupération sur la prestation peut être aggravée parce qu'ils doivent payer de l'impôt sur le revenu gagné, ce qui aboutit à un taux d'imposition marginal net effectif élevé¹¹⁴. Le taux de récupération

sur le revenu gagné des personnes touchant une indemnité peut même être plus élevé. On prévoit que la récupération exercera un effet défavorable sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail et intensifiera leur motivation à prendre leur retraite plus tôt qu'ils le souhaiteraient.

Dans l'immédiat, le Groupe soutient le principe voulant que la conception du système de pension public tienne compte du souhait des personnes approchant de la retraite d'avoir la possibilité de faire la transition vers la retraite¹¹⁵. De même, le Groupe soutient le principe voulant que les effets de désincitation au travail inhérents à la conception du SRG, tels qu'ils sont décrits ci-dessus, soient réduits le plus possible.

Recommandation 4

Que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux collaborent afin d'élaborer et de mettre en œuvre des changements aux régimes fiscaux et de pension qui élimineraient les barrières systémiques et les désincitations au travail, afin de parvenir à un programme conçu pour offrir choix et flexibilité aux travailleurs âgés qui souhaitent participer au marché du travail et gagner un revenu.

Comme il faudra, pour y arriver, que les diverses administrations intéressées coordonnent entre elles les modifications aux régimes de pension et fiscaux, le gouvernement devrait :

- prendre des mesures pour éliminer la clause de cessation du travail du Régime de pensions du Canada;
- permettre aux personnes admissibles de travailler et de recevoir des prestations tout en contribuant encore à un régime de pension;
- réduire le plus possible l'effet de désincitation des dispositions de récupération du Supplément du revenu garanti;
- continuer de faciliter la retraite progressive par le biais de changements aux régimes fiscaux et de pension.

Problèmes à long terme exigeant un examen à long terme

Certains aspects du système de pension public, ainsi que d'autres programmes du système de sécurité sociale et fiscal, peuvent influencer sur les incitations au travail et les décisions en matière de retraite. Des intervenants se sont demandés si certains éléments du système de sécurité sociale plus général découragent au lieu de soutenir les incitations au travail et les possibilités de flexibilité et de retraite progressive – incitations décrites par le Groupe comme étant cruciales pour garantir la main-d'œuvre future du Canada.

Dans le contexte du vieillissement de notre société et de notre population active, et compte tenu des vastes problèmes dégagés dans le cadre du processus de consultation, le Groupe maintient avec force que ces systèmes et programmes doivent faire l'objet d'un examen permanent. Le gouvernement fédéral devra collaborer avec les provinces et les territoires pour évaluer les divers programmes et entreprendre et mettre en œuvre les changements des politiques qui améliorent leur inclusivité, donnent davantage de choix et de flexibilité aux particuliers pour équilibrer le travail et la retraite et augmentent la participation des travailleurs âgés au marché du travail. L'effet que peut exercer éventuellement sur les taux de participation l'interaction des programmes publics avec des régimes de pension privés était un autre sujet de préoccupations des intervenants. Le gouvernement fédéral devra également travailler et coordonner avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour faire en sorte que les régimes de pension publics et privés soient harmonisés de telle façon qu'ils procurent flexibilité et choix.

En outre, compte tenu du vieillissement de la population active, il serait prudent d'examiner s'il existe des désincitations éventuelles dans les régimes enregistrés d'épargne-retraite actuels pour les travailleurs âgés qui envisagent sinon de reporter leur retraite. Dans l'économie du Canada, l'emploi atypique, sous forme de travail à temps partiel, pendant une partie de l'année et indépendant a augmenté considérablement, au point où il regroupe actuellement environ un tiers de la population active. Le traitement des travailleurs atypiques aux termes du RPC et du RRQ est un autre sujet important de préoccupation.

Le budget fédéral de 2007 du Canada comprend des mesures visant à encourager la retraite progressive. Il s'agissait d'une étape positive et nécessaire pour donner aux particuliers un maximum de flexibilité et de choix afin qu'ils puissent équilibrer le travail et la retraite, participer au marché du travail et faire la transition vers la retraite complète¹¹⁶. Le gouvernement du Québec a également pris les devants en mettant en place un certain nombre de mesures afin de favoriser les transitions flexibles vers la retraite grâce à des changements au RRQ (voir l'encadré d'information ci-dessous).

Le gouvernement fédéral doit continuer d'entreprendre des réformes des régimes fiscal et de pension qui permettent la transition progressive vers la retraite, suppriment les obstacles systémiques et les désincitations au travail et créent des incitations pour que les travailleurs âgés continuent de participer plus longtemps au marché du travail. Le Groupe encourage donc le gouvernement fédéral à continuer de chercher des façons d'harmoniser les règles fiscales fédérales à l'endroit du revenu de retraite avec tout changement entrepris par le gouvernement du Québec.

Retraite progressive

Par retraite progressive, on entend de manière générale tout programme permettant de réduire progressivement le temps et la charge de travail au lieu de passer brutalement d'un emploi à plein temps à la retraite. Il existe deux formules de retraite progressive : une réduction graduelle des heures (ou des jours) de travail avant la retraite, ou un emploi à temps partiel après le départ à la retraite pour les pensionnés qui souhaitent continuer à travailler.

En ce qui concerne l'employeur, les programmes de retraite progressive peuvent lui permettre de conserver des travailleurs âgés qualifiés qui normalement quitteraient leur emploi, de réduire les coûts de main d'œuvre ou d'assurer la formation de remplaçants par les travailleurs âgés. La retraite progressive présente aussi des avantages pour les employés âgés. Elle les aide à s'adapter progressivement à la retraite tout en conservant un revenu plus élevé que s'ils devaient compter uniquement sur leur pension.

Ces dernières années, le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec se sont engagés à mettre en œuvre la retraite progressive. Dans l'exposé budgétaire de

2006–2007, le gouvernement du Québec a pris l'engagement de collaborer avec le gouvernement fédéral afin de mettre en œuvre les nouvelles dispositions visant à encourager une retraite progressive. Dans l'exposé budgétaire de 2007–2008, le gouvernement du Québec a élaboré des propositions détaillées pour la retraite progressive.

Au niveau fédéral, le Règlement de l'impôt sur le revenu interdit à l'heure actuelle les modalités de retraite progressive en empêchant les employés d'accumuler des prestations de pension, dans le cadre d'un régime de pension enregistré à prestations déterminées, s'ils touchent une pension du régime du même employeur ou d'un employeur affilié. Dans le budget fédéral de 2007, le gouvernement canadien a proposé de permettre à un employeur de verser simultanément une pension partielle à un employé tout en le laissant accumuler des prestations de pension supplémentaires. La mesure ne s'appliquera qu'aux employés âgés de 55 ans et plus qui ont droit à une pension non réduite. Ces changements entreront en vigueur à compter de 2008.

PARTIE IV

Soutien à l'adaptation des travailleurs âgés

1. Comprendre et soutenir la participation des travailleurs âgés au marché du travail : l'effet des programmes et le processus d'adaptation des travailleurs âgés

Lors du processus de consultation, le Groupe a cherché à mieux comprendre le processus d'adaptation et les programmes qui sont à la disposition des travailleurs âgés licenciés. Parmi les secteurs pour lesquels il a déterminé qu'une intervention gouvernementale conviendrait, citons l'amélioration de l'information sur le marché du travail qui est à la disposition des travailleurs, des employeurs, des chercheurs et des décideurs à différents paliers du gouvernement. Le Canada possède un organisme de collecte des données de renommée mondiale, en l'occurrence Statistique Canada. Cependant, le Groupe a relevé des lacunes certaines dans l'information relative aux travailleurs âgés et les façons dont celles-ci limitent une prise de décisions éclairée.

Information sur le marché du travail

Au cours de la période de 1950 à 2000, la population active canadienne a crû d'environ 200 %. Par contre, si les taux de participation demeurent constants, les analystes prévoient qu'entre 2000 et 2050, la population active n'augmentera que de 5 %¹¹⁷. Comme nous l'avons examiné à la partie I, même si ce ralentissement ne devrait pas provoquer une crise imminente de la population active, on prévoit néanmoins que des pressions considérables continueront de s'exercer sur le taux de croissance de la population active, sur certains employeurs à cause des pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions, et sur les employés en raison du prolongement de l'espérance de vie et du vieillissement de la population.

Cependant, le vieillissement de la population canadienne devrait avoir des incidences à long terme sur le fonctionnement efficace du marché du travail, sur l'économie et la croissance de la productivité, et il faudra effectuer une recherche sur ces effets pour orienter et éclairer la politique publique. On a besoin d'information et de travaux de recherche sur la nature et l'étendue de la discrimination en raison de l'âge, l'expérience du marché du travail des travailleurs âgés et les transitions des travailleurs âgés vers la retraite. La recherche internationale sur les conséquences économiques du vieillissement de la population est limitée, et la recherche canadienne sur les répercussions possibles du vieillissement de la population sur la population active et le marché du travail du pays est rare.

En outre, on entretient de fausses idées au sujet des répercussions du vieillissement de la population sur les employeurs et sur l'économie et à propos de la productivité des travailleurs âgés. La confusion règne également au sujet des répercussions sur la taille de la population active, car de nombreux Canadiens croient que la population active finira par diminuer à mesure que la population vieillit.

Pour éclairer efficacement les politiques et programmes qui touchent les travailleurs licenciés, il faut de l'information et de la recherche sur l'ampleur du déplacement des travailleurs, les caractéristiques des travailleurs licenciés et de leurs employeurs, l'expérience sur le marché du travail après le déplacement des travailleurs licenciés et l'efficacité des divers programmes et politiques conçus pour régler le problème des pertes d'emplois et ses conséquences. De même, pour éclairer efficacement les politiques et les programmes qui touchent les personnes âgées (p. ex., régimes de pension ou suppléments du revenu), il faut de l'information et de la recherche sur les transitions des travailleurs âgés vers le travail et hors du travail ou vers la retraite, et les effets des politiques publiques et des pratiques privées sur les décisions en matière de retraite. Le Groupe a également déterminé

qu'il s'impose de fournir de l'information aux travailleurs, aux employeurs, aux chercheurs et aux décideurs à divers paliers du gouvernement, ainsi qu'au grand public au sujet des pratiques en matière de ressources humaines qui sont favorables aux travailleurs âgés. Le Groupe était d'avis qu'en raison d'un manque de données à l'appui ou de travaux de recherche canadiens récents, il ne pouvait pas évaluer exactement ces aspects de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail. Cela donne à penser que le gouvernement fédéral a un rôle considérable à jouer pour corriger ce manque d'information.

Aborder les lacunes d'information et le manque de connaissances

Le Groupe est préoccupé par l'information sur le marché du travail et la recherche sur les travailleurs âgés et leurs expériences du marché du travail et de la retraite. En se fondant sur l'information actuelle, le Groupe a dégagé deux secteurs clés dans lesquels le gouvernement peut intervenir. Le premier est le besoin de s'attaquer aux lacunes d'information concernant les travailleurs âgés. Le second consiste à combler le manque de connaissances plus général au sujet des travailleurs âgés.

Les lacunes d'information

Deux des lacunes d'information les plus importantes au sujet des travailleurs âgés se rapportent au manque de statistiques sur :

- l'expérience du marché du travail des travailleurs âgés, particulièrement ceux qui ont été licenciés;
- les transitions des travailleurs âgés vers la retraite.

En 1986, Statistique Canada a effectué une enquête unique auprès des travailleurs licenciés comme supplément de l'Enquête sur la population active. Cette enquête supplémentaire a estimé le nombre de travailleurs licenciés au cours de la période de 1981 à 1985 et a recueilli de l'information sur le nombre de travailleurs licenciés, la raison du licenciement, l'effet du licenciement (y compris des données relatives à la période de chômage et la réinstallation) et l'activité de formation suivant le licenciement. Statistique Canada n'a pas répété cette enquête. Il y a donc une importante lacune d'information sur les travailleurs

licenciés. Celle-ci est particulièrement critique compte tenu de la nature dynamique du marché du travail canadien, qui se manifeste par des licenciements de travailleurs et la création d'emplois. À l'heure actuelle, un certain nombre d'industries canadiennes clés licencient en permanence des travailleurs, notamment plusieurs industries du secteur primaire, ainsi qu'un éventail d'industries dans le secteur plus général de la fabrication. Faute de données d'enquête exhaustives sur les travailleurs licenciés, on ne peut mener de recherche et d'analyse rigoureuses sur la nature du licenciement de travailleurs et les expériences d'emploi après le licenciement pour éclairer l'analyse des politiques au Canada¹¹⁸.

Le Bureau of Labor Statistics (bureau de la statistique du travail) des États-Unis soutient le US Census Bureau (bureau du recensement des États-Unis) en recueillant tous les deux ans des données sur les travailleurs licenciés au moyen d'un supplément de l'enquête principale sur les ménages, la Current Population Survey (enquête sur l'état de la population). Les données recueillies comprennent l'ampleur du licenciement; les caractéristiques des travailleurs licenciés; les raisons de la perte d'emploi; les caractéristiques géographiques, industrielles et professionnelles; la rémunération après le licenciement. Les données fournissent un ensemble exhaustif de statistiques sur les travailleurs licenciés et rendent possible une recherche de grande qualité sur un vaste éventail de questions connexes¹¹⁹.

En outre, Statistique Canada n'effectue pas à l'heure actuelle d'enquête exhaustive sur les travailleurs âgés et leurs transitions du travail vers la retraite. Le besoin et la valeur d'une telle information sont largement reconnus au Canada. D'autres grands pays industrialisés ont mis en place des études exhaustives qui répondent aux besoins des chercheurs et des analystes des politiques dans ce secteur. Parmi les études particulièrement dignes de mention, qui pourraient servir de modèles à une enquête canadienne semblable, citons l'English Longitudinal Survey of Ageing – ELSA (étude longitudinale anglaise du vieillissement) au Royaume-Uni; la Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe – SHARE (enquête sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe); et la Health and Retirement Study – HRS (enquête sur la santé et la retraite) aux États-Unis. Ces enquêtes générales sur la population sont à la fois exhaustives (s'inscrivant à l'appui d'analyses de recherche

détaillées et minutieuses) et longitudinales (permettant des analyses statistiquement fiables d'événements et de comportements dans le temps, notamment les transitions vers la retraite).

Lors des consultations, les points de vue des intervenants ont corroboré l'avis du Groupe que le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer pour produire des statistiques de grande qualité sur le marché du travail. Statistique Canada est dans une position idéale pour assumer la responsabilité de répondre à ces besoins d'information. Le gouvernement devrait concevoir et financer des enquêtes à long terme sur le marché du travail qui combleraient les lacunes d'information sur les travailleurs licenciés et les transitions vers la retraite.

Recommandation 5

Que le gouvernement fédéral demande à Statistique Canada de concevoir et mettre en œuvre une nouvelle enquête sur les travailleurs licenciés nationale comme supplément régulier de l'Enquête sur la

population active. Cette nouvelle enquête devrait être effectuée au moins tous les deux ans, et de telle façon qu'il soit possible d'analyser la transition des travailleurs âgés entre le travail et la retraite. Elle devrait comprendre des renseignements pertinents sur les licenciements permanents qui se sont produits au moins trois ans avant l'enquête.

Recommandation 6

Que le gouvernement fédéral demande à Statistique Canada de concevoir et mettre en œuvre une nouvelle enquête longitudinale sur les transitions du travail à la retraite à l'échelle nationale. Cette nouvelle enquête devrait être effectuée au moins tous les deux ans mais de préférence, annuellement. Cette enquête permettrait de faire des analyses longitudinales de la transition de travailleurs âgés du travail vers la retraite et devrait comprendre des renseignements sur les facteurs qui influent sur la décision des travailleurs de prendre leur retraite.

La présence de quatre générations dans un même lieu de travail signifie un potentiel sans précédent

Pour la première fois de l'histoire récente, quatre générations sont au travail. Lorsque ces quatre générations – les vétérans, la génération du baby-boom, la génération X et la génération Y – apportent leurs propres valeurs, expériences et attitudes au travail, cela peut aboutir à un mélange corsé de défis en matière de ressources humaines.

Plutôt que de se concentrer sur les conflits qui risquent de se produire lorsque des employés âgés et jeunes travaillent côte à côte, des éducateurs comme Carol Hawkins aident les organisations à puiser dans le potentiel sans précédent de collaboration que représente cette population active qui réunit quatre générations.

Hawkins, gestionnaire de projet du Centre for Education and Work de l'Université de Winnipeg et président du Manitoba Prior

Learning Assessment Network (réseau d'évaluation des acquis du Manitoba), analyse les caractéristiques de chaque génération et ses points forts en ce qui a trait aux compétences fondamentales, notamment la collaboration, la communication interpersonnelle, la résolution de problèmes, la prise de décisions, le leadership et l'apprentissage.

Hawkins déclare qu'en améliorant la culture du travail, les employeurs peuvent réduire le roulement et maintenir en emploi des employés âgés qui possèdent des compétences et des connaissances essentielles pour l'organisation.

« Si les employeurs et les employés possèdent les outils qui leur permettent de comprendre la dynamique plurigénérationnelle, ils peuvent prendre appui sur les points forts des quatre générations », de déclarer Hawkins.

Le déficit de savoir

La préoccupation que nourrit le Groupe d'experts au sujet de la nécessité de réduire le déficit de savoir au sujet des travailleurs âgés comporte deux dimensions. La première provient du manque de recherche canadienne sur un éventail de questions critiques au sujet des travailleurs âgés. La seconde a trait au manque apparent d'information et de connaissances des particuliers et des employeurs, comme en témoignent leurs fausses idées et leurs attitudes à l'endroit du vieillissement de la population, du prolongement de la durée de vie et des travailleurs âgés.

Tous les intervenants clés, notamment les personnes jeunes et âgées, les employeurs, les syndicats et les décideurs de tous les paliers de gouvernement doivent mieux comprendre les incidences économiques du vieillissement de la population. Voici quelques-unes des questions fondamentales :

- Quelles sont les pressions importantes qui résulteront du vieillissement de la population active?
- Quelles sont les incidences d'un ralentissement de la croissance de la population active pour la productivité et la croissance économique?
- Quelles sont les incidences du vieillissement de la population active pour les transitions du travail vers la retraite et les programmes comme les pensions si les personnes ont une espérance de vie plus grande?

Le Groupe remarque tout particulièrement le manque d'information et de connaissances des particuliers et des employeurs, de certaines de leurs fausses idées au sujet des travailleurs âgés, du besoin d'un dialogue au sujet des questions afférentes au vieillissement de la population active et de la retraite et de la nécessaire amélioration de l'échange d'information et de pratiques exemplaires dans tous les lieux de travail. Pour faciliter la réalisation de ces résultats, il faut mettre à la disposition des employeurs, des particuliers et d'autres intervenants de l'information, des connaissances d'actualité et pertinentes sur les aspects économiques du vieillissement de la population et de la population active, et ce en temps opportun.

Il s'impose de veiller à ce que la meilleure information et les meilleures statistiques soient disponibles pour étayer la capacité du pays à produire de la recherche de grande qualité qui soutiendra l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes et éduquer les Canadiens de façon à éclairer leur choix et améliorer leur propre prise de décisions. Cependant, le fait de disposer de données ne signifie pas nécessairement que les connaissances dont nous avons besoin seront produites et diffusées.

Pour s'attaquer au déficit de savoir, le Canada a besoin d'une solide base d'information et de statistiques, ainsi que de ressources qui sont mobilisées simultanément et de façon coordonnée. Le Groupe propose que le gouvernement crée un centre de recherche chargé d'analyser les incidences du vieillissement de la population pour le marché du travail et l'économie. Le centre devrait être rattaché à un établissement existant axé sur la recherche et comporter un réseau de chercheurs clés de l'ensemble du milieu de la recherche. Il devrait se consacrer principalement à l'analyse économique et à la diffusion d'information. Ses trois principales fonctions comprendraient la tenue de bases de données de grande qualité; le soutien à l'élaboration d'une recherche permanente de grande qualité (afin de créer une base de savoir et de données probantes à partir de laquelle on peut élaborer des politiques); et la diffusion de connaissances et d'information, une sensibilisation accrue et la promotion d'un discours éclairé sur les questions liées au vieillissement de la population active.

Recommandation 7

Que le gouvernement fédéral crée un centre d'étude portant sur les incidences du vieillissement de la population sur le marché du travail, l'économie, la concurrence et la productivité. Le rôle du centre serait :

- **de recueillir de l'information pertinente sur les travailleurs âgés;**
- **d'effectuer de la recherche et des analyses sur les incidences économiques du vieillissement de la population et de rendre le public plus conscient des réalités du vieillissement de la population active et des enjeux économiques associés au vieillissement de la population;**

- **de diffuser de l'information et des connaissances d'actualité au sujet des aspects économiques du vieillissement de la population aux employeurs, aux travailleurs et à d'autres intervenants intéressés et touchés par cette situation.**

2. Soutien à l'adaptation des travailleurs âgés licenciés au Canada : garantir l'aide à l'adaptation, le renouvellement du programme d'a.-e. et la mise à jour de l'ICTA

Élaboration de politiques axées sur l'adaptation des travailleurs âgés

Les travailleurs âgés réussissent certes bien sur le marché du travail par rapport à ceux d'autres groupes d'âge, mais certains d'entre eux sont plus vulnérables – particulièrement les travailleurs de sexe masculin dans des industries en déclin (p. ex., la pêche, la foresterie, les pâtes et papiers) ou dans des collectivités mono-industrielles qui sont liées à des secteurs en perte de vitesse. Ces caractéristiques ne font pas qu'accroître le risque de chômage, elles ont également tendance à prolonger la durée du chômage et, partant, le coût du déplacement risque d'être plus élevé.

Le Groupe a clairement entendu de la bouche même des Canadiens que les industries en déclin créent un déplacement des travailleurs considérable qui exige de l'adaptation, que les travailleurs âgés en particulier ont du mal à s'y adapter par leurs propres moyens et que les Canadiens attendent de l'aide de leur gouvernement. De nombreux travailleurs âgés ont des niveaux de scolarité inférieurs à la moyenne, ce qui aggrave leurs difficultés d'adaptation. Leurs compétences peuvent être liées à d'anciennes technologies ou peuvent s'être détériorées avec le temps, et comportent peu de possibilités de

réorientation. Par conséquent, certains travailleurs âgés licenciés sont vulnérables, parce que leur capacité à s'adapter au marché du travail – notamment trouver de l'emploi dans une industrie ou une profession différente – est limitée. Ces travailleurs âgés vulnérables sont, par conséquent, un groupe cible tout désigné pour une intervention stratégique.

Un principe général veut que toute stratégie d'intervention fondée sur des politiques n'aille pas à l'encontre des forces du marché du travail – sauf lorsque les forces du marché produisent des effets nuisibles nets et permanents ou lorsque le marché ne fonctionne pas. Des facteurs tels que les obstacles à la mobilité découlant de coûts d'adaptation élevés, par exemple, peuvent empêcher les travailleurs qui ont besoin d'un emploi de l'obtenir, et de ce fait le taux de chômage demeure artificiellement élevé.

La présence d'obstacles particuliers à l'adaptation dans certaines industries ou régions laisse entrevoir qu'un programme ciblé pour les travailleurs âgés s'impose. Un tel programme aborderait un problème bien déterminé dans le contexte d'une économie canadienne et d'un marché du travail qui fonctionnent bien à d'autres égards et dans lesquels des pressions à la hausse de plus en plus fortes s'exercent sur la rémunération et que la demande pour des travailleurs spécialisés augmente. (Par contraste, un vaste programme qui n'est pas bien ciblé pourrait intensifier les pressions croissantes dans certaines industries ou secteurs de l'économie.)

L'objectif global de la stratégie d'élaboration de politiques consiste à fournir un soutien à l'adaptation aux travailleurs âgés du Canada grâce aux moyens suivants :

- amélioration de leur employabilité à long terme afin qu'en cas de perte d'emploi, ils aient une meilleure chance de réussir à s'adapter;
- amélioration de la période de transition vers le réembauchage (p. ex., atténuation des pertes de revenu);
- amélioration de leur choix à l'égard de la transition vers la retraite.

Un centre axé sur la participation des membres aide des danseurs à exprimer leurs talents de façon inédite

Les danseurs s'entraînent pendant de longues heures et prennent des risques physiques chaque jour. De nombreux danseurs sont des travailleurs autonomes et disposent d'un filet de sécurité financier modique, voire inexistant. Comme ils se sont entraînés intensément depuis l'enfance et ont consacré leur vie professionnelle à la danse, ces personnes ne connaissent pas grand-chose à d'autres genres de travail. Par conséquent, lorsque vient le moment inévitable d'abandonner la danse et de faire la transition, ce changement peut être dévastateur sur les plans psychologique et financier.

Soucieuse de répondre au besoin de services de soutien à la transition dans le milieu de la danse, Joysanne Sidimus, ancienne danseuse principale du Ballet national du Canada et récente lauréate du Prix du Gouverneur général pour les arts de la scène – réalisation artistique, a fondé le Centre de ressources pour danseurs en transition (CRDT) en 1985. Depuis sa création, le CRDT a aidé plus de 10 000 danseurs professionnels à faire la transition vers des carrières du spectacle, entre celles-ci et à partir de celles-ci.

Le CRDT fonctionne comme organisme axé sur la participation des membres. Les cotisations annuelles sont fondées sur un pourcentage du revenu lié à la danse et vont de 75 \$ à 250 \$. Seize compagnies de danse canadiennes versent des cotisations de contrepartie au

nom de leurs employés qui sont membres du CRDT. Les membres ont accès à des subventions pour le recyclage, à des moyens de subsistance, à des conseils d'orientation, à des subventions de perfectionnement, à des prix et des bourses ainsi qu'à un ensemble de services de perfectionnement professionnel, notamment des ateliers, des groupes de discussion et des supports d'éducation. Le CRDT fonctionne également comme centre de ressources pour l'ensemble du milieu de la danse et du public et s'efforce d'améliorer la situation socioéconomique des artistes de tout le pays.

Le CRDT reçoit un important financement du ministère du Patrimoine canadien, et il est également financé par de nombreux autres bailleurs privés et publics.

La directrice exécutive du CRDT, Amanda Hancox, déclare que lorsque les danseurs partent à la retraite et se lancent dans de nouvelles carrières, le soutien est un élément déterminant.

« La passion, la concentration, le dévouement, l'autodiscipline et la détermination que les danseurs ont développés depuis leur plus jeune âge sont des atouts transférables, fait observer Mme Hancox. Aider les danseurs à effectuer des transitions de carrière afin qu'ils puissent trouver de nouvelles façons d'exprimer leur immense talent enrichit notre population active et notre culture canadienne. »

À court terme, les réalités du marché du travail devraient améliorer l'emploi et la rémunération de la population cible. À long terme, un programme ciblé devrait à la fois contribuer à la croissance de l'économie et celle de la main-d'œuvre.

Le Groupe a soigneusement examiné les données disponibles au sujet des politiques d'adaptation et d'employabilité canadiennes et internationales et a étudié l'efficacité de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA). Selon le Groupe, les mesures existantes pourraient être simplement augmentées à moins que des nouveaux programmes soient vraiment nécessaires et afin d'éviter le double emploi. Des intervenants de tout

le Canada ont exprimé l'importance des questions d'adaptation et le potentiel que présentent divers programmes d'aider les travailleurs âgés. Ils considèrent généralement le régime d'assurance-emploi (a.-e.) comme étant à juste titre la pièce maîtresse de la politique d'adaptation canadienne – et le Groupe abonde dans leur sens.

La pièce maîtresse de la politique d'adaptation du Canada : le programme d'a.-e.

Couverture et objectifs du programme d'a.-e.

Créée en 1941 sous l'appellation *Loi sur l'assurance-chômage*, l'a.-e. est une forme d'assurance sociale qui touche la plupart des employeurs et des employés canadiens. Elle est financée au moyen de cotisations de l'employeur et de l'employé, un seul taux de cotisation étant établi pour les participants à haut risque et à faible risque, afin que les travailleurs les plus vulnérables sur le plan économique puissent se permettre d'être couverts. La participation au programme est obligatoire pour tous les employés et les employeurs – caractéristique qui garantit que les travailleurs exposés à un faible risque de perte d'emploi et les employeurs présentant un faible risque de licencier des employés, ne puissent pas refuser d'y participer. Il convient de noter que, bien que les travailleurs âgés et jeunes soient admissibles au même titre à participer au programme d'a.-e., leurs expériences sur le marché du travail et leurs défis en matière de chômage sont différents.

Les deux principaux objectifs du programme d'a.-e. consistent à remplacer une partie de la perte de revenu que subissent des personnes par suite d'une perte d'emploi au moyen d'une protection du revenu à court terme et à soutenir les efforts que font les chômeurs pour retourner au travail. Le programme d'a.-e. actuel fournit un remplacement de la rémunération pour une durée de chômage fixe¹²⁰.

Environ 1 million d'entreprises et 16 millions de particuliers (soit environ 95 % des travailleurs rémunérés) versent des cotisations d'a.-e., et chaque année, quelque 2 à 3 millions de travailleurs demandent des prestations d'a.-e. En 2005–2006, les dépenses pour les prestations ordinaires de l'a.-e. ont totalisé quelque 8 milliards de dollars, dont à peu près 1,3 milliard étaient destinés à des chômeurs âgés de 55 ans et plus¹²¹. Le programme d'a.-e. fournit également des prestations spéciales – soutien du revenu en cas de maladie ou pour un congé de maternité ou parental ou pour soins prodigués par compassion. En 2005–2006, les dépenses pour les prestations

spéciales ont totalisé quelque 4 milliards de dollars, dont seulement 160 millions environ étaient destinés à des travailleurs âgés de 55 ans et plus¹²².

Remplacement de la rémunération dans le cadre de l'a.-e.

Le remplacement de la rémunération versé aux prestataires sous forme de prestations est administré aux termes de la partie I du programme. L'admissibilité d'un employé à recevoir des prestations dépend du nombre d'heures d'« emploi assurable » qu'il a accumulées au cours de la période de 52 semaines précédant son chômage. Au début d'une période de prestations, le prestataire est assujéti à un délai de carence de départ de deux semaines, qui est analogue à la « franchise » d'un régime d'assurance. Le montant de la prestation touchée dépend de la rémunération hebdomadaire moyenne de la personne pendant les 26 semaines précédentes et est limité pour ce qui est du niveau de remplacement. Le programme d'a.-e. ne remplace que 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable de 41 100 \$ par an.

Soutien de l'emploi ou mesures « actives »

Aux termes de la partie II de l'a.-e., les prestataires ont le droit de recevoir une variété de services au réembauchage et de mesures de soutien. Collectivement, on les désigne souvent comme politiques actives du marché du travail destinées à concourir à un retour au travail opportun et réussi. Les activités financées au titre de la partie II relèvent soit du Service national de placement (SNP) ou des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

Les services et programmes fournis dans le cadre du SNP comprennent l'accès à l'information sur le marché du travail qui contribue à appairer les employés et les employeurs, et un guichet d'emplois libre-service qui fournit également de l'appariement d'emploi, du perfectionnement professionnel et du soutien à la préparation d'un curriculum vitæ.

Tableau 2

Prestations d'emploi et mesures de soutien aux termes de la partie II de l'a.-e.	
Prestations d'emploi	
Subventions salariales ciblées	<ul style="list-style-type: none"> – Aident les chômeurs admissibles à acquérir de l'expérience en milieu de travail en fournissant aux employeurs une aide financière pour le salaire des participants qu'ils n'auraient normalement pas embauchés en l'absence de subvention.
Suppléments de revenu ciblés	<ul style="list-style-type: none"> – Aident certains prestataires d'a.-e. ou chômeurs à long terme à accepter d'occuper un emploi peu rémunéré. L'ajout d'un complément salarial temporaire à ces emplois incitent les personnes qui n'auraient pas accepté un emploi au salaire minimum à intégrer le marché du travail. <p>Le Supplément de retour au travail du Québec constitue la seule mesure du genre actuellement en vigueur.</p>
Travail indépendant	<ul style="list-style-type: none"> – Fournissent une aide financière et des conseils en planification d'entreprise aux participants qui en sont au stade de lancement initial de leur propre entreprise. <p>Couvrent les frais de subsistance et d'autres dépenses au cours des premières étapes du démarrage de l'entreprise.</p>
Partenariats pour la création d'emplois	<ul style="list-style-type: none"> – Offrent aux participants l'occasion d'acquérir une expérience de travail dans le cadre de projets communautaires qui ont aussi des retombées positives pour la collectivité et l'économie locale.
Développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> – Permet aux participants d'acquérir des compétences en emploi grâce à une aide financière directe leur permettant de choisir, d'organiser et de payer leur formation.
Mesures de soutien – services	
Services d'aide à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> – Subventionne les organismes afin de les aider à offrir des services d'emploi aux chômeurs. <p>Les services peuvent comprendre le counselling d'emploi, l'établissement de plans d'action, les techniques de recherche d'emploi, les services de placement, l'information sur le marché du travail, les services de gestion de cas et de suivi.</p>
Partenariats du marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> – Offrent du financement pour aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à renforcer leur capacité à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en place des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. <p>Ces partenariats comprennent l'élaboration de plans et de stratégies et la mise en place de mesures d'adaptation.</p>
Recherche et innovation	<ul style="list-style-type: none"> – Appuyer les activités permettant de trouver de meilleures façons d'aider les gens à devenir ou à rester apte à occuper ou à garder un emploi et à être des membres productifs du marché du travail. <p>Des fonds sont versés aux bénéficiaires admissibles afin de les aider à mener des projets de démonstration et de recherche à cette fin.</p>
Source : RHDSC (2007) (Annexe 3.3)	

Ententes sur le développement du marché du travail entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires

En 1996, le gouvernement fédéral a proposé aux provinces et territoires de conclure des partenariats bilatéraux pour la planification, l'exécution et l'évaluation de programmes actifs du marché du travail fournis en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ces partenariats se présentent sous la forme d'Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) qui ont pour objet de satisfaire aux exigences particulières de différentes provinces et de différents territoires. Les EDTM appartiennent en général à l'un des deux types suivants :

- les ententes cogérées, aux termes desquelles le gouvernement fédéral met en œuvre des mesures actives conformément à la partie II de l'a.-e., mais assume la responsabilité mutuelle avec les provinces et territoires pour la planification et l'évaluation des mesures actives;
- les ententes de transfert, aux termes desquelles les provinces et territoires assument la responsabilité pour la planification et la mise en œuvre des mesures actives, mais où l'évaluation est une responsabilité conjointe (à l'exception du Québec, qui assume la responsabilité pour l'évaluation).

Des ententes cogérées sont en place à Terre-Neuve-et-Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Colombie-Britannique, au Yukon et avec un partenariat stratégique en Nouvelle-Écosse. Des ententes de transfert ont été conclues pour le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et l'Ontario. Aux termes de ces ententes, le gouvernement fédéral continue de financer les mesures actives par le biais du programme d'a.-e.

Les activités menées dans le cadre des PEMS (voir le tableau 2) sont à la disposition des prestataires d'a.-e. actuels et passés, qui répondent aux critères du programme¹²³. En outre, certains chômeurs désignés comme « non assurés » peuvent être admissibles à des services d'emploi aux termes des programmes des Services d'aide à l'emploi ou du SNP.

Ententes sur le développement du marché du travail et a.-e.

Les PEMS sont déployées au moyen d'Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) avec chaque province et chaque territoire. Les EDTM sont cogérées – ou elles impliquent une entente de transfert en vertu de laquelle une province ou un territoire assume la pleine responsabilité pour la conception et la mise en œuvre de mesures d'emploi actives exécutées dans le cadre du programme d'a.-e. Dans les administrations dans lesquelles les EDTM sont cogérées, le gouvernement fédéral est à négocier le transfert intégral des PEMS.

En outre, le budget fédéral de 2007 du Canada proposait la création d'un nouveau programme devant être exécuté au moyen d'ententes

bilatérales avec les provinces et territoires, afin d'améliorer les niveaux de compétence et d'accroître la participation au marché du travail de personnes qui ne faisaient pas partie du marché du travail. Le programme s'adressera aux chômeurs qui ne sont pas admissibles aux prestations ou aux programmes d'a.-e.

Préoccupations au sujet du programme d'a.-e.

Tout au long du processus de consultation, le Groupe a pris connaissance d'un certain nombre de graves préoccupations au sujet du programme d'a.-e. actuel et a entendu des propositions de changements du programme d'a.-e. qui aideraient les travailleurs âgés. Les préoccupations sont notamment les suivantes :

- le traitement de l'indemnité de départ comme rémunération en vertu des règles actuelles, particulièrement pour les travailleurs ayant de longs états de service;
- le niveau et la disponibilité actuels des prestations aux termes de la partie I de l'a.-e., particulièrement dans les régions économiques dans lesquelles le taux de chômage est faible;

- le niveau et les types de services fournis aux travailleurs âgés aux termes des PEMS de la partie II de l'a.-e.;
- l'accès des travailleurs âgés aux mesures de soutien lorsque les PEMS auront été entièrement confiées aux provinces et territoires;
- les cotisants de longue date au programme d'a.-e. devraient-ils recevoir des prestations spéciales lorsqu'ils deviennent chômeurs (les travailleurs ayant de longs états de service tendent à être plus âgés, à être des cotisants de longue date au programme d'a.-e. et à subir d'importantes pertes de rémunération lorsqu'ils sont licenciés).

Les intervenants étaient d'avis que des mesures immédiates pourraient être prises pour améliorer le soutien grâce aux programmes d'a.-e. existants aux termes des parties I et II. Par ailleurs, on pourrait élaborer une variété de politiques visant l'employabilité des travailleurs âgés grâce à diverses mesures actives (p. ex., la formation) et améliorer ainsi le soutien du revenu pour la transition menant à un retour au travail. Les intervenants ont également fait valoir qu'il y avait des problèmes systémiques plus vastes qui faisaient ressortir le besoin d'un examen plus fondamental de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Le Groupe était d'avis qu'il s'agit de préoccupations légitimes dans le contexte de l'incertitude et des défis difficiles auxquels sont confrontés les chômeurs âgés. Il était d'accord avec des points de vue exprimés au cours du processus de consultation, selon lesquels le programme d'a.-e. ne parvient progressivement plus, d'une certaine façon, à répondre aux besoins des Canadiens, particulièrement des travailleurs âgés licenciés. Le Groupe a donc désigné deux principaux secteurs pour examen : la mise à jour du programme d'a.-e. afin d'améliorer l'adaptation des travailleurs âgés et l'examen du programme d'a.-e. afin d'en combler les lacunes.

Mise à jour des règles du programme d'a.-e. concernant le traitement de l'indemnité de départ

Règlements actuels de l'a.-e. concernant l'indemnité de départ

Le programme d'a.-e. traite l'indemnité de départ comme une rémunération d'emploi aux fins de l'établissement des prestations¹²⁴. On justifie ceci en disant que l'indemnité de départ est considérée comme une forme de dédommagement versé à un employé pour la perte de l'emploi sur lequel la période de prestations d'a.-e. est fondée. Le versement de prestations d'a.-e. en même temps que l'indemnité de départ est considéré à l'heure actuelle comme une double indemnisation de la perte d'emploi.

Un travailleur qui a subi une perte d'emploi et qui a touché une indemnité de départ forfaitaire peut à l'heure actuelle avoir accès aux prestations aux termes de la partie II de l'a.-e. (les mesures actives). Cependant, les prestations ordinaires qui servent de remplacement partiel de la rémunération (aux termes de la partie I de l'a.-e.) ne sont versées aux chômeurs que lorsque l'indemnité de départ est épuisée et que le délai de carence de deux semaines est échu.

À l'heure actuelle, l'indemnité de départ forfaitaire est répartie comme « rémunération » entre les semaines suivant immédiatement la perte d'emploi du travailleur, et la rémunération hebdomadaire imputée est calculée en fonction du taux de rémunération normal précédent du travailleur. Le montant de l'indemnité de départ est « réparti » sur un certain nombre de semaines en fonction de la rémunération hebdomadaire moyenne du prestataire, et les prestations d'a.-e. commencent lorsque l'indemnité de départ est épuisée.

Révision du traitement de l'indemnité de départ

Une grave préoccupation qui a été soulevée lors du processus de consultation concernait le traitement de l'indemnité de départ et le délai de carence aux termes des règles actuelles de l'a.-e. Le Groupe a clairement entendu de nombreux travailleurs âgés affirmer qu'il est injustifié que les prestations d'a.-e. ne commencent que lorsque l'indemnité de départ est épuisée.

Règlement de l'a.-e. régissant l'indemnité de départ

- Le moment auquel les prestations d'a.-e. peuvent être versées dépend non pas du moment où l'emploi est perdu (voire de la perte effective ou non), mais du moment où un « arrêt de la rémunération » se produit.
- L'article 35 du *Règlement de l'a.-e.* définit la rémunération qu'il faut tenir en compte pour déterminer s'il y a eu un arrêt de rémunération comme étant le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi.
 - Les prestations ordinaires sont payables lorsque la rémunération cesse pendant sept jours et davantage, même si le licenciement n'est pas permanent.
 - Si un travailleur licencié temporairement touche une paie de vacances, elle est répartie sur les semaines au début de la période de licenciement, et un arrêt de la rémunération ne se produit que lorsque la paie de vacances est épuisée.
- L'indemnité de départ découlant d'un licenciement permanent est également prise en compte et répartie sur les semaines suivant immédiatement la suppression d'emploi.
- L'article 36 du *Règlement d'a.-e.* établit les règles pour la répartition du revenu versé sous forme de somme forfaitaire qui est considéré comme une rémunération entre les semaines spécifiques :
 - au taux de la rémunération hebdomadaire normale du travailleur
 - à partir de la semaine au cours de laquelle le licenciement s'est produit.

Selon leur raisonnement, l'indemnité de départ est fondée sur la durée de l'affectation globale avec l'employeur et ne dépend pas, de ce fait, des expériences d'emploi récentes de la personne lors de la période de référence de l'a.-e.

On s'inquiète également que lorsque l'indemnité de départ est traitée comme une rémunération et utilisée au lieu des prestations d'a.-e., elle n'est pas disponible pour aider les travailleurs âgés à s'adapter à une perte d'emploi en couvrant, par exemple, les coûts de recherche d'emploi ou pour financer le déménagement. En outre, le traitement actuel de l'indemnité de départ rend de tels paiements moins utiles pour les employés qui perdent leur emploi et réduit, de ce fait, la motivation des employés à négocier cette forme d'assurance contre la perte d'emploi avec leurs employeurs.

Le nombre de prestataires subissant des retards des versements d'a.-e. à cause de l'indemnité de départ est relativement faible, tout comme l'est le nombre de travailleurs âgés touchés par le traitement de l'indemnité de départ comme rémunération. Néanmoins, certains travailleurs ayant de longs états de service et justifiant de longues périodes d'indemnité de départ à des niveaux relativement élevés de rémunération

moyenne pourraient effectivement subir quelques réductions de leur droit d'a.-e. s'ils touchent un montant équivalent à plus d'un an d'indemnité de départ.

En 2005, par exemple, la « répartition » de l'indemnité de départ a retardé la réception des prestations d'a.-e. pour environ 6,4 % (soit 89 900) de tous les nouveaux prestataires ordinaires; sur ces travailleurs, environ 12,4 % (soit environ 11 130) étaient âgés de 55 ans et plus. Les indemnités de départ étaient, en moyenne, réparties sur cinq semaines, et dans presque 70 % des cas, la paie n'était répartie que sur une à quatre semaines. Seulement quelque 2 % des nouveaux prestataires touchant une indemnité de départ en avaient pour plus de 20 semaines. Seules les personnes touchant plus de 57 semaines d'indemnité de départ auraient subi une réduction de leur droit d'a.-e.

Le Groupe était d'avis que le traitement de l'indemnité de départ comme rémunération pour les travailleurs âgés ayant de longs états de service et qui n'ont pas touché de prestations d'a.-e. au cours des dernières années constitue une sorte de pénalité. Cela les place même dans une situation financière plus désavantageuse lorsqu'ils sont licenciés. Au regard de ces

Exemple d'un prestataire d'a.-e. ayant touché une indemnité de départ

- « Samuel » a 57 ans et a été licencié de son poste de contremaître dans une usine de papier.
- Au cours de l'année passée, Samuel a travaillé 40 heures et gagné 800 \$ chaque semaine.
- Justifiant de plus de 2 000 heures d'emploi assuré dans une région d'a.-e. ayant un taux de chômage supérieur à 10 %, il a droit à un maximum de 45 semaines de prestations ordinaires d'a.-e., au taux hebdomadaire maximum de 423 \$.
- Son indemnité de départ après 39 ans de service était de 31 200 \$, soit l'équivalent de neuf mois de salaire.
- Son indemnité de départ est répartie comme « rémunération » aux fins des prestations sur les 39 semaines suivant sa perte d'emploi, ce qui signifie que les prestations d'a.-e. ne sont pas payables pendant cette période.
- La rémunération répartie, cependant, n'est pas assurable, puisqu'aucun travail n'est effectué pour cet argent (sinon quiconque pourrait acheter des heures assurées, présenter une demande et retirer des prestations d'a.-e.).
- Cependant, la période de prestations normale de 52 semaines au cours de laquelle les prestations ordinaires d'a.-e. peuvent être versées a été prolongée; par conséquent, s'il est toujours au chômage et disponible pour travailler après 39 semaines, il peut, après un délai de carence de deux semaines, percevoir jusqu'à 45 semaines de prestations d'a.-e. au cours des 50 semaines suivantes.
- La période de prestations peut être prolongée uniquement jusqu'à un maximum de 104 semaines, si Sam a donc reçu plus de 57 semaines d'indemnité de départ, il ne peut pas percevoir toutes les prestations d'a.-e. auxquelles il est admissible.
- Dans les régions d'a.-e. dans lesquelles les taux de chômage sont inférieurs à 10 %, le maximum de prestations auxquelles il a droit est inférieur à 45 semaines. Si le taux de chômage était de 6 % ou moins, Sam n'aurait eu droit qu'à 36 semaines de prestations d'a.-e. Il pourrait avoir reçu 66 semaines d'indemnité de départ, subi un délai de carence de deux semaines, puis perçu la totalité des 36 semaines de prestations d'a.-e. auxquelles il avait droit.

considérations, le Groupe propose que le gouvernement ne traite pas l'indemnité de départ comme une rémunération aux fins de l'a.-e. dans le cas des travailleurs ayant de longs états de service qui n'ont pas touché d'a.-e. récemment au cours de leur période d'emploi précédente.

Recommandation 8

Que le règlement du programme d'a.-e. actuel soit modifié de façon à ce que les indemnités de départ versées aux travailleurs qui deviennent chômeurs après de longs états de service et qui n'ont pas touché régulièrement des prestations d'a.-e. ne soient plus considérées comme une rémunération aux fins de l'a.-e. Ceci permettrait à ces prestataires de percevoir des prestations au titre de la

partie I de l'a.-e. après le délai de carence de deux semaines.

Aux fins de cette recommandation, il faudra définir sur le plan pratique ce que signifient les « longs états de service » et le terme « régulièrement ». Le Groupe propose, à titre indicatif, que ces prestations soient versées aux chômeurs qui ont été employés pendant au moins dix ans et n'ont pas perçu de prestations au cours des cinq dernières années

Accroître les mesures d'incitation au travail : le régime d'assurance-salaire

Lorsqu'ils sont licenciés, les travailleurs ayant de longs états de service ont tendance à mettre plus de temps à trouver un nouveau travail. En outre, pour obtenir un nouveau travail en temps voulu, ils doivent souvent accepter un salaire inférieur à celui qu'ils avaient à leur dernier poste. Cette perspective incite les travailleurs âgés à attendre plus longtemps dans l'espoir de trouver un travail mieux rémunéré. Un régime d'assurance-salaire réduit l'obstacle ou la désincitation des travailleurs ayant de longs états de service à accepter un nouvel emploi moins rémunéré en les compensant partiellement pour leur perte d'emploi et les encourage ainsi à accepter un nouvel emploi plus rapidement.

Un régime d'assurance-salaire serait à la disposition des travailleurs qui sont déjà admissibles aux termes du programme d'a.-e. Dans le cadre du régime, si un chômeur trouve un nouvel emploi, mais a un salaire inférieur à celui de son plus récent travail, le travailleur serait admissible à recevoir un supplément pour « compléter » le salaire. Le montant du « complément » est une caractéristique de la conception du programme qui accroît la motivation du travailleur à accepter le nouvel emploi à un salaire moindre. Ainsi, le supplément pourrait être un pourcentage de la différence entre les deux salaires. De cette façon, le supplément fait office d'assurance partielle contre la perte économique qui aide les travailleurs licenciés à retourner au travail dans le meilleur délai.

Le régime d'assurance-salaire est un type relativement nouveau de mesure stratégique. L'expérience acquise avec le régime est donc quelque peu limitée dans divers pays, et les données émanant de la recherche sur son efficacité ne suffisent pas à tirer des conclusions définitives¹²⁵. Pourtant, nous savons que le régime est très prometteur et que sa mise en œuvre devrait être envisagée au Canada¹²⁶. Cependant, dans la mesure où un tel régime serait nouveau pour le Canada et que l'expérience intérieure pourrait être différente de celle d'autres pays, le Groupe propose que le gouvernement lance un projet de démonstration afin de mettre à l'essai la viabilité et la rentabilité d'un régime d'assurance-salaire.

Le mécanisme naturel pour effectuer un projet de démonstration consisterait à recourir à la fonction Innovation et recherche de la partie II de l'a.-e. Dans le cadre de ce projet proposé, si le travailleur trouve un nouvel emploi, mais à un salaire inférieur que celui de son travail le plus récent, il recevrait un supplément salarial pendant une période maximale de deux ans. Le supplément serait une proportion (p. ex., 50 %) de la différence entre sa rémunération avant le licenciement et celle du nouveau poste. Afin d'évaluer les résultats et la rentabilité du régime, le gouvernement devrait effectuer une étude d'évaluation rigoureuse du projet lorsque suffisamment de temps se sera écoulé pour déterminer les résultats.

Recommandation 9

Que, dans le cadre du programme d'a.-e. actuel, le gouvernement fédéral mette en place par le biais de la partie II de l'a.-e. (capacité d'innovation et de recherche), un projet pilote visant à vérifier la viabilité et la rentabilité d'un régime d'assurance-salaire qui contribuerait à atténuer les pertes de revenu auxquelles sont confrontés les travailleurs âgés licenciés. Cela encouragerait ces travailleurs à reprendre plus rapidement un emploi.

Accroître les prestations au titre de l'a.-e.

Comme nous l'avons dit plus haut, comparativement à d'autres travailleurs, les travailleurs âgés licenciés tendent à subir des pertes de rémunération plus importantes et de rester chômeurs plus longtemps. Certains d'entre eux restent particulièrement vulnérables en raison de leur faible niveau de scolarité, de l'instabilité de l'emploi, du fait qu'ils vivent dans une région à fort chômage, de travailler dans une ville mono-industrielle, de vivre dans une région rurale ou loin d'une région métropolitaine, ou de travailler dans une industrie en déclin.

En outre, les travailleurs âgés sont souvent des employés ayant de longs états de service. Pourtant, lorsque ces travailleurs perdent leur emploi, ils ne profitent pas de façon significative du programme d'a.-e. par rapport à la longue période pendant laquelle ils y ont cotisé ou par rapport aux prestations que touchent d'autres personnes ayant des périodes d'emploi continu plus brèves.

Qui plus est, lorsqu'ils vivent dans une région à faible chômage, les prestations peuvent en fait être très limitées par rapport à celles d'autres personnes qui ont travaillé continuellement pendant une période plus brève dans une région à fort chômage.

Le Groupe, en tenant compte de tous ces facteurs, est d'avis que les travailleurs ayant de longs états de service, qui n'ont pas touché de prestations d'a.-e. pendant une période prolongée avant d'être chômeurs, devraient avoir le droit de recevoir des prestations pendant plus longtemps que la période qui est actuellement autorisée. Comme les travailleurs ayant de longs états de service tendent à être chômeurs plus longtemps et de subir des pertes de rémunération plus importantes, ces prestations prolongées ne devraient pas être liées au taux de chômage dans leur région particulière¹²⁷.

Recommandation 10

Que la Loi sur l'assurance-emploi soit modifiée de façon à ce que les travailleurs qui deviennent chômeurs après de longs états de service et qui n'ont pas perçu des prestations de l'a.-e. régulièrement :

- (i) soient admissibles à des prestations pendant une période plus longue que celle qui est prévue dans le cadre du programme actuel;**
- (ii) que la durée prolongée des prestations et de l'aide à la mobilité (voir la recommandation 11) pour les employés ayant de longs états de service ne soit pas tributaire du taux de chômage de la région, comme c'est le cas pour les prestations spéciales comme les prestations de maternité, parentales, de compassion et de maladie.**

Aux fins de cette recommandation, il faudra définir sur le plan pratique ce que signifient les « longs états de service » et le terme « régulièrement ». Le Groupe propose de nouveau, à titre indicatif, que ces prestations prolongées soient versées aux chômeurs qui ont été employés pendant au moins dix ans et n'ont pas perçu de prestations au cours des cinq dernières années.

Amélioration de l'aide à la mobilité

La mobilité facilite l'adaptation des particuliers et concourt à l'efficacité économique

L'économie et le marché du travail canadiens sont particulièrement dynamiques et certaines industries, notamment les secteurs du pétrole et du gaz, des mines, de la construction, enregistrent une croissance particulièrement rapide. Cependant, d'autres industries, notamment les pâtes et papiers, la pêche et d'autres segments de la fabrication subissent des adaptations caractérisées par des licenciements et des fermetures d'usine.

Les Canadiens se rendent compte qu'ils doivent être mobiles pour chercher des possibilités économiques meilleures ou pour s'adapter à une perte d'emploi. Les travailleurs de l'Ontario cherchent des emplois dans la construction en Colombie-Britannique; les travailleurs de Terre-Neuve trouvent des emplois en Alberta, mais restent résidents du Canada atlantique; les travailleurs des régions rurales cherchent des emplois dans les grands centres métropolitains. Cependant, les obstacles à la mobilité peuvent constituer un problème lorsque les travailleurs essaient de s'adapter à la perte d'emploi. Les travailleurs âgés licenciés sont souvent confrontés à des obstacles financiers lorsqu'ils cherchent un emploi à l'extérieur de leur espace géographique immédiat ou lorsqu'ils déménagent pour en trouver un. Ceci est même le cas à l'intérieur des provinces et des territoires, car la majorité ont une étendue géographique considérable. En plus d'assumer les coûts directs de la mobilité, les travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi dans des collectivités mono-industrielles peuvent subir une perte considérable sur la valeur de leur logement.

Si l'on améliore les conditions de la mobilité des travailleurs, on facilite les adaptations au marché du travail dans une économie dynamique comme celle du Canada. En outre, le soutien financier sous forme d'aide au déplacement pour la recherche d'emploi et le déménagement facilitera l'adaptation après une perte d'emploi des travailleurs âgés licenciés.

Aide à la mobilité en vertu du Code des impôts

La *Loi de l'impôt sur le revenu* permet actuellement aux gens de déduire certaines dépenses associées à un déménagement géographique important pour commencer un nouvel emploi avec un nouvel employeur¹²⁸. La principale limitation de cette disposition fiscale, cependant (particulièrement pour les travailleurs âgés licenciés), est que les avantages financiers ne sont acquis qu'à l'avenir, après le déménagement. Le déménagement aux fins d'emploi implique l'engagement immédiat de dépenses directes, et ce fait peut décourager la mobilité. C'est en tenant compte de ceci que le Groupe encourage le gouvernement à réviser la disposition en permanence, dans la perspective de faire en sorte que le niveau de la déduction soit suffisant pour faciliter la mobilité des travailleurs.

Amélioration de l'aide à la mobilité disponible

Comme nous l'avons examiné plus tôt, il existe un vaste éventail de mesures de soutien et de services qui sont fournis aux travailleurs licenciés aux termes de la partie II de l'a.-e. Ces mesures aident certes les chômeurs, mais aucune n'aborde spécifiquement la façon de faciliter la mobilité des travailleurs licenciés.

Si l'on améliore les perspectives de mobilité des travailleurs licenciés, on aidera les employeurs à embaucher les travailleurs dont ils ont besoin pour faire croître leur entreprise tout en atténuant les pénuries de main-d'œuvre existantes ou émergentes qui se produisent dans certaines industries ou régions du pays. On aidera également les travailleurs âgés licenciés à se faire réembaucher s'ils se trouvent dans des régions ou des industries qui enregistrent des taux de chômage supérieurs à la moyenne et on augmentera leurs chances de se faire réembaucher plus tôt, ce qui atténuera leurs difficultés économiques.

Compte tenu de l'importance que l'on attache à encourager la mobilité des travailleurs âgés licenciés ayant de longs états de service et des coûts élevés de la mobilité qu'ils peuvent être appelés à engager, le Groupe voit des avantages nets à fournir à de tels travailleurs une aide financière directe et plus immédiate aux fins de la mobilité.

Recommandation 11

Que la *Loi sur l'assurance-emploi* soit modifiée de telle façon que la série de mesures prévues à la partie II de l'a.-e. soit élargie et comprenne désormais une mesure particulière d'aide à la mobilité et qu'il y ait un ajustement correspondant du budget affecté à la partie II de l'a.-e.

Renouvellement du programme d'a.-e.

La conception et la portée de l'assurance-emploi au Canada ont évolué considérablement depuis l'entrée en vigueur, en 1941, de la *Loi sur l'assurance-chômage*. En 1971, cette loi a subi une révision importante et un renouvellement au cours duquel la plupart des caractéristiques du programme ont été modifiées et quelques nouvelles caractéristiques ajoutées¹²⁹.

Depuis lors, le programme d'a.-e. a subi une série de changements. Une critique dominante du programme actuel est qu'il est devenu moins cohérent et ne répond pas suffisamment aux exigences de la nouvelle économie et du marché du travail du Canada. Ceci est manifeste pour ce qui est de la capacité du programme d'a.-e. à répondre aux besoins des travailleurs âgés. Cependant, la critique a une signification plus vaste, car le programme comporte un certain nombre d'autres lacunes.

- En premier lieu, le programme global n'insiste pas suffisamment sur les « obligations mutuelles ». Dans de nombreux pays de l'OCDE, en vertu du principe des obligations mutuelles, les chômeurs sont tenus d'entreprendre un certain nombre d'activités qui accroîtront leurs chances de réembauchage, notamment rechercher activement un emploi ou obtenir de l'orientation professionnelle¹³⁰. Le Canada est une exception remarquable parmi les pays de l'OCDE, dans le sens qu'il n'a pas de telles exigences, ce qui a pour résultat que son programme d'a.-e. ne comporte pas les mesures de déclenchement pertinentes qui comprennent un principe ferme d'obligation mutuelle ou un plan d'action individuel¹³¹. Pourtant, l'expérience des pays de l'OCDE fait ressortir les résultats favorables que comporte l'utilisation de mesures de déclenchement diverses.

- En deuxième lieu, la pratique du programme d'a.-e. est trop restrictive sur le plan de la couverture. Un pourcentage relativement faible de chômeurs reçoivent effectivement des prestations d'a.-e., bien qu'en principe, la couverture soit relativement élevée. En 2006, 83 % des personnes qui avaient versé des cotisations et avaient subi une suppression d'emploi admissibles aux termes du programme d'a.-e. avaient droit à des prestations d'a.-e. Dans le cas des travailleurs âgés (âgés de 45 ans et plus), la proportion était de 88 %. Près d'un tiers des chômeurs n'avaient cependant pas d'emploi rémunéré récent et, de ce fait, n'étaient pas couverts. Un autre 15 % de travailleurs ont versés des cotisations mais n'ont pas accumulé un nombre d'heures de travail suffisant ou avaient quitté un emploi pour retourner à l'école, ou pour d'autres raisons étaient considérés comme « n'ayant pas de motif valable » aux termes du programme d'a.-e. Dans l'ensemble, moins de 44 % des chômeurs étaient admissibles aux prestations d'a.-e. Les proportions étaient même plus faibles pour les femmes (35 %) et les jeunes (15 %) au chômage¹³².
- Troisièmement, un nombre important de prestataires de l'a.-e. reviennent cycliquement comme utilisateurs à répétition, ce qui cause en fait un déséquilibre des subventions. Un indicateur de cette situation est le ratio total des prestations par rapport aux cotisations, qui indique que, dans certaines provinces et industries, le total des prestations d'a.-e. reçues est généralement supérieur aux cotisations versées au programme.
- Quatrièmement, une question de longue date consiste à savoir si les périodes d'admissibilité et les taux de prestations devraient être liés aux taux de chômage régionaux¹³³. Une telle mesure peut créer des désincitations à la mobilité des travailleurs et contribuer à la pérennité de régions à fort chômage. Cette caractéristique implique également que les travailleurs vivant dans des régions à faible chômage reçoivent moins d'assurance contre le risque de perte de revenu que ceux qui vivent dans des régions à chômage élevé.

Le programme d'a.-e. doit être adapté à l'évolution de la situation de l'économie et du marché du travail, notamment les changements

de la structure industrielle et les variations de la composition de la population active (p. ex., les régimes d'emploi et les types d'emplois). Les recommandations précédentes du Groupe exigeant des réformes immédiates du programme d'a.-e. ciblant les travailleurs ayant de longs états de service montrent la voie pour des réformes supplémentaires mais plus complètes au moyen d'une révision plus fondamentale de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Recommandation 12

Le Groupe recommande fortement que le gouvernement fédéral entreprenne une refonte complète de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les travailleurs âgés et l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA)

L'ICTA est une réponse aux pressions découlant du déclin de plusieurs industries dans des secteurs traditionnels de l'économie canadienne. Les travailleurs de l'industrie de la transformation du poisson de Terre-Neuve; de l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick; et des industries de la foresterie et du textile du Québec ont subi de nombreux licenciements par suite de fermetures d'usine. Le chômage est devenu important dans ces secteurs, car de nombreux travailleurs étaient âgés et avaient du mal à trouver un nouvel emploi. Il y avait une demande manifeste pour des mesures immédiates afin d'aider ces travailleurs âgés, notamment des appels à un soutien du revenu qui fournirait à bon nombre d'entre eux un « revenu transitoire » jusqu'à l'âge de la retraite, moment auquel ils pourraient accéder au Régime de pensions du Canada.

Établi par suite des engagements pris par le gouvernement dans le budget fédéral de 2006, le programme ICTA dispose d'un financement d'environ 70 millions de dollars, sur deux ans. Il devait constituer une mesure temporaire pour fournir un soutien immédiat aux travailleurs âgés licenciés dans n'importe quelle industrie. Le gouvernement a également confié au Groupe d'experts sur les travailleurs âgés le mandat d'examiner une approche à plus long terme des problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs âgés licenciés.

Le programme ICTA fonctionne comme accord de partenariat à coûts partagés avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Il fournit des activités de programme et un soutien du revenu aux travailleurs licenciés âgés de 55 à 64 ans (bien que les travailleurs de 50 ans et plus puissent y participer). Les prestations de l'ICTA se limitent aux travailleurs des petites collectivités et des villes dépendant d'une seule industrie ou entreprise et enregistrant des niveaux constamment élevés de chômage ou de perte d'emplois en raison de fermetures d'usine ou de réductions des effectifs¹³⁴. L'ICTA fournit également un soutien du revenu aux participants sous forme d'indemnités ou de subventions salariales aux employeurs.

L'objectif de l'ICTA consiste à accroître l'employabilité grâce à un ensemble d'activités, notamment la formation, l'expérience de travail fondée sur l'employeur et la collectivité, le travail indépendant et le soutien à la recherche d'emploi (p. ex., counseling, préparation de curriculum vitae et techniques d'entrevue) et le marketing direct auprès d'employeurs en puissance. Ces activités sont conçues, mises en œuvre et administrées par les provinces et territoires. Elles sont souples et peuvent être appariées aux besoins et à la situation de l'individu.

Au milieu de 2007, les ententes étaient en place entre le gouvernement fédéral et Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, le Québec, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. Quelque 12 projets avaient été approuvés et plus de 30 présentés aux fins de financement. Les ententes effectives et la portée de la participation dans les provinces et territoires varient fortement.

Par ailleurs, les provinces ont soulevé plusieurs problèmes afférents à l'ICTA. En premier lieu, le groupe d'âge ciblé des travailleurs est défini trop étroitement. Certains partenaires du programme préféreraient que l'âge minimum de participation soit abaissé à 50, voire à 40 ans. En deuxième lieu, l'ICTA exclut les grandes régions métropolitaines, qui comprennent naturellement un nombre plus élevé de travailleurs âgés. Troisièmement, l'ICTA ne comporte pas à l'heure actuelle d'aide à la mobilité comme activité admissible. Une préoccupation plus générale est que l'ICTA ne fournit que des mesures temporaires non globales, ce qui tend à en limiter l'efficacité. Ceci souligne l'importance de chercher des approches et des solutions à long terme aux problèmes plus systémiques auxquels sont confrontés les travailleurs âgés licenciés.

Malgré les problèmes afférents à sa conception actuelle, le programme ICTA commence tout juste à fonctionner dans les provinces et territoires participants. Il est trop tôt pour en évaluer les résultats, mais des signes indiquent que les mesures particulières prises dans le cadre de l'ICTA ont été bien accueillies.

Recommandation 13

Que la date d'expiration du programme ICTA actuel soit reportée jusqu'à ce que le gouvernement ait modifié le programme d'a.-e. de façon à fournir de meilleures prestations aux travailleurs âgés licenciés ayant de longs états de service (voir la recommandation 10); que les mesures d'aide à la mobilité et le financement correspondant soient ajoutés à toute nouvelle entente d'ICTA prorogée ou négociée; et que le programme ICTA soit modifié de façon à fournir une aide financière à la mobilité en tant qu'activité admissible du programme.

CONCLUSION

Une feuille de route pour soutenir et améliorer les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail

L'économie canadienne est globalement saine. Les récents taux de croissance économique ont été forts et soutenus, les taux d'emploi ont été élevés et les taux de chômage ont atteint des planchers historiques. Le défi consiste à faire en sorte que les perspectives économiques du Canada demeurent fortes. Le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés a formulé un ensemble de recommandations à court et à long terme qui, il l'espère si elles sont mises en œuvre, contribueront à garantir que les travailleurs âgés continuent de bénéficier de la sécurité et de la prospérité économiques.

La situation globale de l'économie est certes solide, mais un certain nombre de faits nouveaux présentent des défis considérables. La croissance économique a été inégale dans tous les secteurs et toutes les régions du pays, l'inégalité économique globale a augmenté, et certains travailleurs ont connu un sort moins favorable que d'autres. L'adaptation du marché du travail est certes un aspect normal du développement et de la croissance économiques, mais il est important que les personnes qui supportent une grande partie du coût de l'adaptation aux changements économiques reçoivent de l'aide et du soutien.

Il s'exerce sur l'économie canadienne plusieurs pressions importantes qui pourraient avoir des répercussions sur la croissance économique et tester la capacité du marché du travail à s'adapter avec succès. À court terme, les conditions macroéconomiques émergentes pourraient aboutir à une régression des taux de croissance économique. La perspective d'un ralentissement économique aux États-Unis en 2008 exercera un effet défavorable sur de nombreux secteurs clés de l'économie canadienne. La vigueur du dollar canadien met déjà à rude épreuve de nombreux secteurs de l'économie. À court terme, nous devons faire en sorte que les marchés du travail demeurent flexibles et sensibles à l'évolution de la situation

économique, et que les programmes qui sont en place pour soutenir les travailleurs licenciés atténuent suffisamment le fardeau économique que ces adaptations imposent aux travailleurs tout en leur fournissant la formation, les compétences et l'aide à la mobilité dont ils ont besoin.

Certaines grandes industries sont sur le déclin depuis un bon moment – notamment la pêche, les pâtes et papiers – tandis que d'autres, notamment la foresterie et la fabrication automobile, subissent des pressions de plus en plus fortes. Le marché du travail canadien a certes manifesté une tendance à bien s'adapter à ces pressions, mais les pertes d'emploi dans certaines industries, particulièrement dans la fabrication, ont augmenté. Les travailleurs âgés de ces industries ont, plus que tout autre groupe, subi des effets néfastes, particulièrement lorsqu'ils travaillent dans des collectivités mono-industrielles. Le Groupe a appris de la bouche des Canadiens que le processus d'adaptation que traversent les travailleurs âgés peut être difficile et peut imposer d'importants coûts financiers. Pour leur fournir, dans une certaine mesure, une aide fondamentale immédiate, le gouvernement fédéral a établi en 2006 l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA), un programme ciblé qui constitue une réponse énergique aux besoins des travailleurs âgés licenciés.

Les pressions et les défis importants qui se présentent à long terme à l'économie canadienne comprennent la perspective d'une mondialisation économique encore plus importante, le changement technologique et le vieillissement de la population. La mondialisation devrait continuer à exercer des pressions concurrentielles intenses sur la fabrication, même si elle est à l'origine d'une importante croissance dans les secteurs des produits de base de l'économie. Une conséquence probable de ceci est que le marché du travail devra s'adapter davantage, car certains secteurs de l'économie canadienne se replieront par

rapport à d'autres. Le changement technologique devrait également entraîner des adaptations des travailleurs dans toutes les entreprises et industries.

À mesure que la génération du baby-boom vieillit, et parce que les taux de fécondité demeurent faibles, les taux de croissance de la population canadienne et de la population active devraient ralentir considérablement. Cette évolution démographique figure parmi les développements sociaux les plus importants de ce siècle. Elle comporte des incidences pour l'ensemble de la société, pour notre croissance économique future et pour la prospérité et le bien-être des Canadiens.

Le ralentissement des taux de croissance de la population active fera vraisemblablement baisser les taux de croissance économique, et nous disposons de peu de politiques qui puissent réduire cette tendance au minimum. Il n'est pas facile d'augmenter l'immigration, qui a déjà atteint des niveaux élevés, de façon à ce qu'elle exerce un effet significatif sur la main-d'œuvre. Une solution de rechange attrayante consiste à accroître les taux d'activité, particulièrement ceux des travailleurs âgés. Les taux d'activité sont en règle générale élevés, mais il reste de la place pour encourager les travailleurs âgés qui souhaitent participer au marché du travail plus longtemps qu'avant – particulièrement parce que la durée de vie augmente régulièrement. Certains travailleurs âgés peuvent souhaiter y participer parce qu'ils sont intéressés à travailler et à contribuer à la société, tandis que pour d'autres, la motivation peut être économique – découlant, par exemple, du fait que les prestations de pension sont limitées. Dans l'un ou l'autre cas, les travailleurs âgés devraient avoir le choix et la possibilité de travailler.

Les travailleurs âgés possèdent une expérience, des compétences et des connaissances importantes, et bon nombre d'entre eux sont disposés et capables de travailler. Le Groupe a entendu de la bouche des Canadiens qu'il est important d'éliminer les obstacles au travail, ainsi que les caractéristiques de programmes actuels qui ne soutiennent pas les travailleurs âgés de façon adéquate. Le lancement d'une importante campagne de sensibilisation publique présente l'occasion au gouvernement fédéral d'aborder les enjeux très importants que sont l'âgisme et le

manque de sensibilisation au plein potentiel des travailleurs âgés de contribuer à la société canadienne.

Les particuliers et les employeurs doivent être en mesure de prendre des décisions et de faire des choix éclairés lorsqu'ils s'adaptent à l'évolution de la situation économique et du marché du travail. Le gouvernement fédéral a également un rôle important à jouer pour garantir que la meilleure information sur l'adaptation du marché du travail et la transition des travailleurs âgés soit à la disposition des particuliers, des employeurs et des décideurs à tous les paliers du gouvernement. Grâce à la création de deux nouvelles enquêtes et d'un centre de recherche pour l'étude des enjeux économiques associés au vieillissement, on peut produire et évaluer de tels renseignements et, partant, éclairer et soutenir les décisions des particuliers, des employeurs et des pouvoirs publics.

Le Groupe d'experts a cerné des secteurs particuliers importants dans lesquels le gouvernement fédéral peut faire figure de chef de file en entreprenant des adaptations stratégiques. Il s'agit notamment d'améliorer la flexibilité de la transition vers la retraite en modifiant les caractéristiques du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV), qui sont des désincitations à la participation au travail rémunéré; en améliorant des secteurs critiques de l'information et de la recherche sur le marché du travail dans lesquels il existe à l'heure actuelle une pénurie de connaissances; en abordant la retraite obligatoire dans le secteur de compétence fédéral; et en prenant des mesures concrètes contre l'âgisme. L'architecture globale des programmes du RPC et de la SV demeure certes solide, mais il faut y apporter certains ajustements qui tiennent compte du vieillissement de la population et de la nécessité d'accroître la flexibilité afin de répondre aux besoins d'une population active vieillissante.

Le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer pour faire en sorte que les travailleurs âgés :

- possèdent la formation, les compétences et l'accès à l'apprentissage continu dont ils ont besoin pour améliorer leur rémunération et leurs perspectives d'emploi tout au long de leur carrière, et qui s'inscriront à l'appui d'adaptations réussies au marché du travail lorsqu'elles sont nécessaires;

- aient un maximum de choix et de flexibilité dans leur vie professionnelle, notamment la participation au travail rémunéré, la transition vers la retraite et l'équilibre entre le travail et la retraite;
- ne soient pas confrontés à des obstacles artificiels à leur participation au marché du travail et qu'ils aient accès à la formation et à d'autres préalables pour réussir sur le marché du travail.

Le Groupe d'experts abonde dans le sens des avis exprimés par les Canadiens que le système d'assurance-emploi (a.-e.) est la pièce maîtresse du cadre de soutien pour l'adaptation des travailleurs. Cependant, le régime d'a.-e. doit être mis à jour périodiquement afin de correspondre aux nouvelles caractéristiques de l'économie et du marché du travail canadiens – particulièrement celles qui concernent les travailleurs âgés qui ont besoin d'aide à l'adaptation.

Les recommandations du Groupe d'experts de mettre à jour le régime d'a.-e. – notamment la modification du traitement de l'indemnité de départ, le prolongement des prestations pour les travailleurs ayant de longs états de service et la fourniture d'aide à la mobilité – peuvent être mises en œuvre immédiatement pour fournir l'aide nécessaire aux travailleurs âgés licenciés. Le régime d'a.-e. doit également tenir compte des approches stratégiques novatrices et efficaces. Le Groupe d'experts considère que le projet de démonstration de l'assurance-salaire proposé est une approche novatrice mais prudente pour examiner une possibilité prometteuse de soutenir les travailleurs âgés grâce au programme d'a.-e. Jusqu'à ce que ces adaptations du programme d'a.-e. soient en place, on peut prolonger l'ICTA afin de fournir, dans une certaine mesure, le soutien dont ont besoin les travailleurs âgés licenciés pour lesquels les adaptations professionnelles sont difficiles.

Grâce au processus de consultation, le Groupe d'experts a clairement entendu les Canadiens, les principales organisations d'intervenants et les provinces et territoires mentionner le besoin d'une révision importante du programme d'a.-e. La recommandation ferme du Groupe préconisant une révision majeure garantirait que l'a.-e. remplit son rôle comme pièce maîtresse au cours de ce nouveau siècle. Une révision exhaustive de ce programme est certes une tâche

importante, mais elle doit être entreprise au plus tôt pour garantir que le programme demeure pertinent au cours des années à venir.

Si l'on souhaite que les travailleurs âgés s'adaptent avec succès à l'évolution économique, il faut mettre en place des politiques et des programmes qui les soutiennent et les encouragent à poursuivre leur participation au marché du travail.

Les pouvoirs publics peuvent certes prendre des mesures pour appuyer les choix et les possibilités des travailleurs âgés, mais il incombe également aux particuliers de faire les investissements nécessaires pour favoriser leur propre succès sur le marché du travail. Pour leur part, les employeurs doivent engager effectivement des travailleurs âgés et appuyer des politiques et pratiques au travail qui optimisent leur potentiel.

Des pressions économiques et démographiques qui s'exercent en permanence, notamment la politique fiscale, la sécurité sociale et le capital humain, influent sur un ensemble de politiques et de programmes, et il faudra y apporter des réponses et des adaptations stratégiques de façon soutenue. Dans certains secteurs, notamment la politique fiscale, la formation et l'apprentissage continu, le gouvernement fédéral doit collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Les modifications des habitudes en matière de retraite et les défis que pose le vieillissement de la population active sont des questions potentiellement complexes qui devraient demeurer des enjeux politiques importants dans un avenir prévisible. Le Groupe conseille donc que les enjeux à long terme qui ont été dégagés dans le présent rapport soient suivis et évalués en permanence.

Dans ce rapport, nous formulons des recommandations concrètes qui doivent être mises en œuvre immédiatement et des ajustements de programme dont la mise en œuvre appropriée prendra du temps – mais qui doivent être entreprises immédiatement.

Il s'agit donc d'une feuille de route qui indique comment s'attaquer aux enjeux importants, aujourd'hui et à l'avenir, et soutenir et améliorer les perspectives sur le marché du travail des travailleurs âgés dans la nouvelle économie.

Notes en fin de texte

- ¹ <http://www.ow-ta-sec.org/fr/index.shtml>
- ² Statistique Canada (2007a), p. 7, tableau 1.
- ³ OCDE (2006), p. vii et 2.
- ⁴ Voir, par exemple, D. Drummond (2006), J. P. Cotis (2006), A. Sharpe (2007).
- ⁵ Statistique Canada (2007a), p. 36, tableau 8.
- ⁶ Statistique Canada (2008).
- ⁷ Statistique Canada (2007a), p. 31 et 36, tableau 8.
- ⁸ Voir P. Cross (2006b).
- ⁹ Statistique Canada (2007a), p. 22, tableau 4.
- ¹⁰ Voir P. Cross (2006b) et V. Ferrao (2006).
- ¹¹ En 2006, la croissance du PIB en Alberta atteignait 4,5 %, la croissance de l'emploi atteignait 4 %, le chômage est tombé à moins de 4 %, tandis qu'environ 25 % des fabricants ont déclaré souffrir de pénuries de main-d'œuvre. Statistique Canada (2006a), p. 1.2 et 1.3; Statistique Canada (2006b), p. 1.2 et 1.3.
- ¹² Au début 2006, alors que les taux de chômage de la plupart des provinces de l'Ouest chutaient en dessous de 5 %, le chômage au Québec s'établissait à 8,5 %; et alors que le taux de chômage en Ontario s'établissait à environ 6 %, le secteur de la fabrication du centre du Canada enregistrait d'importantes pertes d'emploi. Statistique Canada (2006a), p. 1.3.
- ¹³ Statistique Canada (2007a), p. 31, tableau 8, et p. 39, tableau 9.
- ¹⁴ Statistique Canada (2006c).
- ¹⁵ Statistique Canada (2007a), p. 36, tableau 8.
- ¹⁶ Après environ 50 ans, le taux d'activité des travailleurs du Canada diminue avec l'âge. OCDE (2005a) p. 45, figure 2.2.
- ¹⁷ Les données probantes canadiennes sur le retour aux études sont fournies par W.C. Riddell (2007a). Pour les effets de la formation, voir A. Bartel (1994); et A. Bartel (1995).
- ¹⁸ Les données probantes sur la chute des résultats sur le marché du travail pour des cohortes successives d'immigrants sont bien établies; voir M. Baker et D. Benjamin (1997) et A. Aydemir et M. Skuterud (2005). Les données probantes sur l'expérience du chômage des travailleurs âgés sont fournies par P. Kuhn (2002). Les analyses du travail faiblement rémunéré et des travailleurs vulnérables sont fournies par R. Chaykowski (2005) et R. Saunders (2005).
- ¹⁹ Voir D. Green et J. Kesselman (2006); et L. Osberg (2007).
- ²⁰ Du milieu des années 1960 à 2006, l'âge médian de la population canadienne a régulièrement augmenté d'à peine moins de 26 ans à 39,5 ans. (L. Martel et E. Caron Malenfant (2007), p. 8, figure 3).
- ²¹ Voir L. Thurow (1999) et T. Courchene (2001).
- ²² En 2005, environ 23 % de la population adulte canadienne avait reçu une éducation de type universitaire, ce qui classait le Canada après les États-Unis (avec 28 %), la Norvège (avec 30 %), les Pays-Bas (avec 28 %) et le Danemark (avec 26 %). (OCDE (2007a), p. 41, tableau A1.1a.)
- ²³ Voir W.C. Riddell (2007b).
- ²⁴ Voir L. Martel, E. Caron-Malenfant, S. Vézina et A. Bélanger (2007).
- ²⁵ Voir K. Marshall et V. Ferrao (2007), p. 5, tableau 1.
- ²⁶ Statistique Canada (2006d), p. 26–27.
- ²⁷ Voir K. Marshall et V. Ferrao (2007), p. 10.
- ²⁸ Voir Statistique Canada (2006e), p. 18.
- ²⁹ Voir K. Marshall et V. Ferrao (2007), p. 10, tableau 2.
- ³⁰ Voir également Statistique Canada. (2006e), p. 18.
- ³¹ Voir K. Marshall et V. Ferrao (2007), p. 6, graphique B.
- ³² Voir OCDE (2005a), p. 44, figure 2.1 et K. Marshall et V. Ferrao (2007), page 7, graphique C.
- ³³ Voir L. Vosko, N. Zukewich et C. Cranford (2003).
- ³⁴ Voir K. Marshall et V. Ferrao (2007), p. 9.
- ³⁵ Voir OCDE (2005a), p. 58, tableau 2.4.

- ³⁶ Voir R. Morrissette, X. Zhang et M. Frenette (2007), p. 39 et P. Kuhn (2002) pour des données probantes sur la perte de salaire; voir également l'examen par B. Fallick (1996).
- ³⁷ Voir A. Bélanger, L. Martel et É. Caron-Malenfant (2005), p. 17, tableau 1.1.
- ³⁸ Voir S. Coté (2005); et OCDE (2005a).
- ³⁹ Voir OCDE (2005a), p. 50 et 51.
- ⁴⁰ Voir OCDE (2005a), p. 45, figure 2.2.
- ⁴¹ Voir OCDE (2005a), p. 83–101.
- ⁴² L'OCDE (2005 : 37–39) a estimé que plusieurs scénarios correspondent : (i) à une augmentation du taux d'activité de tous les travailleurs dans le temps; et (ii) une augmentation du taux d'activité uniquement des travailleurs âgés de 50 ans et plus, dans le temps, jusqu'au taux le plus élevé observé dans les pays de l'OCDE. L'un ou l'autre de ces scénarios devrait accroître la taille de la population active canadienne de façon appréciable.
- ⁴³ Voir OCDE (2005a), p. 60, tableau 2.5
- ⁴⁴ Voir OCDE (2005a), p. 58, tableau 2.4.
- ⁴⁵ Voir S. Chan et A.H. Stevens (2001).
- ⁴⁶ Voir les études de R. Morrissette, X. Zhang et M. Frenette (2007) et P. Kuhn (2002). B. Fallick (1996) examine les données probantes américaines sur la perte de rémunération. Dans une étude exhaustive des travailleurs licenciés aux États-Unis pendant la période de 1984 à 2003, H.S. Farber (2005) signale que les travailleurs âgés licenciés sont plus susceptibles de subir des pertes de rémunération importantes : « Comme les travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi ont, en moyenne, plus d'ancienneté dans le poste perdu, il est probable qu'ils perdent plus de capital en moyenne à la suite d'une perte d'emploi que des travailleurs plus jeunes. Il en résulte que l'écart entre la rémunération du poste perdu et la rémunération probable après le réembauchage de travailleurs âgés licenciés sera relativement important [TRADUCTION] », p. 19.
- ⁴⁷ Dans l'analyse, l'échantillon de régression a été limité aux travailleurs qui travaillaient avec l'entreprise depuis au moins cinq ans et, pour la composante « licencié », ceux qui ont été licenciés de façon permanente par suite de la fermeture de l'entreprise ou de congédiements collectifs. Les personnes qui n'avaient pas de rémunération positive cinq années après le licenciement ne figuraient pas dans l'échantillon, et les travailleurs âgés licenciés sont considérablement plus susceptibles d'avoir une rémunération nulle cinq années après le licenciement, éventuellement à cause d'un départ à la retraite involontaire. Dans l'analyse, 36 % des hommes âgés sont perdus par l'imposition de la restriction d'une rémunération positive pendant la période (t+5), comparativement à seulement 17 % de jeunes hommes. Malheureusement, dans l'analyse, il n'y a aucun moyen de déterminer le revenu de retraite ou de pension dans les données.
- ⁴⁸ Ce résultat semble se présenter dans l'analyse des données descriptives ainsi que dans l'analyse de régression.
- ⁴⁹ L'emploi dans les industries du textile et du vêtement a subi des pertes importantes de 1989 à 1992, a récupéré environ 120 000 à 148 000 travailleurs au cours de la décennie suivante, mais s'est ensuite replié brutalement; dans l'industrie des scieries et de la préservation du bois, l'emploi a augmenté de 31 % de 1995 jusqu'en 2000, puis a régressé de 27 % en 2006. (Dufour, D. (2007), p. 9; et D. Wyman (2005), p. 6).
- ⁵⁰ Pour citer quelques exemples, Bonavista et Grand Bank (Terre-Neuve), Souris (Île-du-Prince-Édouard), Canso (Nouvelle-Écosse) et Blacks Harbour (Nouveau-Brunswick) dans l'industrie de la pêche; Labrador City (Terre-Neuve), Matagami, Murdochville et Schefferville (Québec), Pickle Lake, Onaping Falls et Wawa (Ontario), Flin Flon et Thompson (Manitoba), Fox Creek et Swan Hills (Alberta), Kimberly et Sparwood (Colombie-Britannique) et Faro (Yukon) dans les industries minières et du raffinage; et Hantsport (Nouvelle-Écosse), Nackawic et Saint-Quentin (Nouveau-Brunswick), Forestville, Dolbeau, Thurso et La Tuque (Québec), Kapuskasing, Mattawa et Nipigon (Ontario), Hudson Bay (Saskatchewan), Hinton (Alberta) et Campbell River et Duncan (Colombie-Britannique) dans les produits connexes au bois. (Voir H. Clemenson (1992) « Les villes mono-industrielles se diversifient-elles? ».) [Voir H. Clemenson (1992).]
- ⁵¹ Estimations de la population active selon l'industrie détaillée, le sexe, le groupe d'âge, Canada, moyenne annuelle. Basées sur Statistique Canada (2006c).
- ⁵² D'autres formes d'investissement dans le capital humain, notamment les investissements dans la santé d'une personne, influent également sur la productivité et les résultats sur le marché du travail.
- ⁵³ Pour les effets de l'éducation sur la rémunération, voir D. Card (1999), T. Lemieux (2002); et W.C. Riddell (2007), et pour les effets sur la formation, voir A. Bartel (1995). Voir également OCDE (2005a), p. 111, figure 5.3 sur l'association entre l'âge et l'éducation et la formation liée à l'emploi. Pour l'éducation et la perte d'emploi, voir H. S. Farber (2005); et J. Hall (2000), p. 6. Pour le Canada, les taux de participation des employés à la formation structurée liée à l'emploi augmentent avec les

- niveaux de scolarité des employés. (Statistique Canada (2006c), p. 235, tableau D2.1.)
- ⁵⁴ Voir OCDE (2005a), p. 105, figure 5.1; et Statistique Canada, (2003), p. 33.
- ⁵⁵ Voir Statistique Canada (2006f), p. 235, Tableau D2.1. Voir également OCDE (2005a), p. 109–111 sur l'association négative entre l'âge et la formation.
- ⁵⁶ Voir OCDE (2005a), p. 83–88.
- ⁵⁷ Voir OCDE (2005a), p. 85.
- ⁵⁸ Les travailleurs âgés ayant une longue durée d'affectation peuvent gagner davantage dans leur organisation actuelle que les salaires qu'ils peuvent exiger sur le marché ouvert.
- ⁵⁹ Voir OCDE (2005a), p. 89.
- ⁶⁰ Voir OCDE (2005a), p. 85, 86 et figure 4.1.
- ⁶¹ Voir R. Finnie, (1999).
- ⁶² Voir R. Ehrenberg, R. Smith et R. Chaykowski (2004), p. 303.
- ⁶³ Aperçu fourni par J. Li (2006), p. 103–120.
- ⁶⁴ Statistique Canada. « Régimes de pension agréés (RPA) et adhérents, selon la juridiction de l'agrément du régime, le secteur et le genre de régime ». Consulté à : http://www40.statcan.ca/102/cst01/famil117a_f.htm.
- ⁶⁵ Statistique Canada (2004), p. 12 et graphique 2.
- ⁶⁶ Statistique Canada (2004), p. 13 et graphique 3.
- ⁶⁷ Ce recul résulte d'une diminution considérable de la couverture chez les hommes, qui a dépassé l'augmentation de la couverture chez les femmes. Source : Statistique Canada. « Pourcentage de la population active et des travailleurs rémunérés adhérant à un régime de pension agréé (RPA) ». Consulté à http://www.statcan.ca/102/cst01/labor26a_f.htm et voir R. Morrissette et Y. Ostrovsky (2007).
- ⁶⁸ Statistique Canada. « Régimes de pension agréés (RPA) et adhérents, selon la juridiction de l'agrément du régime, le secteur et le genre de régime ». Consulté à : http://www.statcan.ca/102/cst01/famil117a_f.htm et voir J. Li, (2006), p. 116. Il faut noter que le nombre de régimes à prestations déterminées a augmenté et que celui des régimes à cotisations déterminées a diminué, même si la couverture des travailleurs change en faveur des régimes à cotisations déterminées.
- ⁶⁹ Voir R. Morrissette, X. Zhang et M. Frenette (2007), et P. Kuhn (2002).
- ⁷⁰ Les groupes de discussion ont été tenus par Statistique Canada pour RHDSC.
- ⁷¹ Les programmes passifs, notamment l'aide sociale ou les garanties de revenu minimum de la vieillesse, diffèrent en ce qu'ils sont destinés à fournir un niveau de vie fondamental aux citoyens, indépendamment de la capacité de la personne de travailler.
- ⁷² Statistique Canada (2006g), p. 6 et RHDSC (2007a), p. 126.
- ⁷³ RHDSC (2007a), p. 3.
- ⁷⁴ DRHC (1999) signale :
- « ... la plupart des programmes axés sur le soutien du revenu au Canada ont été jugés inefficaces du point de vue du réemploi des travailleurs âgés. L'exemple le plus frappant ces dernières années a été le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), qui était conçu comme un filet de sécurité à l'intention des travailleurs âgés ayant épuisé leurs prestations d'assurance-emploi; il se voulait un complément à d'autres programmes conçus pour encourager le réemploi. Une évaluation du PATA... a conclu que le PATA a servi de désincitation à la participation au marché du travail. »
- En outre, par rapport aux travailleurs âgés licenciés qui n'ont pas participé au programme, les participants du PATA étaient moins susceptibles de trouver de l'emploi ou d'obtenir un poste mieux rémunéré, et ils ont subi de plus fortes pertes de rémunération après leur perte d'emploi. Voir DRHC (1999), p. 23 et DRHC (1996).
- ⁷⁵ P. Auer, Ú. Efendioğlu et J. Leschke. (2005), p. 19–58; et G. Betcherman, K. Olivas et A. Dar (2004).
- ⁷⁶ Voir OCDE (2005a); P. Auer, Ú. Efendioğlu et J. Leschke. (2005); G. Betcherman, K. Olivas et A. Dar (2004); et J. Heckman, J.R. Lalonde et J. Smith (1999).
- ⁷⁷ Voir P. Auer, Ú. Efendioğlu et J. Leschke (2005), p. 15–17.
- ⁷⁸ Se reporter aux études exhaustives de G. Betcherman, K. Olivas et A. Dar (2004), J. Martin, et D. Grubb (2001); et J. Heckman, J.R. Lalonde et J. Smith (1999).

- ⁷⁹ Un examen utile des effets et résultats d'un vaste ensemble de programmes américains est présenté dans l'étude : US Department of Labor (1995).
- ⁸⁰ Voir l'enquête de B. Meyer (1995) et *US Department of Labor* (1995).
- ⁸¹ Voir R. Lalonde (1995).
- ⁸² Voir R. Lalonde (1995). Voir également *US Department of Labor* (1995).
- ⁸³ Voir R. Lalonde (1995).
- ⁸⁴ Voir P. Auer, Ü. Efendioğlu et J. Leschke (2005), tableau 9, p. 67–70.
- ⁸⁵ En général, une perte de poids mort désigne une perte de valeur du résultat économique qui n'est pas compensée par des gains qui se produisent dans d'autres secteurs de l'économie. Dans ce cas, la perte de poids mort se produit parce que l'emploi se serait produit sans la subvention.
- ⁸⁶ L'établissement du profil du travailleur peut comprendre la collecte d'information sur un ensemble de caractéristiques, notamment les qualifications (par exemple les antécédents d'éducation et de formation), la disponibilité pour le travail, les antécédents et l'expérience professionnels. Lorsque le profil exhaustif du travailleur est terminé, les organisations de services d'emploi sont mieux placées pour appairer la personne à un poste approprié et d'adapter l'aide aux besoins de la personne (p. ex., les besoins de formation, l'aide à la recherche d'emploi ou la préparation aux entrevues). Voir OCDE (2007b), p. 229–250.
- ⁸⁷ L'OCDE détermine l'éventail des programmes d'activation :
- « Les programmes d'« activation » diffèrent des services publics ordinaires en faveur de l'emploi en ce qu'ils rendent la participation obligatoire pour certains groupes. On exige par exemple des chômeurs qu'ils aient des entretiens approfondis avec des conseillers spécialisés et qu'ils répondent aux offres d'emploi proposées par ces derniers, qu'ils effectuent leurs propres recherches d'emploi et acceptent les emplois convenables qui leur sont proposés, qu'ils prennent part à l'élaboration de plans d'action individuels et qu'ils suivent une formation ou participent à des programmes de création d'emplois. » OCDE (2005b), p. 195.
- ⁸⁸ Le programme ICTA n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation.
- ⁸⁹ Les conseils sectoriels sont des organismes permanents qui réunissent des groupes d'intervenants clés dans un secteur industriel. Les conseils sectoriels traitent d'enjeux de ressources humaines et déterminent les besoins de compétence et y donnent suite. Pour obtenir un complément d'information sur le Programme des conseils sectoriels, visitez le site : http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/corporatif/init_secteur.shtml.
- ⁹⁰ Par exemple, voir Services Kelly (2006).
- ⁹¹ On a découvert que l'âge était un motif de discrimination (p. ex., la Commission canadienne des droits de la personne), dans une fourchette de 6 % à 12 % de toutes les plaintes signées reçues annuellement au cours de la période de 2002 à 2006. CCDDP (2007) figure 1, p. 6.
- ⁹² Ces données factuelles sont examinées dans OCDE (2005a), p. 89–90.
- ⁹³ Les données émanant de la recherche sur la productivité sont examinées dans OCDE (2005a), p. 91.
- ⁹⁴ Voir S. Coté, (2005), encadré 3.2, p. 28.
- ⁹⁵ Voir N. Agarwal (2005).
- ⁹⁶ Statistique Canada (2006f), p. 83, figure D 5.2.
- ⁹⁷ Statistique Canada (2006f), p. 87, figure D 6.1.
- ⁹⁸ Statistique Canada (2006f), p. 99, figure E 2.2.
- ⁹⁹ Statistique Canada (2006f), p. 235–236, tableaux D2.1 et D 2.3; Statistique Canada (2001), p. 77, tableau 1.6a.
- ¹⁰⁰ Voir R. Finnie et R. Meng (2007); D. Green et W.C. Riddell (2001) sur les effets de l'amélioration de la littératie sur les résultats sur le marché du travail. Étude comparative internationale de la littératie à l'adresse suivante : <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-572-XIF/89-572-XIF1998001.pdf>.
- ¹⁰¹ Statistique Canada (2006f), tableaux D2.1, D2.2 et D2.3, p. 235–236.
- ¹⁰² J.D. Willms et T.S. Murray (2007).
- ¹⁰³ Des données factuelles sur le sujet sont disponibles pour les États-Unis dans H. S. Farber (2005).
- ¹⁰⁴ RHDSC (2007b) tableau financier 7.
- ¹⁰⁵ RHDSC (2007b), Rapport sur les plans et les priorités, Compte à fins déterminées, Régime de pensions du Canada, tableau Paiements de prestations du RPC par catégorie et par type.
- ¹⁰⁶ Régie des rentes du Québec (2006), p. 100.
- ¹⁰⁷ Ces dépenses excluent les prestations d'invalidité.
- ¹⁰⁸ Il n'y a pas de données factuelles définitives au sujet des raisons de l'augmentation des taux de participation des hommes. Nous ne savons pas

non plus si ces tendances se maintiendront à l'avenir; c'est à-dire, si les taux de participation à la population active des hommes et des femmes âgés continueront d'augmenter.

- ¹⁰⁹ Voir K. Milligan (2005), p. 21; M. Baker, J. Gruber et K. Milligan (2003); M. Baker (2002); et J. Gruber et D. Wise (2004) pour des preuves émanant de la recherche internationale sur les incitations à la retraite.
- ¹¹⁰ Voir A. Pollock et T. Sargent (2004), p. 31.
- ¹¹¹ Voir K. Milligan (2005), p. 3. Cet effet se produit lorsque des années supplémentaires de travail augmentent le revenu de retraite futur attendu d'un particulier.
- ¹¹² Voir K. Milligan (2005), p. 5 et T. Wannell (2007).
- ¹¹³ Voir K. Milligan (2005), résumé.
- ¹¹⁴ Voir K. Milligan (2005), p. 5, note de bas de page 7.
- ¹¹⁵ Le Groupe admet et prend en compte que les adaptations du système de pension public peuvent nécessiter des adaptations subséquentes des régimes de pension du secteur privé. Ce potentiel d'adaptation du secteur privé et toute conséquence de telles adaptations devraient être suivis par le gouvernement.
- ¹¹⁶ Dans le budget fédéral du Canada de 2007, le gouvernement inclut l'objectif suivant :
- « Inciter les travailleurs plus âgés à demeurer sur le marché du travail en autorisant la retraite progressive. Ainsi, un employeur pourra verser à la fois une rente partielle à un salarié tout en permettant à ce même salarié d'accumuler des prestations de retraite. »
- ¹¹⁷ Voir OCDE (2005a), p. 38, figure 1.2. Les prévisions de la croissance de la population active admettent des taux de participation constants. Les scénarios dans lesquels les taux de participation sont plus élevés aboutissent à des prévisions d'une plus forte croissance de la population active; mais les taux de croissance prévus demeurent bien inférieurs à ceux de la période avant 2000.
- ¹¹⁸ La récente monographie de R. Morrisette, X. Zhang et M. Frenette (2007) sur les pertes de rémunération subies par les travailleurs licenciés au Canada a été effectuée à Statistique Canada en utilisant le Fichier longitudinal des travailleurs (FLT). Cependant, les données du FLT comportent d'importantes limitations pour la recherche sur les travailleurs licenciés. Par exemple, Morrisette et coll. (2007) relèvent ce qui suit :
- « Comme la plupart des ensembles de données administratives, le FLT ne contient aucun renseignement sur la situation de l'activité des travailleurs, sur leur niveau de scolarité, sur leur profession, sur leur appartenance à une minorité visible et sur leur statut d'immigrant. Il est donc impossible d'effectuer des analyses distinctes des travailleurs ayant différents niveaux de scolarité, par exemple. » p. 13
- ¹¹⁹ Aux États-Unis, des exemples dignes de mention de recherches pertinentes comprennent : H S. Farber (2005; 2004; 1999; 1997; 1993), J.M. Gardner (1995), S. Hipple (1999), D. Neal (1995) et M. Podgursky et P. Swaim (1987).
- ¹²⁰ La couverture, les niveaux de prestation et les caractéristiques de cotisation principales de la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1941 figurent à l'annexe F.
- ¹²¹ RHDSC (2007a), annexe 2, tableau 2.3.
- ¹²² RHDSC (2007a), annexe 2, tableau 2.7.
- ¹²³ Les prestataires d'a.-e. actuels sont des chômeurs ayant une demande « active ». Les anciens prestataires doivent avoir une demande qui a pris fin au cours des trois dernières années.
- ¹²⁴ En vertu de l'article 35 du *Règlement de l'a.-e.*, l'indemnité de départ est considérée comme rémunération d'emploi parce qu'elle est payée ou payable en raison d'un licenciement ou d'une suppression d'emploi.
- ¹²⁵ Les principales expériences américaines, qui comportent le paiement de primes en espèces aux chômeurs qui trouvent des emplois, sont prometteuses pour ce qui est d'encourager un réembauchage plus rapide et de plus longue durée, mais l'évaluation du ratio coût-avantage total des programmes est moins favorable (voir B. Meyer [1995]).
- ¹²⁶ Certaines données probantes canadiennes sont disponibles dans le Projet de supplément de revenu effectué par la Société de recherche sociale appliquée. Ce projet, qui faisait appel à une expérience aléatoire, a examiné les effets des suppléments de revenu fournis à des chômeurs qui étaient des utilisateurs à répétition des prestations d'a.-e. et des travailleurs licenciés (D. Tattie [1999]) et H. Bloom, S. Schwartz, S. Lui-Gurr et S.-W. Lee (1999). Les résultats du projet indiquent qu'un supplément de revenu versé aux personnes licenciées à leur nouvel emploi a un effet limité sur leur expérience de réembauchage (voir Bloom et coll. [1999]), p. 88.
- ¹²⁷ Les prestations spéciales d'a.-e. (maladie, maternité, parentales et de compassion) comportent des exigences d'admissibilité fixes et des durées fixes des prestations, puisque le besoin de ces prestations ne varie pas en fonction de la situation du marché du travail local. Voir la *Loi sur l'AE*, article 6, qui définit un prestataire de la première catégorie

comme justifiant de 600 heures assurées et davantage dans toutes les régions, et le paragraphe 12(3) qui établit le nombre maximum de semaines devant être payées pour les prestations spéciales dans toutes les régions.

¹²⁸ La *Loi de l'impôt* sur le revenu canadienne contient à l'heure actuelle une disposition pour la déduction d'un ensemble de frais de déménagement, notamment les frais de voyage pendant le déménagement, les frais de transport et d'entreposage, les frais de subsistance pendant la période de déménagement, l'annulation du bail et divers coûts liés à la vente de l'ancienne résidence.

¹²⁹ Un inventaire complet des changements est fourni à l'annexe G : Principales modifications de l'assurance-emploi lors de la révision de 1971.

¹³⁰ Le plan d'action individuel est un moyen d'appliquer le principe des obligations mutuelles :

« La mise au point avec le chômeur d'un plan d'action individuel est un élément qui a pris une place de plus en plus importante dans les stratégies d'activation. Le nom de cet instrument peut varier (projet d'orientation, convention de recherche d'emploi, convention d'activité, etc.), mais dans tous les cas il s'agit d'un document écrit qui doit être signé par les deux parties et qui définit, compte tenu de la situation du demandeur d'emploi, les actions que celui-ci devra entreprendre et les prestations que le service de l'emploi s'engage à lui fournir. » OCDE (2007b), p. 253.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'imposition d'obligations mutuelles ou d'une responsabilité mutuelle est un élément clé des mesures d'activation :

« Fondée sur le principe d'activation, ou en d'autres termes sur la notion d'« obligations mutuelles » qui suppose de la part des chômeurs indemnisés qu'ils recherchent activement du travail ou participent à un programme propre à améliorer leurs perspectives d'emploi. » OCDE (2005b), p. 194.

¹³¹ OCDE. (2007b), p. 232.

¹³² Statistique Canada (2007c).

¹³³ Voir W.C. Riddell (1985).

¹³⁴ Les petites collectivités comprennent les régions métropolitaines ayant une population de moins de 250 000 habitants.

ANNEXE A

Membres du Groupe d'experts sur les travailleurs âgés

Présidente du Groupe d'experts

L'honorable Erminie Cohen, sénatrice à la retraite

Après avoir fait une remarquable carrière de femme d'affaires émérite au Nouveau-Brunswick, Erminie Cohen a été nommée au Sénat en 1993. Dans l'exercice de ses fonctions, elle a été membre de plusieurs comités, notamment le Comité permanent des finances nationales et le Comité permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie. Elle a dirigé un certain nombre d'organismes provinciaux d'arts et de services sociaux et elle a coprésidé une étude nationale sur la pauvreté. La Croix-Rouge canadienne lui a remis le prix pour activités humanitaires, et l'Université du Nouveau-Brunswick lui a décerné un doctorat honorifique en droit.

Membres du Groupe d'experts

M^{me} Françoise Bertrand, présidente-directrice générale de la Fédération des Chambres de commerce du Québec

M^{me} Françoise Bertrand est présidente de la Fédération des Chambres de commerce du Québec et membre de la Commission des partenaires du marché du travail depuis 2003. Pendant ses 25 années de carrière à des postes de haute direction et d'expert-conseil elle a exercé les fonctions de présidente du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC), d'associée chez SECOR et de directrice principale de KPMG. M^{me} Bertrand a occupé plusieurs postes à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), notamment celui de doyenne de la gestion des ressources, de 1980 à 1988. Elle est titulaire d'une maîtrise en études de l'environnement de l'Université York.

M. William A. MacKinnon, administrateur général et associé principal, KPMG Canada, s.r.l.

M. MacKinnon est administrateur général et associé principal de KPMG Canada, s.r.l. depuis 1999. Son intérêt de longue date pour le service communautaire et les enjeux sociaux l'a amené à participer au groupe de travail sur la Modernisation de la sécurité du revenu des adultes en âge de travailler (MSRAAT) et à travailler avec des organismes communautaires tels que Centraide et le Toronto East General Hospital.

M. W. Craig Riddell, professeur, Département des sciences économiques, Université de la Colombie-Britannique

W. Craig Riddell est professeur titulaire d'une chaire de recherche Banque royale à l'Université de la Colombie Britannique (UBC). Il est ex directeur du Département de science économique de l'UBC et il a été président de l'Association canadienne d'économique. Il est actuellement directeur des études du Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences.

En plus de nombreuses publications dans des livres et des revues spécialisées, il est coauteur de *Labour Market Economics: Theory, Evidence and Policy in Canada*, le principal traité d'économique du travail au Canada.

ANNEXE B

Liste des consultations entreprises par le Groupe d'experts

Gouvernements provinciaux et territoriaux

11 avril 2007
Vancouver (Colombie-Britannique)
Réunion avec le ministre Colin Hansen et les fonctionnaires

12 avril 2007
Whitehorse (Yukon)
Réunion avec les ministres Jim Kenyon, Patrick Rouble et les fonctionnaires

17 avril 2007
Frédéricton (Nouveau-Brunswick)
Réunion avec la sous-ministre Rachel Bard et les fonctionnaires

18 avril 2007
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Réunion avec le ministre Chris D'Entremont et les fonctionnaires

14 mai 2007
St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador
Réunion avec le ministre Shawn Skinner et les fonctionnaires

17 mai 2007
Iqaluit (Nunavut)
Réunion avec le ministre Ed Picco et les fonctionnaires

31 mai 2007
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
Réunion avec le ministre Charles Dent et les fonctionnaires

6 juin 2007
Toronto (Ontario)
Réunion avec le ministre Chris Bentley et les fonctionnaires

13 juin 2007
Edmonton (Alberta)
Réunion avec les ministres Iris Evans, Greg Melchin et les fonctionnaires

18 juin 2007
Québec (Québec)
Réunion avec le sous-ministre François Turenne et les fonctionnaires

11 juillet 2007
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
Réunion avec les ministres Doug Currie, Richard Brown et les fonctionnaires

15 août 2007
Regina (Saskatchewan)
Réunion avec le ministre Warren McCall et les fonctionnaires

14 août 2007
Winnipeg (Manitoba)
Réunion avec le ministre Jim Rondeau et les fonctionnaires

Tables rondes des universitaires et tables rondes des intervenants

8 mai 2007
Vancouver (Colombie-Britannique)
Table ronde des intervenants de Colombie-Britannique – Forum des politiques publiques de l'Université Simon Fraser

23 mai 2007
Montréal (Québec)
Table ronde des universitaires – Institut de recherche en politiques publiques

29 mai 2007
Saint-Jean (Nouveau-Brunswick)
Table ronde des intervenants des provinces de l'Est – Conseil économique des provinces de l'Atlantique

5 juin 2007
Toronto (Ontario)
Table ronde des intervenants de l'Ontario

12 juin 2007
Calgary (Alberta)
Table ronde des intervenants des provinces de l'Ouest – Canada West Foundation

20 juin 2007
Montréal (Québec)
Table ronde des intervenants du Québec – Mado Desforges

ANNEXE C

Nouvelles recherches utilisées par le Groupe d'experts en 2006–2007

Le programme de recherche du Secrétariat a été compartimenté en cinq segments généraux qui étayaient le processus de consultation en cours et le rapport du Groupe d'experts :

1. **Information générale** – L'information générale fondamentale sur l'économie et le marché du travail de chaque province a étayé le travail du Groupe d'experts tout au long du processus de consultation.
2. **Aperçus ou documents de synthèse** – Cinq documents de recherche de synthèse ou présentant l'« état de la preuve » et abordant divers aspects afférents aux travailleurs âgés ont été terminés en collaboration avec Politique du marché du travail (politique stratégique) :
 - *Régimes d'emploi des travailleurs âgés atypiques* – Résumé des régimes d'emploi et de la vulnérabilité des travailleurs âgés occupant des emplois atypiques ou saisonniers.
 - *Profil des caractéristiques des compétences des travailleurs âgés* – Profil statistique des caractéristiques des compétences des travailleurs âgés (de 55 ans et plus) en fonction du niveau de scolarité, des qualifications professionnelles et de la formation.
 - *Profil de la mobilité géographique des travailleurs âgés* – Analyse des schémas de mobilité des travailleurs âgés et des principaux facteurs influant sur la décision de travailleurs âgés (de 55 ans et plus) de se réinstaller dans une autre collectivité en cas de perte d'emploi.
3. **Établissement du profil des programmes du marché du travail des travailleurs âgés** – Recueil/inventaire des programmes fédéraux et provinciaux actuels afférents aux travailleurs âgés.
4. **Recherche empirique originale approfondie** – Analyse empirique, faisant appel à l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, des facteurs qui rendent compte des variations de l'incidence et de la durée constatées du chômage entre les travailleurs dans la force de l'âge et les travailleurs âgés ainsi que des effets de l'âge sur la probabilité de retrouver un emploi après une période de chômage.
5. **Groupes de discussion approfondie** – Statistique Canada a effectué de vastes études au moyen de groupes de discussion en collaboration avec Politique du marché du travail de RHDSC, notamment :
 - *Groupes de discussion sur les décisions en matière de retraite* – Ces groupes de discussion, qui se sont tenus avec des participants du grand public qui ont récemment pris leur retraite d'un emploi rémunéré ou qui approchent l'âge de la retraite, ont examiné les facteurs qui aboutissent à la décision de prendre la retraite.

- *Tables rondes des employeurs* – L’objet de ces tables rondes consistait à examiner les enjeux et les défis auxquels sont confrontés les employeurs et qui se rapportent au départ à la retraite imminent d’une proportion importante de la main-d’œuvre. Ceci inclut les politiques et les pratiques que les employeurs ont déjà mises en place ou qu’ils envisagent de mettre en place, ainsi que les facteurs et les mesures possibles dont il faudra peut être tenir compte au cours des cinq à dix prochaines années.
- *Groupes de discussion sur les travailleurs licenciés* – Ces groupes de discussion avaient pour objectif de déterminer ce qu’ont fait les travailleurs licenciés après la suppression d’emploi (p. ex., ils ont trouvé un autre emploi dans leur collectivité, ont accepté un emploi dans une autre collectivité, sont partis à la retraite, ont été chômeurs, sont devenus travailleurs autonomes).

ANNEXE D

Situation du marché du travail dans les régions urbaines et rurales selon la province en 2006, indicateurs sélectionnés

Dans cette annexe, nous montrons les marchés du travail analysés selon les régions urbaines et rurales. Les régions urbaines comprennent les régions métropolitaines de recensement (RMR) et les agglomérations de recensement (AR). Les régions rurales sont toutes les régions non RMR et non AR.

Terre-Neuve et-Labrador : 15 ans et plus			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	14,8	9,1	21,8
Taux d'activité	59,2	66,8	51,9
Taux d'emploi	50,4	60,7	40,6

Terre-Neuve et-Labrador : 55 à 64 ans			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	14,4	7,8	20,6
Taux d'activité	46,8	53,1	42,1
Taux d'emploi	40,0	49,0	33,4

Île-du-Prince-Édouard : 15 ans et plus			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	11,0	8,2	15,0
Taux d'activité	68,7	69,8	67,2
Taux d'emploi	61,1	64,2	57,1

Île-du-Prince-Édouard : 55 à 64 ans			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	11,5	7,1	16,7
Taux d'activité	60,5	60,2	60,8
Taux d'emploi	53,5	55,9	50,6

Nouvelle-Écosse : 15 ans et plus			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	7,9	6,6	10,8
Taux d'activité	62,9	65,0	58,9
Taux d'emploi	57,9	60,8	52,5
Nouvelle-Écosse : 55 à 64 ans			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	7,0	5,2	9,8
Taux d'activité	51,2	51,9	49,9
Taux d'emploi	47,7	49,2	45,0

Nouveau-Brunswick : 15 ans et plus			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	8,8	6,7	11,2
Taux d'activité	63,7	65,7	61,5
Taux d'emploi	58,1	61,3	54,6
Nouveau-Brunswick : 55 à 64 ans			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	8,6	6,5	11,3
Taux d'activité	51,3	53,7	48,5
Taux d'emploi	46,9	50,4	43,1

Québec : 15 ans et plus			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	8,0	7,9	8,6
Taux d'activité	65,5	66,6	61,2
Taux d'emploi	60,2	61,4	55,9
Québec : 55 à 64 ans			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	7,1	6,5	9,3
Taux d'activité	52,0	53,5	47,3
Taux d'emploi	48,3	50,0	42,9

Ontario : 15 ans et plus			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	6,3	6,4	5,7
Taux d'activité	67,7	68,1	65,2
Taux d'emploi	63,5	63,8	61,4
Ontario : 55 à 64 ans			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	4,7	4,7	4,9
Taux d'activité	61,4	62,3	56,3
Taux d'emploi	58,5	59,4	53,5

Manitoba : 15 ans et plus			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	4,3	4,6	3,5
Taux d'activité	68,8	70,0	65,8
Taux d'emploi	65,8	66,8	63,5
Manitoba : 55 à 64 ans			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	3,6	3,9	2,9
Taux d'activité	63,8	64,8	61,7
Taux d'emploi	61,4	62,1	59,9

Saskatchewan : 15 ans et plus			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	4,7	4,9	4,2
Taux d'activité	69,1	70,7	66,1
Taux d'emploi	65,9	67,3	63,4
Saskatchewan : 55 à 64 ans			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	4,2	3,9	4,5
Taux d'activité	66,4	64,7	68,7
Taux d'emploi	63,7	62,2	65,6

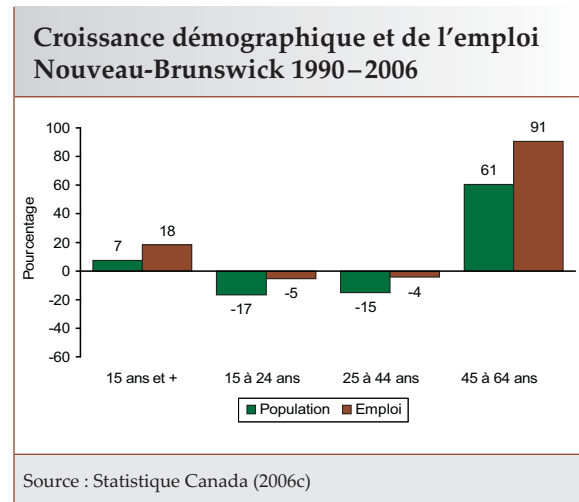
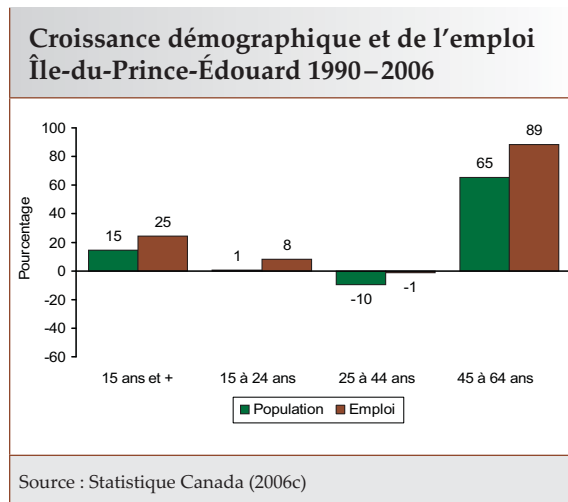
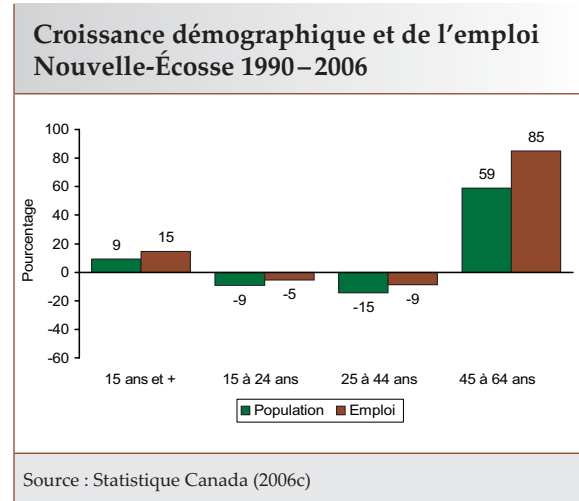
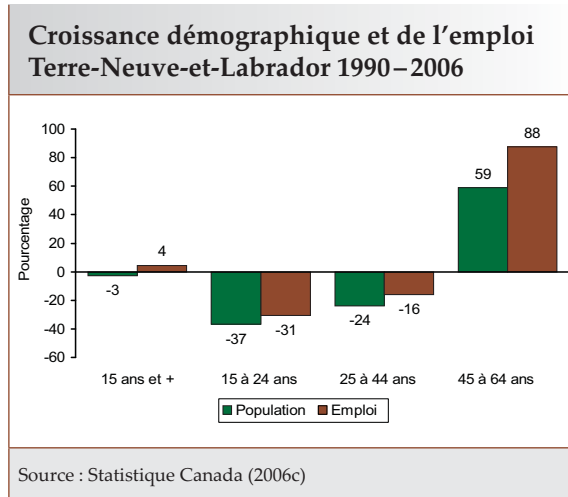
Alberta : 15 ans et plus			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	3,4	3,6	3,0
Taux d'activité	73,4	73,7	72,2
Taux d'emploi	70,8	71,0	70,0
Alberta : 55 à 64 ans			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	2,5	2,4	3,0
Taux d'activité	69,7	70,0	68,6
Taux d'emploi	67,9	68,3	66,7

Colombie-Britannique : 15 ans et plus			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	4,8	4,7	5,3
Taux d'activité	65,7	66,0	63,5
Taux d'emploi	62,5	62,9	60,1
Colombie-Britannique : 55 à 64 ans			
2006	Total	RMR/AR	Non-RMR/AR
Taux de chômage	4,0	3,9	4,6
Taux d'activité	58,9	59,2	56,7
Taux d'emploi	56,5	56,9	54,1

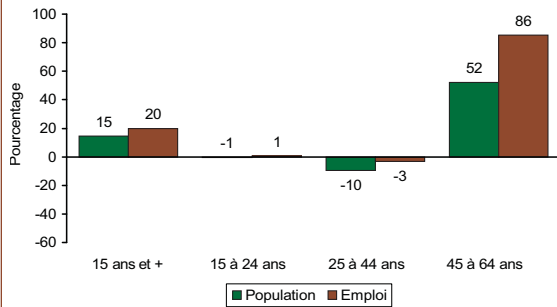
Source : Revue chronologique de la population active, 2006, 71F0004XCB; cd1T05an, Estimations de la population active selon l'industrie détaillée, le sexe, le groupe d'âge, Canada, province, moyenne annuelle.

ANNEXE E

Croissance démographique et de l'emploi par province (1990 et 2006)

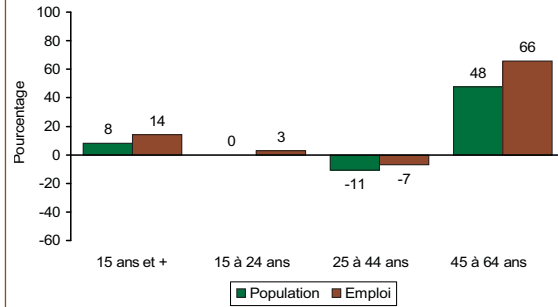


Croissance démographique et de l'emploi Québec 1990–2006



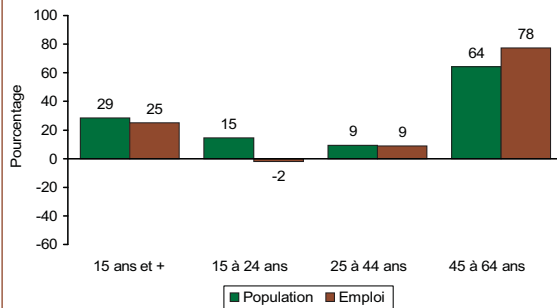
Source : Statistique Canada (2006c)

Croissance démographique et de l'emploi Manitoba 1990–2006



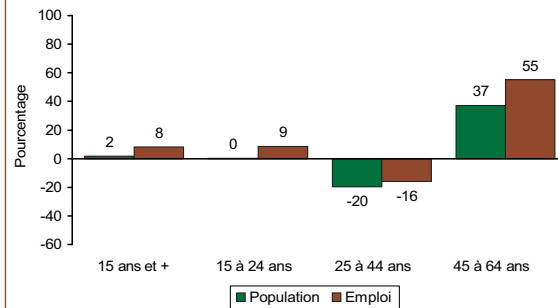
Source : Statistique Canada (2006c)

Croissance démographique et de l'emploi Ontario 1990–2006



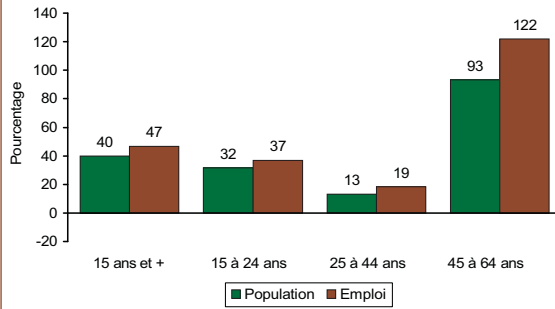
Source : Statistique Canada (2006c)

Croissance démographique et de l'emploi Saskatchewan 1990–2006



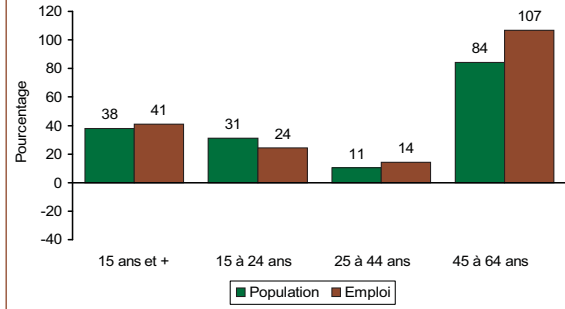
Source : Statistique Canada (2006c)

Croissance démographique et de l'emploi Alberta 1990–2006



Source : Statistique Canada (2006c)

Croissance démographique et de l'emploi Colombie-Britannique 1990–2006



Source : Statistique Canada (2006c)

ANNEXE F

Caractéristiques principales de la couverture, des prestations et des cotisations de la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1941

La *Loi sur l'assurance-chômage* (1941) avait pour objet d'aider les chômeurs à retrouver un emploi et leur accordait des prestations de revenu pour soutenir leur recherche d'emploi :

- La couverture était limitée aux travailleurs touchant une rémunération inférieure à la moyenne et travaillant dans des secteurs qui fonctionnaient à longueur d'année.
- Les prestations devaient couvrir les dépenses inévitables, et les prestataires à très faible revenu ayant des personnes à charge touchaient les taux de prestation les plus élevés.
- Les taux de cotisation variaient, les travailleurs ayant un revenu moindre payant moins que les employeurs, et les travailleurs à revenu élevé payant davantage; en moyenne, la part de l'employeur et celle de l'employé étaient égales.
- Les cotisations de l'employeur et de l'employé étaient versées dans un fonds d'AC, de même qu'une contribution de 20 % du gouvernement fédéral; les versements des prestations ne pouvaient pas dépasser le montant accumulé dans le fonds.

ANNEXE G

Principales modifications de l'assurance-emploi lors de la révision de 1971

L'évolution du marché du travail et l'expérience acquise en vertu du programme d'assurance-chômage (AC) des années 1940 jusqu'aux années 1960 ont abouti à d'importantes réformes en 1971 :

- La couverture a été étendue à presque tous les employés, mais le maximum de la rémunération assurable (MRA) a été établi à un montant égal au salaire moyen dans l'industrie.
- Le nombre minimum de semaines d'emploi assurées a été fixé à 20 heures ou une rémunération égale à 30 % du MRA (plus tard ramené à 15 heures /20 % du MRA) avec un seul et même employeur.
- Les exigences d'admission minimales étaient huit semaines assurées et une interruption de la rémunération.
- Une structure de prestations en cinq étapes a été mise en œuvre, les droits augmentant avec le nombre de semaines assurées et avec l'augmentation des taux de chômage.
- Les prestations spéciales (maladie, maternité et retraite) ont été introduites pour les prestataires de la première catégorie – ceux ayant 20 semaines et davantage de semaines assurées lors des 52 semaines précédant l'interruption de la rémunération (la période de référence ou PR).
- Les prestations étaient fondées sur la rémunération moyenne au cours des 20 semaines assurées les plus récentes pour les prestataires de la première catégorie, et sur la moyenne de toutes les semaines assurées de la PR pour les prestataires de la deuxième catégorie.
- Les taux de prestation étaient égaux à 66 2/3 % de la rémunération assurée moyenne, ou 75 % pour les prestataires ayant des personnes à charge, et les prestations étaient imposables.
- La quatrième étape a ajouté quatre semaines de prestations lors d'une période de quatre semaines, lorsque la moyenne mobile sur trois mois du taux de chômage national était supérieure à 4 %, et huit semaines de prestations lors d'une période de huit semaines lorsque le taux national dépassait 5 %.
- On a défini 16 régions d'AC en se fondant sur les frontières de l'Enquête sur la population active, et on a versé 6, 12 ou 18 semaines de prestations régionales prolongées lorsque le taux de chômage régional dépassait le taux national de 1, 2 ou 3 points de pourcentage et plus.
- La couverture des pêcheurs indépendants, introduite en 1955, a été maintenue en attendant l'élaboration d'un programme distinct pour la pêche.
- Les pénalités maximales pour l'abandon volontaire ou l'inconduite étaient établies à trois semaines d'exclusion, qui annulaient les semaines de prestations (auparavant, l'exclusion ne faisait que reporter les prestations).
- Le financement a été transféré d'une base cumulative (fonds) à une base par répartition (compte). Le ministre des Finances avait le pouvoir d'avancer jusqu'à concurrence de 800 millions de dollars au compte de l'a.-e., si le solde du compte ne suffisait pas à couvrir les dépenses.

- Les cotisations de l'employeur et de l'employé couvraient les prestations ordinaires afférentes au chômage jusqu'à un maximum de 4 %, toutes les prestations spéciales et les frais d'administration.
- Le gouvernement fédéral prenait à sa charge les prestations découlant de ce qui suit : taux de chômage supérieur à 4 %, prestations régionales prolongées, prestations aux prestataires dont la période de prestations avait été prolongée lorsqu'ils avaient entrepris une formation approuvée et les prestations pour pêcheurs indépendants.
- Les taux de cotisation devaient être établis de façon à produire suffisamment de revenu pour couvrir le coût annuel du programme, en fonction du coût moyen au cours de la précédente période de trois ans.
- Si l'on prévoyait un déficit dans le compte de l'a.-e. pour l'année suivante, le taux établi par le règlement devenait le minimum, et il fallait établir un taux plus élevé afin de réduire le déficit; lorsque l'on prévoyait un surplus, le taux fixé par le règlement devenait le maximum.
- Les taux de cotisation des employeurs étaient établis à 1,4 fois le taux des employés, en attendant l'élaboration d'un système de taux particulier, qui ferait varier le ratio en fonction du schéma de licenciement de l'employeur.
- Les taux de cotisation pouvaient être réduits pour les employeurs ayant des régimes d'assurance-salaire, notamment des prestations de maladie, qui réduiraient le coût des prestations spéciales d'AC, en autant que la réduction était partagée avec les employés, soit par le biais du taux de cotisation à l'a.-e. ou l'augmentation d'autres avantages sociaux.

ANNEXE H

Traitement historique de l'indemnité de départ dans l'assurance-chômage (AC)

La *Loi sur l'assurance-chômage* de 1940 stipulait que l'assuré dont l'emploi avait pris fin « n'est pas réputé chômeur : Durant une période pour laquelle [...] il continue de recevoir une rémunération à titre de dédommagement pour la perte, et qui soit sensiblement l'équivalent, du salaire qu'il aurait reçu si son emploi n'avait pas pris fin. »

- En 1955, la *Loi sur l'a.-e.* a donné à la Commission de l'a.-e. le pouvoir d'édicter des règlements « en vue de définir et de déterminer les « gains » ainsi que la « période de paye », et visant l'attribution des gains... aux périodes de paye et aux semaines. »
 - Le règlement stipulait que l'argent touché par le prestataire de son employeur ou de son ancien employeur au titre des crédits de congé de retraite devait être réputé avoir été touché à l'égard d'une période commençant le premier jour suivant la cessation de son emploi ou suivant le dernier jour au cours duquel il avait effectué des services pour cet employeur, soit la première de ces dates.
 - La durée de la période était le nombre effectif de jours à l'égard desquels des crédits de congé de retraite avaient été payés.
 - L'argent versé au lieu de l'avis de cessation d'emploi était établi au prorata du taux de rémunération quotidien normal touché par le prestataire de cet employeur.
- En janvier 1961, le *règlement de l'a.-e.* stipulait que les crédits de congé de retraite seraient les semaines payables, mais que s'ils étaient versés sous forme de montant forfaitaire et non répartis sur des semaines particulières par l'employeur, ils seraient fixés au prorata de la rémunération hebdomadaire normale du prestataire et commenceraient immédiatement après la cessation d'emploi.
- Les principales révisions de la *Loi sur l'a.-e.* de 1971 n'ont pas changé le traitement de l'indemnité de départ comme rémunération aux fins des prestations.
 - L'argent continuait d'être réparti sur un nombre de semaines payable ou d'être établi au prorata du taux de rémunération hebdomadaire normal du prestataire.
- Des changements fondamentaux ont été apportés en 1977, à la suite de la fusion de la Commission de l'a.-e. avec Main-d'œuvre et Immigration.
 - Pour la première fois, l'indemnité de départ était exclue de la rémunération aux fins des prestations, au motif qu'il s'agissait d'un dédommagement pour la perte d'ancienneté et la perte de compétences professionnelles particulières, non pour la perte de rémunération couverte par l'a.-e.
- En 1982, le Règlement a été modifié de façon à exclure tous les versements effectués au moment de la cessation d'emploi de la rémunération aux fins des prestations ou de l'assurabilité.
- En avril 1985, dans le cadre d'un examen général visant à contrôler les coûts des programmes fédéraux, le traitement de l'indemnité de départ et d'autres sommes perçues au moment de la cessation d'emploi a été ramené à l'approche antérieure à 1977.
 - L'indemnité de départ devait être considérée comme une rémunération aux fins des prestations et répartie sur les semaines suivant la cessation d'emploi pour ce qui est du nombre de semaines payable, ou établie au prorata de la rémunération hebdomadaire normale du prestataire.

- Ce changement devait réduire la double indemnisation des prestataires touchant des prestations d'AC pendant la même période où ils étaient dédommagés par leur employeur ou ancien employeur.
- Les employeurs, les syndicats et les provinces, outrés par le revirement de la politique sur le traitement de l'indemnité de départ, ont commencé à tirer parti des dispositions en matière de répartition pour annuler la décision selon laquelle l'indemnité de départ était une rémunération aux fins des prestations.
 - Des contrats ont été négociés en précisant que l'indemnité de départ serait versée pendant un nombre précis de semaines.
 - En novembre 1986, l'Ontario a modifié sa *Loi sur les normes d'emploi* pour préciser que l'indemnité de départ et la paie au lieu de l'avis de cessation d'emploi devaient être payées en deux versements au cours des deux semaines suivant une cessation et que ces versements devraient être répartis sur ces deux semaines.
- En réaction, le gouvernement fédéral a modifié la *Loi sur l'a.-e.* et son Règlement d'exécution en 1987.
 - Le règlement a été modifié de façon à éliminer l'échappatoire qui permettait à certains prestataires de toucher simultanément de l'a.-e. et une indemnité de départ.
 - Pour atténuer les répercussions, la *Loi sur l'a.-e.* a été modifiée de façon à permettre que la période de référence et la période de prestations soient prolongées, de façon à ce que le traitement de l'indemnité de départ comme rémunération retarde les prestations d'AC sans pour autant les réduire ou les éliminer.
 - Le règlement a été également modifié de façon à ce que le revenu d'une pension d'un emploi précédent ne soit pas inclus dans la rémunération aux fins des prestations lorsqu'un retraité était retourné au travail et était admissible aux prestations d'AC en raison de ce nouveau travail.

Les dispositions sur l'indemnité de départ dans la *Loi sur l'a.-e.* et le Règlement ont été adoptées en principe lors du passage à l'assurance-emploi et constituent le fondement des dispositions figurant dans la *Loi sur l'a.-e.* et le Règlement actuel.

Références

- AGARWAL, N. (2005-10-20), « La retraite obligatoire et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. (Sommaire) ». Consulté à l'adresse : <http://www.justice.gc.ca/chra/fr/retire1.html>.
- AUER, P., Ü. Efendioğlu et J. LESCHKE (2005), *Active Labour Market Policies Around the World: Coping With the Consequences of Globalization*, Genève : Organisation internationale du travail.
- AYDEMIR, A. et M. SKUTERUD (2005), A. AYDEMIR et M. SKUTERUD (2005), « Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's Immigrant Cohorts: 1966-2000 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 38, n° 2, p. 641–672.
- BAKER, M. (2002), « The Retirement Behavior of Married Couples: Evidence from the Spouse's Allowance. » *Journal of Human Resources*, vol. 37, n° 1, p. 1–34.
- BAKER, M. et D. BENJAMIN (1997), « Ethnicity, Foreign Birth and Earnings: A Canada/ U.S. Comparison », dans M. Abbott, C. Beach et R. Chaykowski (éd.), *Transition and Structural Change in the North American Labor Market*, Kingston : IRC Press, p. 281–313.
- BAKER, M., J. GRUBER et K. MILLIGAN (2003), « The Retirement Incentive Effects of Canada's Income Security Programs », *Revue canadienne d'économique*, vol. 36, n° 2, p. 261–290.
- BARTEL, A. (1994), « Productivity Gains From the Implementation of Employee Training Programs », *Industrial Relations*, vol. 33, n° 4, p. 411–425.
- BARTEL, A. (1995), « Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from a Company Database », *Journal of Labor Economics*, vol. 13, no 3, p. 401–425.
- BÉLANGER, A., L. MARTEL et É. CARON-MALENFANT (2005), *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2005-2031*, n° 91-520-XPE au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- BETCHERMAN, G., K. OLIVAS et A. DAR (2004), « Impacts des programmes actifs du marché du travail : Mise à jour des leçons tirées de leurs évaluations, et leur application possible aux pays en développement et en transition. », Série Documents de Travail sur la Protection Sociale, n° 0402. Washington : Banque mondiale.
- BLOOM, H., S. SCHWARTZ, S. LUI-GURR et S-W LEE (1999), Résultats de l'essai d'une incitation au réemploi pour les travailleurs déplacés : le Projet de supplément de revenu. Ottawa : Société de recherche sociale appliquée.
- CARD, D. (1999), « The Causal Effect of Education on Earnings », dans Orley Ashenfelter et David Card (éd.), *Handbook of Labor Economics*, New York : Elsevier, p. 1801–1863.
- CHAN, S. et A. HUFF STEVENS (2001), « Job Loss and Employment Patterns of Older Workers », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, no 2, p. 484–521.
- CHAYKOWSKI, R. (2005), « Travail atypique et vulnérabilité économique », *Collection sur les travailleurs vulnérables n° 3*, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- CLEMENSON, H. (1992), « Les villes mono-industrielles se diversifient-elles? » Un regard sur les collectivités vivant de la pêche, des mines et du bois. *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 1, p. 34–47.

- COTÉ, S. (2005) « Populations vieillissantes et réformes de l'emploi dans les pays de L'OCDE : quels enseignements pour le Canada », *Série de documents de travail 003*, Ottawa : Projet de recherche sur les politiques.
- COTIS, J.P. (2006), « La performance économique du Canada : une mise en perspective. » *Observateur international de la productivité*, n° 13, p. 3–22.
- COURCHENE, T. (2001), *A State of Minds: Toward a Human Capital Future for Canadians*, Montréal : Institut de recherche en politiques publiques.
- CCDP (Commission canadienne des droits de la personne) (2007), *Rapport annuel 2006*, n° HR1–2006 au catalogue, Ottawa : Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux.
- Cross, P. (2006a), « Nouvelles tendances du marché du travail : toutes à l'opposé des années 1990 », *Observateur économique canadien*, vol. 19, n° 2, n° 11–010 au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, p. 3.1–3.13.
- Cross, P. (2006b), « Bilan de l'année : la revanche de la vieille économie », *Observateur économique canadien*, vol. 19, n° 4, n° 11–010 au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, p. 3.1–3.21.
- DRHC (Développement des ressources humaines Canada) (1996), *Le Programme d'adaptation des travailleurs âgés : rapport d'évaluation*, Ottawa : RHDSC.
- DRHC (1999), *Les programmes d'adaptation pour les travailleurs âgés : Étude bilan*, SP-AH093-12-99E, Ottawa : RHDSC.
- DRUMMOND, D. (2006), « Manifeste des économistes pour le sauvetage de la productivité canadienne », *Observateur international de la productivité*, n° 13, p. 21–26.
- DUFOUR, D. (2007), *L'industrie canadienne du bois d'œuvre : tendances récentes*, n° 55, n° 11-621–MIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- EHRENBERG, R., R. SMITH et R. CHAYKOWSKI (2004), *Modern Labour Economics : Theory and Public Policy, Canadian Edition*, Toronto : Pearson Addison-Wesley.
- FALLICK, B. (1996), « "A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers" », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 50, n° 1, p. 5–14.
- FARBER, H.S. (1993), « The Incidence and Costs of Job Loss: 1982-91 », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, p. 73–132.
- FARBER, H.S. (1997), « The Changing Face of Job Loss in the United States, 1981–1995 », *Brookings Papers on Economic Activity*, 1997 Special Issue Microeconomics, p. 55–128.
- FARBER, H.S. (1999), « Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets », dans O. Ashenfelter et D. Card (éd.), *The Handbook of Labor Economics*, vol. 3B, Amsterdam: North Holland Publishing Company, p. 2439–2484.
- FARBER, H.S. (2004), « Job Loss in the United States, 1981-2001 », *Research in Labor Economics*, vol. 23, p. 69–117.
- FARBER, H.S. (2005), « What do we know about job loss in the United States? Evidence from the Displaced Workers Survey, 1984–2004 », *Economic Perspectives*, vol. 29, n° 2, Chicago: Federal Reserve Bank of Chicago, p. 13–28.
- FERRAO, V. (2006), « L'évolution récente de l'emploi par industrie », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 1, n° 75-001–XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, p. 5–11.
- FINNIE, R. (1999), « Tendances de la migration inter-provinciale de 1982 à 1995 », *Observateur économique canadien*, vol. 12, n° 12, n° 11–010-XPB au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.

- FINNIE R. et R. MENG (2007), « Littératie et employabilité », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 12, n° 12, n° 75-001-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, p. 5-14.
- GARDNER, J.M. (1995), « Worker displacement: A decade of change », *Monthly Labor Review*, vol. 118, n° 4, p. 45-57.
- GREEN, D. et W. C. RIDDELL (2001), « Les capacités de lecture et de calcul et la situation sur le marché du travail au Canada », *Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*, n° 8, n° 89-552-MIF2001008 au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- GRUBER, J. et D. WISE (2004), *Social Security and Retirement Around the World*, Chicago: Université of Chicago Press.
- HALL, J. (2000), « Investment in Education: Private and Public Returns », House of Representatives, Joint Economic Committee Study (janvier) Washington (DC) : Congrès des États-Unis, 15 p.
- HECKMAN, J., J.R. LALONDE et J. SMITH (1999), « The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs », dans O. Ashenfelter et D. Card (éd.), *Handbook of Labor Economics*, Edition 1, vol. 3, Amsterdam : Elsevier, p. 1865-2097.
- HIPPLE, S. (1999), « Worker Displacement in the Mid-1990s », *Monthly Labor Review*, vol. 122, n° 7, p. 15-32.
- KUHN, P. (éd.) (2002), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, Kalamazoo MI: W.E. Upjohn Institute.
- LALONDE, R. (1995), « The Promise of Public Sector Sponsored Training Programs », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, n° 2, p. 149-168.
- LEMIEUX, T. (2002), « The Causal Effect of Education on Earnings in Canada », dans P. De Broucker et A. Sweetman (éd.), *Vers des politiques canadiennes d'éducation fondées sur la recherche*, Kingston : Institut John Deutsch de l'Université Queen, p. 105-116.
- LES SERVICES KELLY (2006), « La discrimination au travail » http://www.kellyservices.ca/web/ca/services/fr/pages/kgwi_discrimination_release_french.html.
- LI, J. (2006), « Les piliers publics et privés du système de revenu de retraite du Canada : distinction, lien et limites floues », dans L. Stone (éd.), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, n° 75-511-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, p. 103-120.
- MARSHALL, K. et V. FERRAO (2007) « Participation des travailleurs âgés à la vie active », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 8, n° 75-001-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, p. 5-12.
- MARTEL, L. et É. CARON MALENFANT (2007), *Portrait de la population canadienne en 2006, selon l'âge et le sexe, Recensement de 2006*, n° 97-551-XWF2006001 au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- MARTEL, L., É. CARON MALENFANT, S. VÉZINA et A. BÉLANGER (2007), « Projections de la population active au Canada 2006-2031 », *Observateur économique canadien*, vol. 20, n° 6, n° 11-010 au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, p. 3.1-3.13.
- MARTIN, J. et D. Grubb (2001), « What Works and For Whom: A Review of OECD Countries Experiences with Active Labour Market Policies », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 8, n° 2, p. 9-56.
- MEYER, B. (1995), « Lessons from the U.S. Unemployment Insurance Experiments », *Journal of Economic Literature*, vol. 33, n° 1, p. 91-131.

- MILLIGAN, K. (2005), *Making It Pay to Work: Improving Incentives in Canada's Public Pension System*, CD Howe Institute Commentary No. 218. Toronto : CD Howe.
- MORRISSETTE, R., X. ZHANG et M. FRENETTE (2007), « Les pertes de gains des travailleurs déplacés : données canadiennes extraites d'une importante base de données sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 291, n° 11F0019MIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- MORRISSETTE, R. et Y. OSTROVSKY (2007), « Pensions et épargne-retraite des familles », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 11, n° 75-001-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, p. 5-19.
- NEAL, D. (1995), « Industry-Specific Capital: Evidence from Displaced Workers », *Journal of Labor Economics*, vol. 13, n° 4, p. 653-677.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) (2005a), *Viellissement et politiques de l'emploi : Canada*, Paris : OCDE.
- OCDE (2005b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2005*, Paris : OCDE.
- OCDE (2006), *Principaux indicateurs économiques*, (mai), Paris : OCDE.
- OCDE (2007a), *Regards sur l'éducation*, Paris : OCDE.
- OCDE (2007b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, Paris : OCDE.
- PODGURSKY, M. et P. SWAIM (1987), « Job Displacement Earnings Loss: Evidence from the Displaced Worker Survey », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 41, n° 1, p. 17-29.
- POLLOCK, A. et T. SARGENT (2004), *Retirement Behaviour and the CPP: A Simulation Model*, Working Paper No. 2004-08, Washington : Department of Finance.
- RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (2006), « États financiers », *Rapport annuel de gestion 2006-2007*, Québec : Gouvernement de Québec, p. 93-121.
- RHDSC (2006), *Rapport annuel de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi 2005*, Ottawa : RHDSC.
- RHDSC (2007a), *Rapport annuel de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi 2006*, Ottawa : RHDSC.
- RHDSC (2007b), *Rapport sur les plans et les priorités, 2007-2008*, Ottawa : RHDSC.
- RIDDELL, W.C. (1985), « Le travail et le salaire : Le marché du travail au Canada », dans W.C. Riddell, (éd.), *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Toronto : Presses de l'Université de Toronto, p. 1-85.
- RIDDELL, W.C. (2007a), « The Impact of Education on Economic and Social Outcomes: An Overview of Recent Advances in Economics », dans G. Picot, R. Saunders et A. Sweetman (éd.), *Fulfilling Potential, Creating Success: Perspectives on Human Capital Development*, Montréal : McGill-Presses de l'Université Queen's, p. 55-100.
- Riddell, W.C. (2007b), « Investing in Human Capital: Policy Priorities in Canada », dans J. Leonard, C. Ragan and F. St-Hilaire (éd.), *A Canadian Priorities Agenda*. Montréal: IRPP.
- SAUNDERS, R. (2005), *Does a Rising Tide Lift All Boats? Low Paid Work in Canada*, Vulnerable Workers Series, n° 4, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

- SHARPE, A. (2007), « La productivité dans le monde : leçons pour le Canada », *Observateur international de la productivité*, n° 14, p. 20–37.
- STATISTIQUE CANADA (2001), *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada : Apprentissage et réussite*, n° 81-586-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA (2003), *L'éducation au Canada : viser plus haut. Recensement 2001 : Série « Analyses », (mars)*, n° 96F0030XIF2001012 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA (2004), *Régimes de pensions du Canada : 1^{er} janvier 2003*, n° 13F0026MIF2004001 au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA (2006a), *Observateur économique canadien*, vol. 19, n° 04, n° 11-010 au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA (2006b), *Observateur économique canadien*, vol. 19, n° 05, n° 11-010 au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA (2006c), *Revue chronologique de la population active*, n° 71F0004XCB au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA (2006d), « Le marché du travail en 2005 », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 1, n° 75-001-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA (2006e), *Regard sur le marché du travail canadien, 2005*, n° 71-222-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA (2006f), *Indicateurs de l'éducation au Canada : Rapport du Programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation 2005*, n° 81-582-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA (2006g), « L'enquête sur la couverture de la population par le régime d'a.-e. », *Le Quotidien*, 1^{er} novembre.
- STATISTIQUE CANADA (2007a), *Observateur économique canadien : Supplément statistique historique*, n° 11-210-XPB au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- Statistique Canada (2007b) Fichier de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 2004, no 75M0010XCB au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.
- STATISTIQUE CANADA (2007c), *Le Quotidien*, 3 octobre.
- STATISTIQUE CANADA (2008), *Le Quotidien*, 11 janvier.
- Statistique Canada, « Pourcentage de la population active et des travailleurs rémunérés adhérant à un régime de pension agréé (RPA) » consulté à http://www.statcan.ca/102/cst01/labor26a_f.htm
- STATISTIQUE CANADA, « Régimes de pension agréés (RPA) et adhérents, selon la juridiction de l'agrément du régime, le secteur et le genre de régime » consulté à http://www.statcan.ca/102/cst01/famil117a_f.htm
- TATTRIE D. (1999), *Incitatif financier pour encourager le réemploi des réitérants de l'assurance-emploi : le Projet de supplément de revenu*, Ottawa : Société de recherche sociale appliquée.
- THUROW, L. (1999), *La pyramide de la prospérité : la nouvelle économie du savoir*, traduit de l'américain par Jacques Fontaine, Paris : Village Mondial 2000.
- US DEPARTMENT OF LABOR (1995), *What's Working (and what's not): A Summary of Research on the Economic Impacts of Employment and Training Programs*, Washington: US Department of Labor.
- VOSKO, L., N. ZUKEWICH et C. CRANFORD (2003), « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 10, n° 75-001-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, p. 17–28.

WANNELL, T. (2007), « Pensions publiques et travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 8, n° 75-001-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, p. 13-22.

WILLMS, J. D. et T. S. MURRAY (2007), « Acquisition et perte de compétences en littératie au cours de la vie », *Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*, n° 16, n° 89-552-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.

WYMAN, D. (2005), *Extension ou contraction? Les industries du textile et du vêtement au Canada*, Analyse en bref, n° 22, n° 11-621-MIF2004022 au catalogue, Ottawa : Statistique Canada.

ÉTUDE COMPARATIVE INTERNATIONALE DE LA LITTÉRATIE à l'adresse : <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-572-XIF/89-572-XIF1998001.pdf>

PROGRAMME DES CONSEILS SECTORIELS à l'adresse : http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/corporatif/init_secteur.shtml