



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du
développement des compétences, du
développement social et de la condition des
personnes handicapées**

HUMA • NUMÉRO 078 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 30 avril 2013

—
Président

M. Ed Komarnicki

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le mardi 30 avril 2013

•(1105)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Bonjour. Je suis heureux de vous voir tous ici en cette heure matinale. Il y a au moins un membre du NPD qui est heureux ce matin.

J'aimerais souhaiter la bienvenue aux agents du ministère qui viennent témoigner dans le cadre de notre étude Mobiliser l'expérience: Possibilités pour les personnes âgées sur le marché du travail. Si j'ai bien compris, M. Yves Gingras présentera un exposé. Il est accompagné de M. Dominique La Salle et de Mme Catherine Demers.

Nous allons donc amorcer les exposés avant de passer aux questions des membres en alternant entre les partis.

[Français]

M. Yves Gingras (directeur principal, Direction de la politique économique, Analyse du marché du travail, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Monsieur le président, nous vous remercions d'avoir invité Ressources humaines et Développement des compétences Canada aux audiences d'aujourd'hui afin de nous pencher sur la situation du marché du travail des travailleurs âgés.

[Traduction]

Les Canadiens âgés, c'est-à-dire les personnes de 55 ans et plus, sont une source importante de main-d'oeuvre partout au pays. En 2012, près d'une personne active sur cinq était âgée de 55 ans et plus, ce qui représente une hausse par rapport à une personne sur neuf en 2002. Statistique Canada prévoit que d'ici 2021, près d'une personne active sur quatre sera âgée de 55 ans et plus.

Le rendement des Canadiens âgés sur le marché du travail a été relativement bon au cours de la dernière décennie, car ils ont connu des taux de chômage faibles et les hausses les plus importantes liées aux taux de participation et d'emploi, comparativement aux autres groupes d'âge. Par exemple, le taux de chômage des personnes âgées de 55 à 64 ans se situait à 6,3 p. 100 en 2012, ce qui soutient la comparaison avec le taux de 14,3 p. 100 observé chez les jeunes de 15 à 24 ans. Il est aussi comparable au taux de 6,0 p. 100 observé chez les travailleurs d'âge intermédiaire de 25 à 54 ans.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans a augmenté de presque 10 points de pourcentage entre 2002 et 2012, et celui des personnes âgées de 65 ans et plus a presque doublé, passant de 6,5 p. 100 en 2002 à 12,0 p. 100 en 2012. Entre 2002 et 2012, l'âge moyen de départ à la retraite au Canada est passé de 61 à 63 ans. Cette tendance devrait se poursuivre, car les Canadiens reportent leur départ à la retraite pour différentes raisons: une meilleure santé, une

intégration tardive au marché du travail après avoir suivi des études postsecondaires et un manque d'épargne-retraite.

Certains Canadiens âgés sont confrontés à des obstacles lorsqu'ils tentent de trouver un emploi. Par exemple, une fois qu'elles sont en chômage, les personnes plus âgées sont plus susceptibles d'être des chômeurs de longue durée. De nombreux travailleurs âgés déclarent gagner jusqu'à 25 p. 100 de moins dans leur nouveau poste par rapport à leur ancien poste s'ils trouvent un nouvel emploi après avoir subi une suppression d'emploi, comme un licenciement, une réduction de l'effectif au sein d'une entreprise ou la fermeture d'une usine. Les chômeurs âgés vivant dans de petites collectivités rencontrent souvent d'importants obstacles au réemploi, surtout ceux qui habitent dans des régions éloignées où il y a peu d'infrastructure économique qui appuie les transitions de carrière ou dans les régions qui dépendent fortement des secteurs d'activité traditionnels.

Il est de plus en plus important de promouvoir la participation continue des Canadiens âgés afin d'assurer l'offre de main-d'oeuvre, d'autant plus que les employeurs de certains secteurs signalent déjà des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée et que le rythme de croissance de la population active du Canada ralentira et se fixera à moins de 1 p. 100 au cours de la prochaine décennie.

[Français]

Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance que revêtent les compétences et l'expérience des travailleurs âgés pour l'économie. C'est pourquoi il s'est engagé à réduire les obstacles à l'emploi de ces Canadiens.

[Traduction]

Plusieurs programmes ont été mis en oeuvre pour apporter une aide directe aux Canadiens âgés qui cherchent un emploi. Par exemple, l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés aide les travailleurs âgés en chômage qui vivent dans de petites collectivités vulnérables touchées par un taux de chômage élevé ou une réduction d'effectif importante à demeurer sur le marché du travail en offrant une gamme d'activités axées sur l'emploi, y compris la formation. Depuis le lancement de l'ICTA en 2007, 270 millions de dollars y ont été investis et plus de 27 800 clients dans des collectivités partout au pays ont été ciblés pour y participer.

Outre l'ICTA, le projet ThirdQuarter offre un forum sur l'emploi en ligne qui permet aux travailleurs âgés de trouver plus facilement un emploi correspondant à leurs compétences et aide les entreprises à trouver les travailleurs ayant les compétences recherchées.

Afin de jumeler les Canadiens aux emplois disponibles, y compris les Canadiens âgés, le gouvernement du Canada investit annuellement 2,7 milliards de dollars par l'entremise des ententes sur le développement du marché du travail, des ententes sur le marché du travail et des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées. Ces transferts fédéraux appuient les programmes relatifs au marché du travail offerts par les provinces et les territoires.

Dans son Plan d'action économique de 2013, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il transformera le régime de formation axée sur les compétences en ajoutant la Subvention canadienne pour l'emploi lors du renouvellement des EMT avec les provinces et les territoires en 2014-2015.

Les EMT seront modifiées en vue d'établir un lien direct entre la formation axée sur les compétences et les employeurs et les emplois pour les Canadiens au moyen de cette subvention. Elles seront également renégociées pour réorienter la formation en fonction de la demande sur le marché du travail.

Enfin, le Plan d'action économique de 2013 a également annoncé que les EMTPH seront modifiées afin de satisfaire davantage aux besoins des entreprises canadiennes en matière d'emploi et d'améliorer les perspectives d'emploi des personnes handicapées.

Afin que les Canadiens âgés qui choisissent de continuer à travailler plus longtemps soient en mesure de le faire, le gouvernement du Canada a supprimé la retraite obligatoire pour les employés relevant de la compétence fédérale en 2011. Il a également supprimé les contre-incitations à travailler et accordé une marge de manoeuvre pour tenir compte des différences dans les transitions du monde du travail à la retraite par l'entremise du régime de pensions.

En 2008, le gouvernement a fait passer de 500 à 3 500 \$ l'exemption annuelle sur le revenu gagné pour les bénéficiaires du Supplément de revenu garanti (SRG), ce qui permet aux aînés à faible revenu qui travaillent de conserver une plus grande partie de leurs prestations du SRG avant que la réduction des prestations ne s'applique.

Les modifications récentes au Programme de la sécurité de la vieillesse (SV) annoncées dans le budget de 2012 donneront aux travailleurs le choix de reporter jusqu'à cinq ans le versement de leur pension de la SV afin de recevoir une prestation de pension annuelle plus élevée. De plus, en 2009, le gouvernement a modifié le Régime de pensions du Canada afin de mieux tenir compte de la façon dont les Canadiens choisissent de vivre, de travailler et de prendre leur retraite.

Quelques modifications sont mises en oeuvre graduellement afin d'accorder une plus grande souplesse aux travailleurs âgés, surtout ceux qui essayent de jumeler revenu d'emploi et pensions. Ainsi, ils n'auront plus à réduire leurs gains ou à cesser de travailler pour commencer à recevoir leur pension de retraite anticipée du RPC. Ceux qui reportent le versement de leur pension du RPC après 65 ans bénéficieront d'une augmentation plus importante de leurs prestations. La prestation après-retraite a été créée, permettant aux travailleurs de moins de 70 ans qui touchent une pension de retraite du RPC de continuer de verser des cotisations au RPC afin d'augmenter leur revenu de retraite.

Enfin, le gouvernement du Canada a modifié les règles fiscales pour permettre l'adoption de modalités de retraite progressive dans le cadre de certains régimes de retraite en milieu de travail.

• (1110)

[Français]

Les consultations récentes du gouvernement du Canada ont révélé que les travailleurs âgés étaient valorisés par les employeurs.

RHDCC continue à se pencher sur les mesures qui contribueraient à relever les défis du marché du travail auxquels font face les Canadiens âgés et à accroître leur participation au marché du travail et à l'emploi.

Le gouvernement fédéral ne peut agir seul, car il partage avec les provinces et les territoires la responsabilité liée aux programmes de formation relatifs au marché du travail.

Les employeurs ont également un rôle à jouer. Par exemple, l'Enquête sur les travailleurs âgés de 2008 a révélé que les méthodes de travail flexibles pourraient inciter les travailleurs âgés à continuer à travailler plus longtemps.

En outre, le Conseil national des aînés, conseil consultatif créé par le gouvernement fédéral, a mené des consultations à ce sujet. Depuis 2011, le conseil a consulté plusieurs intervenants en vue de définir les meilleurs moyens de favoriser la participation au marché du travail et l'emploi continu des Canadiens âgés. Ces consultations ont souligné l'importance de mobiliser les employeurs afin de promouvoir la conception de politiques et de pratiques sur le milieu de travail qui répondent aux besoins de la population active vieillissante.

Nous serons heureux d'examiner les constatations de l'étude qui sera réalisée par le comité ainsi que les recommandations stratégiques qui en découleront.

Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup pour cet exposé. Il est clair que les travailleurs âgés aimeraient bénéficier d'horaires plus flexibles, peut-être moins d'heures de travail et plus de temps de loisir, si possible. Je peux les comprendre.

Nous allons amorcer notre première série de questions. Madame Charlton, vous avez la parole.

• (1115)

Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD): Merci. Je remercie beaucoup les témoins d'avoir accepté notre invitation.

J'aurais plusieurs questions à poser sur toutes sortes de sujets, mais je vais d'abord faire une observation.

Je crois qu'il faudrait séparer les travailleurs âgés en deux groupes: ceux âgés de 55 à 64 ans qui, s'ils perdent leur emploi, ont beaucoup plus de difficulté à s'en trouver un autre ou à obtenir une formation professionnelle, et ceux âgés de 65 ans et plus qui aimeraient se trouver un emploi, simplement parce que leurs prestations de retraite sont insuffisantes, qu'elles proviennent d'un régime public, privé ou de l'employeur.

J'aimerais d'abord vous poser une question relativement à votre exposé. À la page quatre de votre document que nous avons sous les yeux, vous dites: « Le gouvernement implante également des mesures qui contribuent à promouvoir la participation continue des Canadiens âgés au marché du travail en supprimant les contre-incitations à travailler... ».

Quelles sont ces contre-incitations à travailler?

M. Yves Gingras: Dans mon exposé, je signale que plusieurs programmes ont été modifiés. Par exemple, des lois ont été modifiées afin de supprimer la retraite obligatoire pour les employés relevant de la compétence fédérale. Ainsi, les gens qui le désirent peuvent continuer de travailler plus longtemps.

Le gouvernement a fait passer de 500 à 3 500 \$ l'exemption annuelle relative au Supplément de revenu garanti, ce qui permet aux gens de conserver une plus grande part de leurs revenus d'emplois avant que cela n'affecte leurs prestations. Cet incitatif encourage les gens à travailler.

Ce ne sont là que quelques exemples que j'ai soulignés dans mon exposé et qui vont en ce sens. Ce ne sont pas nécessairement des changements rapides ou fondamentaux, mais ils introduisent des incitatifs ou suppriment des contre-incitations à travailler plus longtemps.

Mme Chris Charlton: Selon vous, l'augmentation de l'âge d'admissibilité à la SV de 65 à 67 ans a-t-elle permis de supprimer une contre-incitation à travailler?

M. Yves Gingras: Ce changement a été apporté principalement pour assurer la viabilité du programme.

Mme Chris Charlton: Vraiment?

M. Yves Gingras: Voici ce qui a été fait. L'augmentation de l'âge d'admissibilité assure la viabilité du programme dans le contexte d'une population vieillissante, car il y aura moins de Canadiens en âge de travailler pour financer les prestations que toucheront un plus grand nombre de retraités.

Nous prévoyons et planifions à long terme. Ce changement sera mis en oeuvre dans 10 ans. Nous planifions pour les décennies à venir.

Actuellement, nous comptons quatre travailleurs canadiens pour chaque personne âgée. D'ici 2030, ce ratio passera à deux travailleurs pour chaque personne âgée. Ce changement nous permettra de faire face à cette réalité.

Mme Chris Charlton: J'ai peut-être mal compris, mais à l'époque où ce changement a été annoncé, toutes les preuves actuarielles semblaient indiquer que la SV était plutôt viable, et selon des prévisions actuarielles pour un nombre d'années défini.

Je me demande si je peux vous demander de nous fournir les études auxquelles vous faites référence et qui montrent que la situation financière du programme demandait un tel changement.

Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président? Ai-je cinq ou sept minutes?

Le président: Vous aviez sept minutes, et il vous reste 4 minutes 15 secondes.

Mme Chris Charlton: D'accord, je vais passer à un autre point.

Le président: J'ignore où vous en êtes dans vos questions, mais vous pouvez poursuivre, si vous le désirez. Nous reviendrons à votre demande par la suite.

Mme Chris Charlton: Merci beaucoup.

J'aimerais me concentrer sur les travailleurs âgés de 55 à 64 ans pour le temps de parole qu'il me reste.

Chez nous, à Hamilton, plusieurs usines ont procédé à des licenciements collectifs. Vous savez que le secteur manufacturier au pays a été durement touché. Auparavant, il y avait un programme d'adaptation des travailleurs âgés qui était conçu pour aider ces travailleurs dans leur transition de carrière. Ce programme n'existe plus.

Existe-t-il des programmes en ce moment qui offrent le même genre de soutien? Sinon, pourquoi a-t-on jugé que ce programme n'était plus nécessaire, étant donné la situation économique actuelle et les difficultés qu'éprouvent les travailleurs âgés, comme vous l'avez souligné?

• (1120)

Mme Catherine Demers (directrice, Programmes d'emploi et de partenariats, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Je crois que vous faites référence au Programme d'adaptation des travailleurs âgés, le PATA, qui a pris fin en 1997. Il s'agissait d'un programme pilote visant à faciliter la transition vers la retraite. En fait, ce programme est le prédécesseur à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. La raison pour laquelle le programme a été stoppé, c'est qu'une évaluation a démontré qu'il ne donnait pas de bons résultats, notamment sur le plan de l'emploi, car il s'agissait plutôt d'un programme passif de soutien du revenu, et non d'un programme actif d'emploi.

Mme Chris Charlton: Je suis désolée de vous interrompre. Je ne veux pas être impolie, mais mon temps est limité. J'aimerais parler de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Dans le cadre de cette initiative, les participants peuvent obtenir de la formation et de l'aide pour se trouver un emploi. Avez-vous des statistiques sur le rendement de cette initiative et pourriez-vous nous les fournir?

Mme Catherine Demers: Certainement. L'initiative a fait l'objet d'une évaluation et les résultats montrent qu'elle a eu un impact positif sur l'emploi pour les participants: 75 p. 100 des personnes interrogées se sont trouvés un emploi après avoir participé à l'initiative.

Mme Chris Charlton: En réalité, le PATA a été conçu pour aider les 25 p. 100 qui n'auraient pas réussi à se trouver un emploi, même après avoir participé à cette initiative, n'est-ce pas? Donc, ces gens n'ont plus aucun soutien. C'est bien ça?

Le président: Votre temps est écoulé, mais vous pouvez répondre.

Mme Chris Charlton: Vous pouvez simplement dire oui.

Des voix: Oh, oh!

Mme Catherine Demers: Un soutien leur est offert. Le PATA n'offrait aucune formation. Ils disposent d'un certain soutien. D'ailleurs, ils peuvent toujours participer à diverses initiatives.

Mme Chris Charlton: Merci.

Le président: Pour être bien clair, madame Charlton, il n'a pas été convenu de fournir l'information que vous demandez. Étiez-vous à la recherche de renseignements supplémentaires?

Mme Chris Charlton: Je demandais simplement s'il était possible d'obtenir les informations auxquelles M. Gingras faisait référence au sujet de la SV.

Le président: Que demandez-vous, exactement?

Mme Chris Charlton: M. Gingras prétend qu'il était clair que la SV ne serait plus viable, ce qui est contraire à la plupart des preuves actuarielles fournies à l'époque où le changement a été apporté. Je voulais simplement savoir s'il était possible d'obtenir ces informations.

Le président: Avant de poursuivre, je ne suis pas convaincu que cette information est pertinente à l'étude actuelle. Elle l'est par rapport à votre question, mais pas pour notre étude Mobiliser l'expérience: Possibilités pour les personnes âgées sur le marché du travail.

Je ne crois pas que cela cadre avec notre étude. Par conséquent, je ne demanderai pas aux agents du ministère de faire des recherches.

Maintenant, avant de convenir de quoi que ce soit, j'ignore quelle était votre position. Le témoin n'a pas répondu à votre question, mais je crois que, en fin de compte, je demanderais aux membres de se prononcer si ça devenait problématique.

Mme Chris Charlton: Monsieur le président, puis-je simplement demander si ces documents sont publics? Si oui, il n'y aurait aucune raison pour ne pas nous les fournir, n'est-ce pas?

Le président: Ces documents sont-ils publics?

M. Yves Gingras: Oui. Ces données viennent d'un rapport de l'actuaire en chef auquel le public a accès.

Le président: Bien entendu, vous pouvez trouver les documents si vous le voulez, mais je ne crois pas que ce soit pertinent pour notre étude. Si les documents sont accessibles au public, vous pouvez les obtenir, mais je ne pense pas que ce soit lié à l'étude, si le comité veut...

Mme Chris Charlton: On a compris.

Le président: D'accord, alors, nous nous arrêtons ici.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Je crois que c'est lié à l'étude. Lorsque les fonctionnaires parlent d'éliminer les facteurs dissuasifs et qu'ils disent que l'augmentation pour la SV en est un, je pense que c'est pertinent.

Le président: Un facteur qui dissuade les gens d'entrer sur le marché du travail...?

M. Rodger Cuzner: Oui, c'est ce à quoi on a fait référence.

•(1125)

Le président: Y a-t-il d'autres interventions?

Allez-y, monsieur McColeman.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): J'aimerais qu'on précise les choses, car ce n'est pas ce que j'ai entendu. Il n'est pas question de cela ici. Mme Charlton l'a signalé pour faire valoir sa position politique. Voilà pourquoi elle l'a fait.

M. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NPD): J'invoque le Règlement.

Le président: Un instant.

D'accord. Monsieur Lapointe.

M. François Lapointe: C'était dans le témoignage. On a indiqué que c'était un élément du plan visant à augmenter... les mesures incitatives... Il en a été question bien avant que ma collègue prenne la parole.

M. Phil McColeman: Monsieur le président, j'aimerais que vous demandiez...

Le président: Un instant.

Monsieur Gingras, dans votre exposé...

M. Yves Gingras: Oui...

Le président: ... avez-vous dit que c'est un facteur dissuasif?

M. Yves Gingras: Eh bien, c'est sous le thème, car il ne s'agit pas tant du passage de 65 à 67 ans, mais je parlais de donner aux travailleurs la possibilité de reporter le versement de leur pension de cinq ans. Cela leur permet de déterminer à quel moment ils souhaitent obtenir leur pension.

Cette souplesse leur donne certains choix dans leur planification fiscale, ou ils peuvent décider s'il est plus logique de recevoir leurs revenus de pension plus tôt ou plus tard, compte tenu de leur situation d'emploi.

Le président: C'est une question très différente de celle de Mme Charlton. Elle dit que repousser l'âge de la retraite de 65 à 67 ans est un facteur dissuasif. Je crois que c'est ce qu'elle disait, ce qui est différent de ce que vous dites.

Y a-t-il d'autres interventions?

M. François Lapointe: Je veux seulement m'assurer que j'étais dans la même pièce que tout le monde.

[Français]

Ma collègue a demandé s'il était possible de déposer le document qui permettait de dire qu'il y avait des raisons économiques et administratives de provoquer ce changement. Elle n'a pas réduit cela au fait que c'était une mesure incitative.

C'est sur la table. Les agents ont évoqué aujourd'hui que cela faisait partie du plan. Donc, c'est directement lié. Selon moi, demander si cela a vraiment des conséquences sur le Trésor est un aspect fondamental de notre travail de parlementaires. De plus, c'est directement dans le sujet. Je ne vois pas comment cela pourrait être dissocié.

[Traduction]

Le président: Je ne vois pas les choses de la même façon, mais je vais bientôt poser la question au comité.

Pour revenir à ce que vous disiez sur la souplesse concernant les pensions, c'est une chose, mais la hausse de l'âge d'admissibilité de 65 à 67 ans dont vous avez parlé en est une autre. Avez-vous dit d'une façon ou d'une autre que c'est un facteur dissuasif?

M. Yves Gingras: Non.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): J'invoque le Règlement.

Le président: Allez-y.

M. Colin Mayes: Tout d'abord, la SV n'est pas une pension, mais bien un supplément. Sachez que nous en avons discuté en Chambre au cours des débats sur le budget de 2012-2013. Tous les renseignements ont été fournis à tous ceux qui voulaient les entendre. Je ne sais pas pourquoi nous en parlons maintenant. Cela n'a rien à voir avec l'étude.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): De plus, les renseignements sont accessibles au public.

Le président: C'est ce que je pensais et ce que je déclarerais, mais Mme Charlton ne me l'a pas demandé; elle s'en est tenue à cela. À moins qu'elle me le demande, je n'aurai pas à rendre de décision.

M. Rodger Cuzner: Monsieur le président, nous en avons assez discuté, mais je pense que c'est pertinent pour l'étude selon la façon dont on en a parlé. Toutefois, si le document est accessible, et M. Gingras a dit qu'il a mentionné le document, alors c'est pertinent, mais je ne voudrais pas qu'on s'y attarde. C'est de l'information accessible au public. Continuons.

M. Colin Mayes: J'invoque le Règlement. Il n'a pas parlé de la SV, mais du fait que l'initiative, en ce qui concerne le Régime de pensions du Canada... et cela pourrait inciter une personne à demeurer sur le marché du travail.

Chris a parlé de la SV; elle soulevé la question. Cela n'avait rien à voir avec l'exposé. Je rejette donc cet argument.

Le président: J'estime que si elle l'avait demandé, j'aurais jugé que c'est irrecevable, et les membres du comité peuvent me corriger s'ils le souhaitent, mais je n'ai pas l'intention d'examiner cet élément dans le cadre de notre étude.

Merci beaucoup.

C'est maintenant au tour de M. Mayes.

M. Colin Mayes: Merci, monsieur le président. Je remercie les témoins de leur présence.

Parlons d'un aspect positif. Parlons des 75 p. 100 qui se sont trouvés un emploi grâce à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. L'une des choses dont je me rappelle en tant que député, c'est d'avoir entendu les témoignages sur l'industrie du bois de sciage, surtout au Québec. Durant la période de ralentissement économique dans le secteur, de nombreux travailleurs ont acquis de nouvelles compétences dans l'industrie aérospatiale; ils ont découvert que les emplois étaient mieux payés et peut-être moins exigeants physiquement.

Est-ce exact, et y a-t-il d'autres bons exemples de réussite que vous pourriez donner au comité relativement au programme?

• (1130)

Mme Catherine Demers: Selon les résultats de l'évaluation de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, parmi les gens qui ont trouvé un emploi après avoir participé au programme, la grande majorité en ont trouvé un dans un autre secteur. La plupart du temps, ils passent d'un secteur traditionnel en déclin à un type d'emploi différent ou à un secteur différent dans leur région.

Des gens sont passés aux secteurs du tourisme, des services ou des transports. Souvent, certains projets sont même conçus pour être adaptés aux besoins de certains employeurs et aux besoins de la collectivité ou de la région.

M. Colin Mayes: Dans la déclaration préliminaire, on a dit qu'il y avait une baisse de rémunération pour les travailleurs âgés durant la transition. Y a-t-il une raison à cela? Est-ce lié au secteur dans lequel ils entrent, ou à leur âge?

M. Yves Gingras: J'ai dit qu'une personne qui doit se chercher un nouvel emploi peut s'attendre à gagner 25 p. 100 de moins dans un nouveau poste. C'est ce que vivent bon nombre de travailleurs; il ne s'agit pas seulement des travailleurs âgés, mais ce sont eux qui sont les plus touchés. Il est difficile pour eux de trouver un emploi et, bien souvent, il sera moins payant.

La personne qui perd son emploi réalise qu'elle ne trouvera peut-être pas un emploi au même salaire. Selon nos statistiques, la perte de salaire, qui est très importante, peut atteindre 25 p. 100 pour une personne qui doit aller ailleurs, ou trouver un nouvel emploi une fois qu'elle a perdu celui qu'elle avait. C'est la situation générale; ce n'est pas lié au programme. C'est ce que nous avons observé dans tous les secteurs, partout au pays.

M. Colin Mayes: Merci.

À votre avis, le gouvernement pourrait-il mettre d'autres politiques en application pour inciter un plus grand nombre de personnes âgées à se recycler dans d'autres domaines et à rester plus longtemps sur le marché du travail?

M. Yves Gingras: Je suis ici pour vous aider à comprendre le fonctionnement des programmes et pour vous donner les renseignements dont vous avez besoin pour mener votre étude.

À cet égard, je peux dire que dans son budget, le gouvernement a annoncé que nous allons réformer le système de transferts aux provinces pour que la formation soit mieux adaptée aux exigences des employeurs.

C'est un élément fondamental pour améliorer la façon dont nous formons non seulement les travailleurs âgés, mais tous les travailleurs. Cela a été annoncé et fera l'objet de négociations avec les provinces. Nous n'agissons pas seuls. Nous collaborons avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Cela concerne tous les travailleurs au Canada, y compris les travailleurs âgés.

M. Colin Mayes: Dans le cadre de la subvention canadienne pour l'emploi pour la formation axée sur les compétences, les gens qui ont travaillé dans ces domaines et qui sont âgés pourraient contribuer à l'encadrement des personnes de métier.

On a soulevé la question dans ma circonscription, où il y a de nouveaux projets de mines, et dans le secteur pétrolier et gazier. Ces emplois intéressent les jeunes. Ce serait vraiment un atout si, à un moment donné, une personne qui a déjà travaillé dans le domaine encadrerait les jeunes qui s'inscrivent aux différents programmes de formation.

Existe-t-il une façon d'encourager cela? Je suis sûr que pour le gouvernement, cela se ferait dans le cadre d'un partenariat avec le secteur privé, mais aussi de cette initiative. Je pense que ce serait vraiment un atout pour le programme.

Mme Catherine Demers: Dans le cadre de l'annonce, on prévoit des consultations avec des intervenants et des employeurs pour déterminer comment cela peut fonctionner exactement dans différentes situations et dans différents secteurs et selon le type de travailleurs et les compétences voulues. Ces questions pourraient être soulevées au cours des discussions visant à déterminer la forme que prendra la subvention.

M. Colin Mayes: Me reste-t-il encore du temps?

• (1135)

Le président: Oui.

M. Colin Mayes: On dit que la hausse de l'âge d'admissibilité à la retraite n'est pas une bonne chose pour les travailleurs. Ce n'est pas du tout mon opinion, car bien entendu, j'ai atteint cet âge.

Je pense que c'est une très bonne chose pour la santé des personnes âgées. Il semble qu'une fois qu'elles sont à la retraite, elles adoptent des habitudes de vies moins saines qu'auparavant ou sont moins actives, ce qui n'est pas bon pour leur santé mentale et physique. Je pense qu'il est bon que nous cherchions des possibilités de tirer profit des connaissances acquises pendant des années dans divers secteurs et que nous ayons recours à ces gens dans l'économie en croissance que nous tentons d'offrir au pays.

Le président: Votre temps est écoulé et vous avez certainement fait connaître votre opinion au comité. C'est peut-être pour la forme, mais...

Je cède maintenant la parole à Mme Boutin-Sweet.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD): Merci, monsieur le président.

Merci, madame, messieurs.

J'ai des questions au sujet de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. C'est un programme qui devait se terminer en 2012, mais qui a été prolongé jusqu'en 2014. A-t-on l'intention de le reconduire plus tard, d'une part?

D'autre part, c'est un programme qui vise les petites collectivités, et particulièrement celles où il y a un taux de chômage élevé ou une réduction d'effectifs importante. Toutefois, on sait que les réductions d'effectifs importantes ont souvent lieu dans les grandes villes. Le secteur manufacturier souffre beaucoup et il y a parfois des mises à pied massives.

Premièrement, ce programme va-t-il être renouvelé? Deuxièmement, des modifications pourraient-elles s'appliquer aux plus grandes villes et dans d'autres conditions?

M. Yves Gingras: Je peux répondre à cette question.

Effectivement, le programme se termine en 2014. Maintenant, ce sera au gouvernement de décider s'il sera renouvelé ou non. Comme fonctionnaire, je peux tout simplement vous dire que nous serons là pour donner des avis lors de la prise de décision.

Le programme ciblait de petites localités, or sa portée a déjà été élargie à de plus grandes agglomérations, soit des villes de 250 000 habitants et plus. Cette option fera partie des considérations en vue du renouvellement possible en 2014. Je ne peux pas me prononcer là-dessus.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Vous avez dit avoir l'intention de donner des avis au gouvernement. Quelle sorte d'avis avez-vous l'intention de lui donner?

M. Yves Gingras: Ce n'est pas mon rôle, ici, de vous faire part des avis que nous pourrions donner au gouvernement relativement à une décision qu'il devra prendre. Nous sommes ici pour vous aider à comprendre le fonctionnement des programmes et vous présenter les faits qui pourraient vous aider à mener votre étude. Je ne suis pas ici pour spéculer ni pour vous donner mon opinion personnelle.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: J'aurais aimé vous entendre dire quels sont les besoins, selon vous, et quelles solutions vous avez l'intention de proposer au gouvernement.

M. Yves Gingras: Je ne peux pas répondre à ça.

[Traduction]

Je ne peux pas répondre à cette question, car je ne ferais ainsi que spéculer ou donner mon opinion personnelle sur la voie à suivre.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: D'accord.

Vous avez parlé de villes de 250 000 personnes. À Montréal, il y a un peu plus de personnes que ça et beaucoup de manufactures qui ferment. Dans ma circonscription, une manufacture de l'entreprise Mabe va fermer. C'est 700 bons emplois qui vont disparaître.

Ne pourrait-on pas avoir des programmes semblables qui s'appliqueraient aux grandes villes? Les plus grandes villes ont des besoins, elles aussi.

Mme Catherine Demers: On peut parler des objectifs actuels du programme et de la raison pour laquelle ils se concentrent sur les petites collectivités. Il y a quand même une enveloppe déterminée. Cette enveloppe a pour but de répondre aux besoins particuliers et précis des travailleurs âgés qui ont moins accès à des services d'emploi dans leur localité.

Dans les grandes villes, il y a un peu plus d'infrastructures, de services, de possibilités de formation et de programmes. Il y a une raison pour laquelle ce programme a eu, dès le départ, des critères d'admissibilité en fonction de la taille des communautés. À vrai dire, les travailleurs âgés qui perdent leur emploi dans des secteurs plus traditionnels ont plus de difficulté à trouver un nouvel emploi et sont plus susceptibles de se retrouver au chômage à long terme. Il faut donc organiser des interventions beaucoup plus intensives pour les aider à renouer avec le marché du travail.

Le but était vraiment que l'enveloppe existante soit utilisée pour les petites communautés, et non pas qu'elle soit dirigée uniquement vers les grands centres, où beaucoup de services et de programmes de formation sont déjà offerts.

• (1140)

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Je veux vous parler de deux choses qui pourraient être reliées. Beaucoup de travailleurs dans le domaine manufacturier n'ont pas nécessairement un haut niveau d'éducation. La formation continue, incluant la formation de base et l'alphabétisation, pourrait être intéressante pour les travailleurs plus âgés, afin de les aider à trouver un autre emploi.

Prenons le cas où l'on sait qu'une entreprise va fermer non pas immédiatement, mais dans un an ou deux, de façon graduelle. Serait-il intéressant d'avoir un programme flexible qui offrirait une formation aux travailleurs pendant qu'ils travaillent encore dans l'entreprise, alors qu'ils savent qu'ils vont perdre leur travail? On pourrait les former pour qu'ils puissent travailler dans une autre industrie. On pourrait peut-être même se servir du programme d'assurance-emploi pour offrir de la formation à ces travailleurs en vue de les transférer ailleurs. Ainsi, ils pourraient partager leur temps entre la formation et le travail dans cette entreprise qui va fermer.

Mme Catherine Demers: Les ententes de développement du marché du travail, soit les EDMT, donnent la possibilité d'offrir certaines mesures, dans des cas exceptionnels, à des travailleurs à risque de perdre leur emploi. On doit vraiment démontrer que l'entreprise risque de fermer ses portes et que les travailleurs risquent de perdre leur emploi. Il y a donc une possibilité de travailler en amont pour faciliter l'ajustement.

Il s'agit d'un programme mis en oeuvre par les provinces. Donc, la manière dont il est appliqué va varier d'une province à l'autre.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: N'y a-t-il rien au palier fédéral?

Mme Catherine Demers: Comme il s'agit de formation des travailleurs en vertu des EDMT, cela va se produire au moyen de nos ententes avec les provinces.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: D'accord.

J'aimerais poser rapidement une question concernant le projet ThirdQuarter, que vous avez mentionné tout à l'heure. Je vois qu'il y a en ligne un forum sur l'emploi permettant aux travailleurs âgés de trouver plus facilement un emploi. Or, les travailleurs âgés vont pas mal moins souvent en ligne.

En fait, y a-t-il plusieurs personnes qui vont sur ce site? Quel est le taux de succès de cette initiative?

[Traduction]

Le président: Nous terminerons peut-être par cette réponse.

[Français]

M. Yves Gingras: Il s'agit d'un programme qui avait démarré dans une province et qui s'est élargi à six provinces. Comme c'est relativement nouveau, nous n'avons pas beaucoup d'information sur l'utilisation du programme ou sur son taux de succès jusqu'à présent. Ce programme est présentement en déploiement.

Par ailleurs, les centres de Service Canada offrent du soutien aux gens qui désirent accéder aux banques de données et aux systèmes informatiques. S'ils ont de la difficulté à y accéder, ils peuvent avoir de l'aide. Nous avons des bureaux partout au Canada. Cela facilite beaucoup l'accès à ces banques d'information.

[Traduction]

Le président: Merci.

C'est au tour de M. Butt.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Daniel, je vous remercie de me céder votre temps de parole. J'ai deux ou trois questions à poser.

Je suis d'accord avec Mme Charlton. Dans le cadre de notre étude, nous examinons deux types de travailleurs âgés. Nous nous penchons sur les gens de 55 à 64 ans qui ont perdu leur emploi et qui veulent et doivent continuer à travailler. Quelles sont les difficultés à cet égard et que pouvons-nous faire pour eux?

Ma deuxième question est la suivante: qu'en est-il des gens qui veulent continuer à travailler après avoir atteint 65 ans, et après avoir passé l'âge de 70 ans? Je vais vous donner l'exemple de l'un des citoyens de mon comté dans un instant.

Je veux commencer par vous donner l'exemple suivant. Supposons qu'une personne de 55 ans perd son emploi. Elle se rend à un bureau de Service Canada pour présenter sa demande d'AE. Au-delà du traitement de la demande... La personne peut avoir travaillé dans une entreprise pendant 25 ans, mais quelque chose s'est produit — l'entreprise a fermé ou a réduit sa taille, peu importe —, et elle a perdu son emploi et ce n'est pas de sa faute.

Quelles autres mesures prenons-nous à l'heure actuelle pour aider cette personne à se trouver un emploi, à faire une transition, à se recycler, soit à Service Canada directement ou en collaboration avec les provinces, si nous versons des fonds aux provinces, pour gérer des centres d'emploi qui aident des travailleurs âgés, surtout ceux qui ont entre 55 et 65 ans?

Ce sont des gens qui veulent et doivent travailler encore 10 ans, et qui devront changer d'emploi en fin de carrière. Expliquez-moi ce que nous faisons pour le Canadien de 55 ans qui présente une

demande à nos bureaux. Que pouvons-nous faire de plus pour l'aider à se trouver un autre emploi?

• (1145)

Mme Catherine Demers: Une personne de 55 ans qui perd son emploi peut demander de l'aide à Service Canada, qui évaluera son admissibilité à l'AE. Pour ce qui est de l'aide à la réembauche et à la formation, on dirigera la personne vers le bureau de placement provincial de sa région qui conçoit et offre des programmes de formation et d'emploi dans le cadre d'un certain nombre d'ententes — ententes fédérales-provinciales-territoriales — que nous avons pour la formation et le développement des compétences.

Par exemple, si l'on considère que cette personne est admissible à l'AE, elle peut avoir accès à du soutien à la formation et à des services à l'emploi, par exemple, à des services d'aide à l'emploi. Avec l'aide d'un conseiller, elle détermine ses besoins, évalue ses compétences et reçoit de l'aide à la recherche d'emploi et apprend des techniques de recherche d'emploi. Avec son conseiller, elle établit un plan pour suivre de la formation supplémentaire ou des programmes d'alphabetisation et participe à ce que nous appelons le plan d'action pour le retour au travail. C'est géré par la province dans le cadre de nos ententes.

Si la personne n'est pas admissible à l'AE, elle peut avoir accès aux mêmes services la plupart du temps et dans la plupart des provinces dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail. Si elle vit dans une petite collectivité admissible à l'ICTA, où la province met en oeuvre des projets liés à l'ICTA, elle peut être dirigée vers l'organisme responsable du projet. Ce sont les différents types de programmes qui sont offerts à la personne.

M. Brad Butt: D'accord. C'est très bien. C'est ce que je voulais savoir. Lorsque les gens viennent à mon bureau à ce sujet, je veux bien sûr pouvoir leur dire ce que nous faisons. Je suis certain que nous pouvons faire plus, et cela fera partie de notre étude, mais il est bon de savoir que des programmes sont en place et que ce groupe de travailleurs a des choix qui s'offrent à eux. Je vous remercie donc de cette réponse.

Passons maintenant à la prochaine question. Dans ma circonscription, j'ai le cas d'un homme de 70 ans qui voulait, bien sûr, prendre sa retraite et qui pouvait, bien sûr, le faire, mais l'entreprise pour laquelle il travaillait lui a demandé de continuer à travailler deux jours par semaine. L'homme est expert-métreur et l'entreprise a besoin de son expertise. Comme les travailleurs qui possèdent ces compétences à Mississauga sont rares, l'entreprise éprouve de la difficulté à le remplacer.

En continuant à travailler, il considère que cela le pénalise. Lorsqu'il additionne les prestations du RPC, de la SV et ses autres prestations, en plus de son salaire pour ses deux jours de travail — comme il s'agit d'un métier spécialisé, il est très bien payé, même à deux jours par semaine —, il considère que cela ne vaut vraiment pas la peine pour lui de continuer à travailler. L'employeur veut le garder à son emploi parce qu'il a besoin de lui, et il adorera continuer à travailler deux jours par semaine. Il ne veut pas travailler à temps plein, mais le faire deux jours par semaine lui plaît bien. Il veut pouvoir jouer au golf le jeudi, mais il ne voit pas d'inconvénient à travailler les lundis et mardis.

Son argument était donc que le système fait en sorte qu'il n'est pas intéressant pour lui de continuer à travailler à 70 ans.

Avez-vous examiné des cas comme celui-là? Je suis bien conscient que cela concerne aussi le ministère des Finances et que cela tient à la façon dont l'impôt est calculé. Je suis bien conscient de tout cela. Les Canadiens seront sans doute de plus en plus nombreux à vouloir faire cela, à vouloir continuer à travailler quelques journées par semaine, pour diverses raisons. Ils pourraient le faire pour des raisons financières, mais aussi simplement parce que c'est ce qu'ils souhaitent.

Je crains que dans le système actuel, cela ne soit pas intéressant pour les travailleurs âgés de le faire. Avons-nous examiné la situation pour nous assurer qu'il n'est pas désavantageux pour les travailleurs âgés de continuer à travailler, ne serait-ce qu'à temps partiel?

M. Yves Gingras: Oui, nous prenons cela en considération. Nous avons consulté la population à diverses occasions. Il y a eu un groupe d'experts sur la question des travailleurs âgés en 2007, et le rapport a été publié en 2008. Puis en 2011, nous avons organisé des consultations, des tables rondes, avec des groupes d'employés et d'employeurs partout au pays.

Nous comprenons votre idée, mais il semble que le premier facteur qui influe sur la décision de la personne de prendre ou non sa retraite est son état de santé. C'est l'élément fondamental. Si la personne est en santé, le deuxième facteur est l'aspect financier. Ce qui vient ensuite en troisième, c'est la qualité de l'expérience de travail.

Lorsqu'on leur demande ce qui les inciterait à continuer à travailler, ils répondent le plus souvent un horaire souple. À titre d'exemple, ils veulent pouvoir travailler quelques jours par semaine. La question financière n'est pas l'élément le plus important. Un grand nombre disent qu'ils aimeraient continuer à travailler si on leur offre un horaire souple.

En ce qui a trait à l'aspect financier, comme je l'ai mentionné dans mon exposé, le programme du supplément de revenu garanti permettait autrefois aux travailleurs de conserver le premier montant de 500 \$ de revenu; ce montant est maintenant de 3 500 \$. C'est un autre élément avantageux pour les inciter à rester sur le marché du travail, mais l'aspect financier n'est pas habituellement le premier élément qui pèse dans la balance.

• (1150)

Le président: Merci.

Monsieur Cuzner.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup, monsieur le président.

Ce qu'a dit M. Butt est tout à fait juste. J'ai entendu le même commentaire à quelques reprises dans mon bureau. Cela n'est pas avantageux. Pourriez-vous, en particulier, nous confirmer le montant alloué à l'initiative ciblée pour les travailleurs âgés? En 2011-2012, le montant était d'environ 61 millions de dollars. Le montant prévu pour 2013-2014 est d'un peu plus de 32 millions de dollars seulement. Est-ce exact?

Mme Catherine Demers: Le budget est de 25 millions par année. L'enveloppe a été renouvelée à hauteur de 50 millions de dollars pour deux ans en 2011.

M. Rodger Cuzner: D'accord. Il y a donc une diminution par rapport à 2011-2012, car le montant était de 60 millions, n'est-ce pas?

Mme Catherine Demers: Auparavant, le montant était en fait de 50 millions de dollars par année, mais cela incluait les fonds additionnels accordés dans le cadre du Plan d'action économique. Nous sommes donc de retour au montant accordé à l'origine.

M. Rodger Cuzner: Il s'agissait d'un montant ponctuel sur une période de trois ans.

Mme Catherine Demers: Il s'agissait d'un montant additionnel sur trois ans.

M. Rodger Cuzner: Vous pourrez sans doute m'aider dans ce dossier, parce que les travailleurs âgés sont concernés. Dans le cadre des négociations pour les nouvelles EDMT, les ententes sur le marché du travail, vous arriverez à la table des négociations en offrant aux provinces essentiellement le même financement qu'à l'heure actuelle, par exemple, un chiffre au hasard, 200 millions pour la Nouvelle-Écosse. Vous vous assoyez avec les représentants de la Nouvelle-Écosse et vous leur dites: « Ok, nous négocions une nouvelle entente. Voici essentiellement notre point de vue. » Est-ce de cette façon que les négociations...? Est-ce que ce sera un élément de base des négociations?

Mme Catherine Demers: Je suis désolée, mais pour être clair, parlez-vous de l'entente sur le marché du travail?

M. Rodger Cuzner: Oui, exactement. C'est la question que je vous ai posée.

Mme Catherine Demers: L'offre fédérale comportera une allocation précise, et le niveau de financement est le même. C'est ce qui a été annoncé dans le budget. Le niveau de financement est le même.

M. Rodger Cuzner: La question qui a été posée au sujet de cette nouvelle entente qui a été annoncée dans le budget est la suivante: si une province éprouve des difficultés financières et qu'elle n'est pas en mesure de verser sa part, soit le tiers du montant, est-ce que les sommes offertes par le gouvernement fédéral seront perdues?

Mme Catherine Demers: C'est un élément qui fera partie des négociations avec les provinces et les territoires lorsqu'elles débiteront.

M. Rodger Cuzner: Est-ce qu'elles pourraient être perdues?

Mme Catherine Demers: Le gouvernement a signifié son intention de renouveler les ententes sur le marché du travail en 2014. Il a l'intention de négocier le renouvellement et la transformation des ententes et l'instauration de la subvention canadienne à l'emploi avec les provinces et les territoires au cours de la prochaine année. Il s'agit d'un partenariat, et on consultera également les employeurs et les intervenants. C'est ce qui est mentionné dans le budget et c'est ce qu'a mentionné le gouvernement.

• (1155)

M. Rodger Cuzner: C'est la réponse la plus évasive que vous puissiez donner. Je vous en félicite.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: Le rapport de 2008 du groupe d'experts qui s'est penché sur la question des travailleurs âgés contenait 13 recommandations. Êtes-vous en mesure de nous dire celles auxquelles le gouvernement a donné suite et celles auxquelles il n'a pas donné suite?

M. Yves Gingras: Le rapport a été publié en 2008. La première recommandation visait à organiser une campagne de sensibilisation pour mettre en valeur les compétences des travailleurs âgés, car ils sont parfois victimes de discrimination. Le ministère a mis en place diverses initiatives. Il a mis sur pied le Conseil national des aînés pour diffuser l'information et consulter les intéressés. En 2011, RHDCC a aussi annoncé le lancement de consultations nationales, comme je l'ai mentionné, pour aider les employeurs et les travailleurs âgés à comprendre la dynamique inhérente au marché du travail et à chercher...

M. Rodger Cuzner: Je m'excuse de vous interrompre, mais il ne me reste qu'une minute. Y a-t-il des recommandations auxquelles le gouvernement n'a pas donné suite? C'est probablement mieux dit ainsi.

Le président: Il y arrive.

M. Yves Gingras: Le gouvernement a donné suite à un certain nombre d'entre elles.

Parmi celles auxquelles il n'a pas donné suite, il y a la recommandation consistant à mener une nouvelle étude longitudinale à l'échelle nationale sur la transition travail-retraite. Cette étude n'a pas eu lieu, mais nous avons financé une étude sur les travailleurs âgés en 2008. Il ne s'agissait pas d'une étude longitudinale, mais une étude a quand même été faite. On avait aussi recommandé de créer un centre pour examiner la question du vieillissement de la population. Je ne pense pas que le gouvernement y ait donné suite, tout comme à celle d'examiner la viabilité et la rentabilité d'un régime d'assurance-salaire.

Voilà donc quelques exemples de recommandations auxquelles le gouvernement n'a pas donné suite.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup.

Merci, monsieur le président.

Le président: Un régime d'assurance-salaire est probablement une question que vous aimeriez examiner, monsieur Cuzner.

Nous passons maintenant à notre prochain intervenant. Monsieur McColeman, allez-y.

M. Rodger Cuzner: Oh, c'est froid. C'est terrible.

Des voix: Oh, oh!

M. Phil McColeman: Avez-vous terminé, monsieur Cuzner?

Le président: Monsieur McColeman.

M. Phil McColeman: J'attends simplement que M. Cuzner ait terminé.

J'aimerais tout d'abord remercier nos témoins d'être ici pour donner le coup d'envoi à cette étude et nous donner des renseignements utiles sur le contexte. Les notes, en particulier, sont excellentes.

Ce qui suit vient déboulonner un mythe populaire:

Le rendement des Canadiens âgés sur le marché du travail a été relativement bon au cours de la dernière décennie, car ils ont connu des taux de chômage faibles et les hausses les plus importantes liées aux taux de participation et d'emploi, comparativement aux autres groupes d'âge.

Il me semble presque que l'idée qui circule dans la population est qu'il y a une catégorie de travailleurs qui, lorsqu'ils arrivent à une certaine étape de leur carrière, se retrouvent tout à coup massivement au chômage. Il y en a parmi eux qui sont sans emploi, mais comme vos chiffres l'indiquent, ils s'en tirent en fait mieux que d'autres.

Ai-je raison de déboulonner ce mythe qui circule sans doute au sein de la population?

M. Yves Gingras: Si les travailleurs âgés s'en tirent mieux, c'est parce qu'ils ont de l'expérience et que les employeurs veulent conserver cette expérience. Si les employeurs traversent une période difficile, ils veulent conserver ces employés à leur emploi. Souvent, ils vont plutôt mettre à pied les travailleurs qui ont moins d'expérience et les jeunes. C'est ce qui explique, je crois, qu'on valorise et qu'on veuille garder les travailleurs âgés.

Là où le bât blesse pour eux, c'est lorsqu'ils perdent leur emploi et qu'ils se retrouvent au chômage. Quand on examine leurs perspectives d'emploi et la durée du chômage, ce sont eux qui sont dans la pire situation. Ils en arrachent plus lorsqu'ils se retrouvent au chômage.

C'est sur ce point que j'aimerais insister. La période de chômage sera beaucoup plus longue pour les travailleurs âgés, et lorsqu'ils se retrouveront un emploi, la diminution de salaire sera aussi plus importante pour eux. Ils perdent leurs compétences et ne pourront pas retrouver un emploi au même salaire que le précédent.

Pour un travailleur âgé, le fait de perdre son emploi a des conséquences très dramatiques.

● (1200)

M. Phil McColeman: Je comprends la situation et j'en suis conscient. Notre étude porte en fait précisément sur cet élément: que pouvons-nous faire pour mieux aider les gens à effectuer cette transition difficile en fin de carrière?

Bien souvent, comme vous l'avez mentionné et comme d'autres l'ont mentionné aujourd'hui, ils doivent accepter un emploi moins rémunérateur. Je trouve intéressant que vous ayez mentionné également que pour nombre d'entre eux, selon ce qui est ressorti des groupes de discussion que vous avez organisés partout au pays, le fait de maintenir leur revenu à son niveau précédent n'est pas leur grande priorité.

Est-il juste d'établir ce lien, selon ce que vous avez mentionné?

M. Yves Gingras: Ce que je peux dire, c'est que les travailleurs aimeraient trouver un emploi au même salaire. Les employeurs offriront le salaire en vigueur sur le marché. Si quelqu'un est mis à pied et qu'il doit mettre ses compétences à niveau — c'est simplement une situation que l'on observe —, il ne pourra pas obtenir le même salaire.

Le point que vous soulevez, je crois, porte sur le rôle du gouvernement. Dans quelle mesure le gouvernement doit-il intervenir? Le marché du travail répartit les travailleurs en fonction des besoins. On met beaucoup l'accent maintenant sur la diffusion de l'information aux travailleurs pour qu'ils puissent repérer rapidement les emplois qui correspondent à leurs compétences.

Le système Alerte-Emploi, que le ministère a amélioré, envoie des messages tous les jours aux travailleurs au début du processus, afin qu'ils puissent rapidement réintégrer le marché du travail. Nous savons que plus la période de chômage se prolonge, plus il sera difficile pour eux de réintégrer le marché du travail, car ils perdent leurs compétences. Il faut éviter que cela se produise et s'assurer...

Ce que je peux vous dire, c'est qu'une façon d'atténuer la perte de compétences et la diminution de salaire, c'est d'aider les gens à se trouver rapidement un emploi. Si les gens réussissent à se trouver rapidement un emploi, les employeurs peuvent continuer à faire croître leur entreprise et les travailleurs peuvent continuer à exercer leur profession. Ils peuvent donc mettre à profit leurs compétences au lieu de les voir diminuer.

M. Phil McColeman: Naturellement, nous avons au pays une pénurie de travailleurs, tant qualifiés que non qualifiés, qui va croissante, si on se fie notamment aux données de Statistique Canada, et il nous manquera, selon les prévisions, un million de travailleurs au cours de la décennie pour répondre aux besoins des employeurs. Il y a déjà, dans certaines régions du pays, des pénuries graves, comme on le sait.

Dans ce contexte, est-ce que les initiatives prévues dans le budget, en particulier la subvention canadienne pour l'emploi, aideront à répondre aux besoins des employeurs en ce qui a trait...? Comme vous êtes chargé de la mise en oeuvre, je ne vous demande pas votre opinion, mais est-ce que l'objectif est d'orienter les travailleurs vers les emplois offerts par les employeurs?

Est-ce exact? Est-ce que le but lorsqu'on négocie avec les provinces est de dire qu'on veut obtenir un bon appariement avec les emplois offerts, et pas seulement pour les travailleurs âgés, mais aussi pour les travailleurs handicapés et tous ceux qui sont à la recherche d'un emploi?

M. Yves Gingras: Je pense que c'est exact. L'objectif de la réforme des transferts et de la subvention canadienne à l'emploi est de placer les employeurs au coeur même des décisions concernant la formation et à qui elle est destinée. On veut faire en sorte que la formation soit en lien avec des emplois concrets.

M. Phil McColeman: Merci.

Le président: Merci, monsieur McColeman. Votre temps est écoulé.

J'aimerais vous dire que je vais suspendre la réunion un peu plus tôt pour que nous puissions nous occuper des travaux du comité. Nous ne prendrons pas de pause, à moins que quelqu'un en veuille une, et nous allons poursuivre pendant la prochaine demi-heure.

Êtes-vous tous d'accord?

D'accord. Nous faisons habituellement une pause à ce moment. Nous allons donc continuer pendant la prochaine demi-heure environ pour nous assurer de terminer cette série de questions.

Nous allons commencer par M. Cleary.

• (1205)

M. Ryan Cleary (St. John's-Sud—Mount Pearl, NPD): Merci, monsieur le président.

Nous examinons les possibilités offertes aux travailleurs âgés sur le marché du travail, bien sûr. J'aimerais savoir tout d'abord combien de travailleurs âgés sont en mesure de travailler. Nous avons entendu dire que plus de 25 p. 100 d'entre eux ne sont pas en mesure de le faire après 65 ans, parce qu'ils occupent des emplois très exigeants et qu'ils ne sont plus capables de le faire physiquement ou pour d'autres raisons.

Avez-vous des statistiques sur le nombre de Canadiens âgés de 55 à 64 ans et aussi de 65 ans et plus qui ne peuvent pas travailler?

M. Yves Gingras: Je n'ai pas les statistiques en mains. Je dirais que ces définitions peuvent varier d'une étude à l'autre. C'est une question plutôt complexe. Il arrive aussi que les renseignements soient tirés de données administratives qui sont recueillies en fonction des programmes. Il s'agit dans certains cas de programmes provinciaux. Je ne pourrais pas me risquer à vous donner un chiffre, car il pourrait y en avoir beaucoup.

Ce que je peux vous dire, par contre, c'est que la durée de vie au travail est à la hausse. Par exemple, au début des années 1990, on s'attendait à ce qu'un travailleur de 50 ans travaille encore 12,5 ans. Dans notre enquête de 2008, nous avons posé la même question:

combien de temps pensez-vous rester sur le marché du travail? Les travailleurs de 50 ans s'attendaient à y rester encore 16 ans. Entre le début des années 1990 et 2008, le nombre avait augmenté de 3,5 années.

Lorsque l'on ajoute ce fait à celui que la santé est la principale raison qui motive le départ à la retraite, ils nous montrent que la tendance va dans la bonne direction. Les travailleurs sont plus en santé qu'avant et veulent rester dans la vie active, alors nous constatons qu'ils le font plus longtemps qu'avant. Ils s'attendent à rester sur le marché du travail plus longtemps qu'il y a deux décennies.

M. Ryan Cleary: Alors la réponse courte est que vous n'avez pas de statistiques fiables.

M. Yves Gingras: Mon collègue m'indique des statistiques susceptibles d'être utiles, alors je vais passer rapidement à cette page.

J'ai des statistiques avec moi. Après la retraite, si nous demandons aux gens pourquoi ils ont quitté la vie active, la question de la santé arrive encore au premier plan. La maladie et l'incapacité étaient les raisons les plus souvent évoquées par les travailleurs âgés entre 55 et 64 ans; 17,2 p. 100 nous disent qu'ils ont dû partir à la retraite pour des raisons de santé. Pour les personnes de 65 ans et plus, 9,3 p. 100 disent avoir quitté leur emploi parce qu'ils n'arrivaient plus à faire leur travail. Ces données sont tirées de l'enquête de 2011.

Si nous prenons les adultes de 55 à 64 ans, qui ne sont pas sur le marché du travail, mais qui aimeraient travailler, 30 p. 100 d'entre eux nous ont confié en 2011 qu'ils ne cherchaient pas de travail, car ils étaient malades. C'était pour des raisons de santé. Il vous faudrait ajouter ces 30 p. 100 de personnes qui ne cherchaient même pas de travail pour cause de maladie à ceux qui avaient dû quitter leur emploi pour la même raison. Le pourcentage est appréciable.

M. Ryan Cleary: Monsieur le président, y a-t-il lieu de demander maintenant que ces enquêtes soient déposées?

Le président: Les avez-vous?

M. Yves Gingras: Ces données sont tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Elles sont du domaine public.

Le président: Des représentants de Statistique Canada témoigneront devant nous le 7 mai. Nous pourrions probablement les obtenir d'eux directement.

Mme Chris Charlton: Pouvons-nous les leur demander?

Le président: Oui, je pense qu'il y a lieu de le faire. Je vais les demander expressément aux représentants de Statistique Canada lorsqu'ils seront ici.

M. Ryan Cleary: J'ai une autre question. Le ministère a-t-il étudié l'incidence de la décision de hausser l'âge d'admissibilité à la sécurité de la vieillesse de 65 à 67 ans pour ce qui est de l'offre de main-d'oeuvre entre 2023 et 2029? Comment cela se traduira-t-il en chiffres réels?

• (1210)

M. Yves Gingras: Nous avons des modèles au ministère qui nous aident à comprendre la dynamique de ces décisions. Ces modèles sont très limités dans leur capacité d'estimer les changements de comportement des personnes face à pareilles modifications.

L'autre point à garder à l'esprit est qu'il s'agit de changements qui se feront dans 10 ans, dans un contexte où la contribution des personnes au marché du travail sera profondément différente. Lorsque vous observez les tendances actuelles, vous constatez que les gens changent leurs habitudes de travail. Il est très difficile pour nous de deviner exactement l'incidence qu'aura ce changement sur le travail des Canadiens plus âgés dans 10 ans. C'est quelque chose que nous aimerions faire. Nous avons des modèles qui peuvent nous aider, mais la modélisation est partielle parce qu'elle ne tient pas compte de toutes les réalités. Elle n'est pas dynamique; elle est statique. Il nous faut donc utiliser des données historiques pour nous aider à comprendre ce que pourrait être la dynamique. C'est très difficile pour nous.

M. Ryan Cleary: Pensez-vous que le ministère devrait étudier davantage la question?

Je comprends la difficulté, et je comprends, comme vous l'avez dit, qu'il s'agit d'une projection de 10 ans dans l'avenir, mais il semblerait qu'il soit important d'essayer de mettre le doigt sur ce qui va se passer.

Le président: Je sens que nous en arrivons au sujet sur lequel j'ai formulé des commentaires tout à l'heure.

Je vais vous lire la motion se rapportant à notre étude:

Que le Comité commence ensuite une nouvelle étude nommée : « Mobiliser l'expérience : Possibilités pour les personnes âgées sur le marché du travail »;

Que cette étude soit axée sur les possibilités d'emploi pour les personnes âgées et sur le soutien qui leur est offert par l'intermédiaire du gouvernement fédéral...

Dans l'introduction du document d'information préparé par la Bibliothèque du Parlement, il est dit:

... le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (ci-après, le Comité) a décidé d'entreprendre une étude portant sur les possibilités économiques pour les personnes plus âgées qui font partie de la population active, les obstacles à une plus grande participation au marché du travail des personnes plus expérimentées et l'appui disponible de la part du gouvernement fédéral pour accroître ces possibilités.

Voilà les descriptions précises de l'étude. Je suppose que si vous faites passer l'âge de 65 à 67 ans, il est logique que, dans une certaine mesure, vous attiriez vers le marché du travail des travailleurs plus âgés qui ne s'y seraient peut-être pas trouvés autrement. Cependant, cela est accessoire à l'objet principal de notre étude. Pour ce qui est de hausser l'âge d'admissibilité à la pension de la vieillesse et de son incidence éventuelle sur la main-d'oeuvre, je ne pense pas qu'il y ait lieu de parler de planification future puisqu'elle peut ne s'appliquer que dans bien des années.

Voilà mon raisonnement à ce sujet. À moins que quelqu'un souhaite le contester, c'est dans ce sens que j'irais, alors nous ne demanderons pas de modèles, de statistiques ou d'information à cet égard.

M. Ryan Cleary: Me reste-t-il du temps?

Le président: Non, votre temps est écoulé.

M. Ryan Cleary: Est-ce que cette dernière partie a pris de mon temps de parole?

Le président: Non.

M. Ryan Cleary: Alors j'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le président: D'accord.

M. Ryan Cleary: Si l'on a décidé aujourd'hui de faire passer de 65 à 67 ans l'âge d'admissibilité, je pense qu'il conviendrait de publier

tout type d'étude concernant l'incidence de cette décision sur la main-d'oeuvre.

Le président: C'est un rappel au Règlement. Il n'est pas vraiment discutable, mais quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter à ce sujet? J'ai dit ce que j'en pensais.

M. Phil McColeman: Je ne suis pas d'accord.

Des voix: Oh, oh!

Une voix: Quelle surprise.

Le président: J'ai dit ce que j'en pensais et je m'en tiendrais à cela. Monsieur Shory, la parole est à vous.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président, et merci aux témoins d'être venus ce matin.

Il est clair que ces notes nous seront très utiles dans notre étude.

Pendant votre exposé, vous avez parlé du budget de 2012 et de reporter la pension de la SV jusqu'à cinq ans. Je veux comprendre comment cela fonctionne. Pourriez-vous nous l'expliquer brièvement?

M. Dominique La Salle (directeur général, Secrétariat des politiques sur les aînés et les pensions, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Ce changement, qui entrera en vigueur en juillet 2013, permettra aux Canadiens sur le point d'avoir 65 ans de reporter leur pension de la SV. Pour chaque année de report, ils recevront une hausse de 7,2 p. 100. Autrement dit, une personne qui travaille et qui veut avoir une meilleure retraite aura la possibilité de reporter sa pension de la SV. Au bout de cinq ans, elle aura 36 p. 100 de plus. Il s'agit d'un ajustement actuariel. C'est l'actuaire en chef du Canada qui a déterminé le pourcentage. Les calculs tiennent compte du fait que vous toucherez de meilleures prestations, mais pendant un peu moins longtemps. C'est une prestation pleinement indexée à vie.

• (1215)

M. Devinder Shory: Ai-je raison de penser que cela réglera aussi la question fiscale à laquelle M. Butt faisait allusion? À titre d'exemple, les gens veulent continuer à travailler, et parce qu'ils ne touchent pas de prestations de la SV à 65 ans, leur revenu ne comprendra pas ces prestations, ce qui réduira leur revenu aux fins d'impôts.

M. Dominique La Salle: Ce serait une considération parmi tant d'autres.

M. Devinder Shory: D'accord.

Pendant votre exposé, vous avez parlé des défis auxquels seront confrontées les personnes de 55 ans et plus qui perdent leur emploi pour une raison ou une autre. Vous avez dit qu'elles gagnent, au fond, 25 p. 100 de moins. J'essaie de comprendre. D'un côté, nous avons une pénurie de travailleurs qualifiés, et de l'autre, ces travailleurs qualifiés gagnent 25 p. 100 de moins qu'avant. Où se situe l'écart? Comment l'étudier et le combler?

M. Yves Gingras: C'est une très bonne question. Je ne veux pas avancer d'hypothèses, mais c'est la réalité que dans l'économie d'aujourd'hui, de nouvelles technologies émergent, et les choses changent rapidement. Il est possible que certaines personnes ne se soient pas tenues à jour et que lorsqu'elles perdent leur emploi, elles doivent refaire d'importants investissements dans leur perfectionnement pour pouvoir retrouver du travail dans un domaine semblable, puisqu'un employeur pourrait exiger une meilleure connaissance des nouveaux logiciels ou des nouvelles technologies. Cela pourrait être une explication: les changements technologiques.

Même si les employeurs nous disent qu'ils attachent de l'importance aux travailleurs plus âgés, il semble qu'il pourrait y avoir des cas de discrimination à l'occasion. L'employeur pourrait penser à deux fois avant d'investir dans la formation d'un employé plus âgé, qui pourrait ne pas rester bien des années contrairement à un employé plus jeune. C'est un point que les employeurs pourraient avoir à l'esprit. Dans le cadre de nos consultations, les travailleurs nous disent parfois qu'ils ont été victimes de discrimination, qu'ils auraient pu faire une contribution valable à l'entreprise, mais qu'on ne leur en a pas donné la chance.

Je dirais que l'importance de cette perte de prestations pourrait dépendre de la situation de la personne. Par exemple, il est plus difficile pour les travailleurs peu qualifiés de retrouver du travail. Pour les personnes handicapées, les immigrants récents, nous savons que c'est plus difficile. Il y a des facteurs d'associés avec la personne qui pourraient faire en sorte qu'il lui soit difficile de trouver un réseau et de rentrer au travail rapidement pour ne pas perdre ses compétences.

M. Devinder Shory: Au fond, vous dites que les programmes comme la subvention d'emploi pourrait même aider les personnes du troisième âge à se recycler et à entrer sur le marché du travail.

M. Yves Gingras: Oui. Aider les gens à rapidement se recycler et à se préparer à occuper les emplois qui existent est certainement une façon de veiller à ce qu'ils ne soient pas trop rouillés.

M. Devinder Shory: Vous avez dit: « Le gouvernement implante également des mesures qui contribuent à promouvoir la participation continue des Canadiens âgés au marché du travail en supprimant les contre-incitations à travailler et en accordant une marge de manoeuvre pour tenir compte des différences dans les transitions du monde du travail à la retraite par l'entremise du régime de pensions ».

Pourriez-vous donner des détails à ce sujet?

• (1220)

M. Dominique La Salle: À partir de 2007, la Loi de l'impôt sur le revenu a été modifiée pour permettre aux personnes qui cotisent à un régime de pensions à prestations déterminées de toucher une partie des prestations tout en continuant de travailler à temps partiel. Avant cela, il était impossible de le faire. Ce n'était pas permis.

Le RPP, le Régime de pensions du Canada, a aussi été modifié. Je crois qu'on a tenu ces discussions en 2009. Le changement est échelonné sur un certain nombre d'années, mais les dispositions actuelles permettent de toucher...

Nous avons aboli ce que l'on appelait le critère de cessation du travail. Avant de pouvoir toucher les prestations du RPP, il fallait arrêter de travailler pendant deux mois et se détacher du marché du travail avant de pouvoir y retourner. Nous avons constaté que dans trop de cas, les personnes âgées à qui l'on demandait d'arrêter de travailler étaient incapables de retrouver du travail.

Grâce à cette modification, il est maintenant possible de toucher des prestations de RPP en travaillant et de choisir l'année où vous voulez le faire, entre 60 et 70 ans.

M. Devinder Shory: Merci.

Le président: Merci. C'est tout le temps que vous aviez.

La parole est maintenant à M. Lapointe.

[Français]

M. François Lapointe: Merci, monsieur le président.

Après l'élection de 2011 dans mon comté, j'ai moi-même embauché des gens dont la moyenne d'âge dépassait 55 ans. Or je

m'en porte très bien. De temps à autre, je fais face à de l'obstination, étant donné qu'ils ont beaucoup d'expérience, mais cette même expérience permet parfois de prendre de meilleures décisions.

Ce que je suis certain de ne pas avoir provoqué, c'est une perte globale de 25 % de leurs revenus en les amenant à changer d'emploi. Ce qui me trouble le plus, c'est que toutes les statistiques ressemblent beaucoup à ce que je vois sur le terrain. Par exemple, le fabricant de lits d'hôpitaux Stryker a fermé ses portes et des gens de 55 ans ou plus se sont retrouvés à travailler dans des entreprises de services, pour un salaire systématiquement moins élevé. C'est ce qu'on voit continuellement sur le terrain.

Disposez-vous de statistiques sur les répercussions concrètes de cette situation, à savoir la perte de revenus et du pouvoir d'achat ainsi que l'obligation de travailler plus longtemps encore pour avoir les moyens de prendre sa retraite?

Avez-vous des statistiques sur cette génération de gens qui ont perdu leur emploi dans le domaine manufacturier et qui sont maintenant moins bien rémunérés dans le secteur des services?

M. Yves Gingras: Monsieur le président, plusieurs études nous aident à comprendre les répercussions de la perte d'emploi. Comme je l'ai mentionné, chez les travailleurs âgés, la perte de revenus peut atteindre 25 %. Les répercussions peuvent varier d'une étude à l'autre, mais il reste que la perte de revenus peut atteindre 25 %.

Ce sont des études très pertinentes qui touchent le changement de tendances dans le domaine de la production industrielle et le transfert du secteur manufacturier vers le secteur des services. Tout cela soutient les résultats observés dans ces études. Les pertes de salaire pouvant atteindre 25 % sont directement liées à ces phénomènes qui se produisent au Canada. Plusieurs études en arrivent à ces conclusions. La perte de salaire est aussi une perte de pouvoir d'achat. C'est lié très précisément à votre question.

M. François Lapointe: Est-ce que certaines de ces études portent clairement sur les répercussions de cette situation, notamment sur le pouvoir d'achat de ces gens et sur le nombre d'années supplémentaires pendant lesquelles ils vont devoir continuer à travailler avant de pouvoir prendre leur retraite? Je parle ici des conséquences que ça a concrètement sur ces dizaines de milliers de personnes âgées de 55 ans ou plus qui subissent une baisse de revenus.

M. Yves Gingras: Vous aimeriez savoir dans quelle mesure ça les oblige à travailler plus longtemps?

M. François Lapointe: Je veux parler des conséquences de cette forte tendance, à savoir le fait que ces gens subissent une baisse de revenus à la fin de leur vie.

M. Yves Gingras: Dans le cadre d'une enquête que nous avons réalisée en 2008, nous avons demandé quelles raisons amenaient les gens à prendre leur retraite.

M. François Lapointe: C'est parfait.

M. Yves Gingras: Pour déterminer s'ils sont prêts à prendre leur retraite, les gens considèrent d'abord les questions de santé, puis les questions financières. Si leurs plans changent parce qu'ils ont moins de revenus, ils seront forcés de travailler plus longtemps. C'est la deuxième raison, en ordre d'importance.

M. François Lapointe: Très bien. Je comprends. Je vois qu'aucune étude n'a porté précisément sur cet aspect. Ce sera donc moins intéressant, à mon avis.

Pour ce qui est de l'initiative ciblée pour les travailleurs âgés, on dit qu'elle aide les travailleurs âgés de 55 à 64 ans qui sont au chômage en leur offrant une gamme d'activités axées sur l'emploi, par exemple de la formation adaptée à leurs besoins.

Dans mon comté, le Centre d'aide et de recherche d'emploi Montmagny-L'Islet a créé le programme Cible-55. Il est soutenu en grande partie par le fédéral. On n'y offre pas de formation spécialisée. Par exemple, on n'offre pas une formation à des soudeurs pour qu'ils apprennent à utiliser un nouvel appareil de soudure numérisé. Les personnes qui travaillent à cet organisme s'assoient avec les gens et leur proposent, étant donné que ceux-ci n'ont pas préparé de CV ou passé d'entrevue au cours des 25 dernières années, de retravailler cela avec eux pour tenter d'éviter que la suite soit difficile.

Ces personnes reçoivent un financement annuel, ne jouissent pas d'une indexation et risquent toujours de se faire dire que leur emploi n'existera plus l'année suivante. Je ne comprends pas cet aspect. Les gens qui perdent leur emploi après avoir travaillé 25 ou 30 ans au même endroit ont besoin qu'on leur fournisse un appui pour retourner sur le marché du travail, par exemple en leur montrant comment rédiger un CV et s'exprimer en entrevue.

Étant donné que ce besoin ne disparaîtra pas, pourquoi ne propose-t-on pas à cet organisme une entente portant sur trois ans, au minimum? Il serait alors assuré de pouvoir fonctionner convenablement.

• (1225)

Mme Catherine Demers: Vous parlez de mesures adaptées, et c'est précisément en quoi consiste l'ICTA. Chaque projet varie selon l'endroit et la collectivité où il est mis en oeuvre.

M. François Lapointe: Jusque-là, ça va.

Mme Catherine Demers: Ça varie complètement selon la province et la collectivité. La durée du projet varie aussi, selon les besoins.

M. François Lapointe: Ces gens demandent une entente sur trois ans, mais chaque année, c'est à renégocier; on ne leur offre pas d'indexation et on leur laisse entendre que le renouvellement n'est pas nécessairement gagné d'avance.

Mme Catherine Demers: Vous voulez parler d'un renouvellement après 2014?

M. François Lapointe: Je parle du financement qui vient du fédéral.

Mme Catherine Demers: Après 2014?

M. François Lapointe: Je ne vois pas comment ce besoin cesserait d'être pertinent au cours des trois prochaines années.

Mme Catherine Demers: C'est ce que le gouvernement va examiner au cours de la prochaine année. Étant donné que le programme prend fin le 31 mars 2014, l'information va être rassemblée pour qu'on puisse l'étudier et étayer la décision concernant l'avenir du programme.

M. François Lapointe: Merci.

Il y a un autre aspect que je trouve particulier. Y a-t-il des négociations ou des discussions sur le fait que certaines frictions seront récurrentes pour au moins une décennie, sinon deux? Les nouvelles technologies, dans le cas des personnes âgées, en sont un exemple. Une portion de ces programmes doit porter sur ces problèmes, qui seront nécessairement récurrents, par exemple le fait de devoir s'adapter aux nouvelles technologies à l'âge de 50 ou

60 ans. Les nouvelles technologies ne ralentiront pas au cours de la prochaine décennie; leur rythme va augmenter.

Pourquoi n'offre-t-on pas des ressources afin de faire face à ces problèmes? On pourrait évaluer les ressources en fonction des problèmes et garantir aux provinces, au chapitre de l'action sociale, une présence pendant un bon nombre d'années.

[Traduction]

Le président: Nous allons terminer avec la réponse à cette question.

[Français]

M. Yves Gingras: Le budget de 2013 a annoncé une réforme assez importante des transferts aux provinces. Le fédéral finance la formation qui est dispensée principalement par les provinces, à l'heure actuelle. Il va continuer à le faire, mais le rôle des employeurs, pour ce qui est de déterminer quelle formation sera offerte, va être accru.

Je pense que la question relative aux genres de formation nécessaires pour permettre aux travailleurs de relever les défis et reprendre les emplois existants avec la technologie existante fait partie des négociations et des discussions qui seront entamées avec les provinces. Il faut s'assurer que la formation est mieux ciblée. Cette réforme, qui va être mise en oeuvre en 2014, va permettre aux employeurs d'exercer plus d'influence. Ça va certainement contribuer à répondre à ce besoin précis, à savoir que des gens soient formés, en matière de technologie, pour les emplois existants.

M. François Lapointe: Pensez-vous vraiment qu'une PME a 5 000 \$...

[Traduction]

Le président: Votre temps est écoulé, monsieur Lapointe. Nous avons terminé avec cette réponse.

La parole est maintenant à M. Daniel.

M. Joe Daniel: Merci, monsieur le président, et merci, mesdames et messieurs, d'être venus.

Je veux parler plus en détail des problèmes et des défis auxquels font face les personnes âgées ainsi que de leurs possibilités d'emploi.

Est-ce que le ministère a étudié les statistiques sur le nombre de personnes de 55 à 64 ans qui ne sont pas qualifiées, qui ont un métier, qui sont qualifiées, qui sont très qualifiées, etc., pour connaître les possibilités qui s'offrent à chaque groupe?

• (1230)

M. Yves Gingras: Le ministère utilise surtout des statistiques de Statistique Canada dans ce domaine. Nous avons une bonne idée des niveaux de compétences par personne, par groupe d'âge. Nous utilisons l'information que nous fournit Statistique Canada. Elle est disponible publiquement et elle nous aide à améliorer nos programmes et à en envisager de nouveaux.

M. Joe Daniel: Y a-t-il un de ces groupes en particulier qui est plus grand que les autres, par exemple, les gens de métier, ou les personnes non qualifiées, et que vous examinez pour trouver des façons de les réintégrer à la main-d'oeuvre?

M. Yves Gingras: S'agissant des travailleurs âgés, nous avons des programmes pour financer la formation offerte par les provinces.

Nous avons l'ICTA, le programme dont mes collègues ont parlé, qui cible les travailleurs âgés. Il offre la possibilité de créer un partenariat avec les provinces pour répondre aux défis précis auxquels un groupe de travailleurs pourrait être confronté. Par exemple, s'il s'agissait d'un groupe de travailleurs déplacés en raison de la fermeture d'une usine, il viserait à répondre aux besoins précis de ces personnes.

La réponse est oui, nous avons des programmes très généraux qui s'appliquent à toute la main-d'oeuvre, y compris aux travailleurs âgés, grâce à du financement des provinces, et nous avons ciblé des programmes comme l'ICTA qui traiteront précisément des questions à l'étude.

M. Joe Daniel: J'essayais de voir si la plupart des chômeurs âgés faisaient partie d'un groupe en particulier.

Est-ce surtout les gens de métier qui perdent leur travail dans ce groupe d'âge ou les travailleurs non qualifiés? Vos programmes visent-ils précisément à aider ce groupe?

M. Yves Gingras: Le programme que nous avons pour les travailleurs âgés est général. Il cible tous les travailleurs âgés.

Je vois dans mes notes que j'ai beaucoup de statistiques concernant les caractéristiques des travailleurs âgés susceptibles d'être au chômage. Mais pour être utile au comité, je peux dire qu'en 2012, 11,3 p. 100 des chômeurs entre 55 et 64 ans étaient des chômeurs de longue date. Je pense que cela fait ressortir un point important. Lorsque vous tombez au chômage, c'est là que le problème commence, et un certain nombre de ces personnes resteront sans emploi pendant une longue période.

Les chômeurs âgés passeront, en moyenne, 29 semaines au chômage, ce qui est bien supérieur à la moyenne canadienne en général. Nous constatons qu'une bonne partie de ceux qui perdent leur emploi se retrouvent dans cette situation à cause d'un déplacement, par exemple, la fermeture d'une usine, une faillite ou une mise à pied. Ceux qui sont durement touchés par une situation imprévue seront vulnérables. Ils doivent canaliser leurs efforts pour trouver du travail, et ils doivent parfois se recycler.

M. Joe Daniel: Connaissez-vous des organismes qui mettent délibérément les gens à pied juste avant qu'ils aient 55 ans?

Le président: Je me demande, madame Demers, si vous avez un argument à présenter.

Si vous voulez, allez-y.

M. Yves Gingras: Ce point n'est pas ressorti comme une évidence dans les discussions que nous avons tenues auprès des employeurs et des employés.

Le président: Allez-y.

Mme Catherine Demers: Je peux parler du profil de ceux qui participent à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés.

Nous savons que 30 p. 100 de ces personnes n'ont pas de diplôme d'études secondaires. Elles sont peu qualifiées pour la plupart et la moitié d'entre elles ont été au chômage pendant plus de 12 mois, alors il s'agit de chômeurs à long terme.

Les personnes qui viennent vers nous le font habituellement en dernier recours. Elles sont peu qualifiées et sont au chômage depuis très longtemps. En règle générale, en raison de la nature du programme, comme elles sont originaires de petites collectivités, elles ont travaillé dans des secteurs plus traditionnels qui sont en déclin, les secteurs de l'exploitation des ressources. Elles ont occupé le même poste pendant de nombreuses années et n'ont pas eu

l'occasion d'apprendre des compétences diversifiées pour s'adapter à différents types d'emplois.

C'est ce qu'on nous dit concernant leurs caractéristiques.

• (1235)

Le président: Est-ce que quelqu'un d'autre souhaiterait formuler un commentaire? Non?

D'accord, allez-y.

M. Joe Daniel: Croyez-vous qu'il y ait des incitatifs non monétaires susceptibles de supprimer une partie des obstacles et des idées fausses s'agissant des personnes de ce groupe d'âge en quête d'emploi?

M. Yves Gingras: Lorsqu'il est question d'incitatifs non monétaires, il est clair que les travailleurs qui vieillissent cherchent un milieu de travail souple. Il faut donc que les employeurs écoutent eux aussi. Nous parlons souvent de leurs propres employés. Il faut discuter avec eux pour trouver une façon de répondre à leurs besoins pour qu'ils puissent rester au travail.

Pour ce qui est des chômeurs, il faut trouver des façons... Il arrive souvent que ces accommodements soient peu coûteux. Les études sur les personnes handicapées l'ont révélé, par exemple. L'incidence de handicaps chez les travailleurs âgés est assez élevée et à la hausse, et pour les employeurs, cela représente un défi. Nous parlons de façons non monétaires de permettre le travail à temps partiel, de permettre aux gens de composer avec une incapacité épisodique ou chronique.

Il y a des façons pour les employeurs d'offrir un milieu de travail souple, et c'est le principal facteur qui permettra aux gens de rester sur le marché du travail.

Le président: Merci, monsieur Daniels. C'est tout le temps que vous aviez.

Chers collègues, je vois que nous avons avancé rondement. L'horloge indique 11 heures depuis 35 minutes.

Nous allons terminer avec M. Cuzner, s'il a des questions à poser.

M. Rodger Cuzner: Je n'en ai pas.

Le président: Aucune? D'accord.

Merci beaucoup d'avoir pris le temps de témoigner devant nous. Nous vous savons gré des renseignements que vous nous avez fournis.

Nous allons suspendre nos travaux brièvement et nous traiterons ensuite des affaires du comité.

• (1235)

_____ (Pause) _____

• (1235)

Le président: J'aimerais avoir votre attention pour un instant.

Mme Charlton aimerait proposer une motion.

Je pense que nous avons le consentement unanime, mais peut-être aimeriez-vous simplement en parler ou la proposer.

Mme Chris Charlton: Merci beaucoup, monsieur le président.

J'ai discuté de cette motion avec les autres parties autour de cette table. Je crois que nous avons le consentement unanime, mais permettez-moi de la lire à titre informatif.

Je propose:

Que le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées entreprenne une étude au sujet des débouchés pour les Autochtones sur le marché du travail, ainsi que de l'aide que ceux-ci peuvent recevoir du gouvernement fédéral, y compris au moyen de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA), laquelle doit être renouvelée en 2015; et que cette étude commence après l'ajournement d'été.

Le président: Est-ce que tout le monde est d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: Étant donné que nous avons le consentement unanime, c'est ce que nous allons faire. La motion est adoptée.

(La motion est adoptée.)

Mme Chris Charlton: Merci beaucoup.

Le président: Sur ce, la séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>