



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 079 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 2 mai 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 jeudi 2 mai 2013

•(1145)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): La séance est ouverte.

Nous entendrons deux témoins aujourd'hui: Sarah Anson-Cartwright, directrice des politiques des compétences de la Chambre de commerce du Canada et Martine Lagacé, professeure agrégée du département de communication de l'université d'Ottawa. Je crois que vous aviez un rendez-vous, mais que vous l'avez reporté.

Les deux témoins doivent partir à 12 h 30, au plus tard. Nous nous arrêterons donc un peu avant cette heure.

Nous vous remercions de votre souplesse, et nous sommes désolés de ne pas avoir commencé à temps.

Vous avez la parole. Lorsque vous aurez terminé vos exposés, nous entendrons les questions de chacun des partis.

Mme Sarah Anson-Cartwright (directrice, Politiques des compétences, Chambre de commerce du Canada): Merci beaucoup.

Je suis heureuse d'être ici au nom de la Chambre de commerce du Canada. Je m'appelle Sarah Anson-Cartwright et je suis la directrice des politiques de compétences.

Il y a deux ans et demi, le Chambre de commerce a demandé au Canada d'étudier la question du vieillissement de l'effectif. Notre rapport était intitulé *La crise démographique au Canada: Est-ce que les travailleurs sous-représentés peuvent nous sauver?* On s'attend à un grand exode des travailleurs âgés au cours des dix prochaines années. Certains secteurs seront durement touchés. Plusieurs grandes entreprises nous ont dit que près du tiers de leurs employés seront admissibles à la retraite au cours des trois à cinq prochaines années.

En 2011, nous avons publié un document d'orientation intitulé *Encourager les aînés à continuer de travailler*, qui présentait un éventail de recommandations, dont la réforme des pensions. L'année dernière, notre rapport sur la crise des compétences a fait état des pénuries de compétences auxquelles sont confrontés les employeurs en raison des départs à la retraite imminents. En bref, le Chambre de commerce attire l'attention sur les travailleurs âgés et sur le besoin de les encourager à rester au travail le plus longtemps possible. J'aimerais aujourd'hui vous faire part des moyens utilisés par les employeurs pour conserver leurs travailleurs âgés, de même que du rôle de la formation et de l'apprentissage continu. Je parlerai également de la réforme des pensions et de la politique fiscale pour encourager les gens à rester au travail.

La situation des travailleurs âgés au sein du marché du travail est bonne. L'année dernière, les personnes âgées de 55 ans et plus ont connu la plus importante augmentation des taux d'emploi. Parmi tous les groupes démographiques, l'augmentation a été, de façon

marquée, la plus grande chez les femmes âgées, dont le taux d'emploi a augmenté de 5,8 p. 100 en 2012. Le taux d'emploi des hommes âgés a également augmenté de 4,3 p. 100.

Les Canadiens vivent plus longtemps, et vivent mieux. Les modalités de travail plus souples permettent à de nombreux travailleurs âgés de continuer de travailler, non seulement parce qu'ils en sont capables mentalement et physiquement, mais parce qu'ils le souhaitent. Un milieu de travail multigénérationnel peut être très bénéfique pour une entreprise. Les travailleurs âgés ont les connaissances et l'expérience, et la nouvelle génération a l'expertise technique.

Les entreprises peuvent encourager les travailleurs âgés à demeurer sur le marché du travail. Elles s'intéressent à eux pour deux raisons: d'abord, elles peuvent tirer profit d'un grand bassin de travailleurs disponibles; ensuite, elles peuvent bénéficier des compétences des employés âgés plus longtemps, ce qui permet notamment le transfert des connaissances aux jeunes travailleurs.

Selon un sondage canadien, les travailleurs âgés veulent une certaine souplesse au travail. Les entreprises peuvent établir des modalités de travail novatrices qui correspondent mieux à leurs besoins. Les horaires de travail souples, comme le travail à temps partiel ou pendant une partie de l'année seulement, un horaire variable, des semaines de travail comprimées, le partage d'emploi, le télétravail — c'est-à-dire le travail à la maison — et le travail à forfait sont des mesures pouvant favoriser la participation à la population active.

La Chambre de commerce a réalisé une enquête auprès de ses membres l'année dernière, dont 84 p. 100 étaient des petites entreprises. Parmi les répondants, 49 p. 100 ont dit qu'ils permettraient le travail à temps partiel, ou une réduction du nombre d'heures de travail, pour conserver les travailleurs âgés.

L'offre de nouvelles possibilités d'emploi aux travailleurs âgés fait partie des objectifs de ThirdQuarter. Ce programme a été créé par la Chambre de commerce du Manitoba, et est maintenant offert à d'autres collectivités du pays, grâce à un financement fédéral accru. C'est un service en ligne qui se sert d'une approche pratique pour mieux associer les compétences de ce groupe démographique aux emplois offerts.

Pour rester actifs, les travailleurs âgés devront peut-être poursuivre leur apprentissage au travail. La technologie a donné lieu à des changements importants dans de nombreux domaines. Selon Statistique Canada, la formation des travailleurs âgés soutenue par l'employeur a augmenté entre 1991 et 2008.

Les travailleurs de longue date qui perdent leur emploi devront peut-être en trouver un nouveau. Si leur niveau de scolarité est faible, ils auront peut-être besoin d'une formation axée sur les compétences essentielles comme l'alphabétisation ou le calcul avant d'être engagés à nouveau.

• (1150)

Les collègues communautaires peuvent jouer un rôle important en combinant dans leurs programmes la formation technique et celle axée sur les compétences essentielles. C'est un des défis que le gouvernement ne doit pas perdre de vue.

Beaucoup de gens veulent ou doivent travailler plus longtemps. Le système de pensions et le régime fiscal ne devraient pas pénaliser. La Chambre de commerce appuie les mesures récentes prises par le gouvernement pour permettre aux bénéficiaires du Régime de pensions du Canada de recevoir leurs prestations sans interruption s'ils continuent de travailler.

Nous appuyons également les changements apportés au Programme de la sécurité de la vieillesse, qui entreront en vigueur en juillet et qui permettront le report volontaire de cette pension pendant au plus cinq ans. On pourra ainsi recevoir une pension annuelle plus élevée, fondée sur un rajustement actuariel, ce qui encouragera les personnes âgées à travailler plus longtemps.

De la même façon, l'augmentation de la prime associée à un report des prestations du Régime de pensions du Canada après 60 ans élimine l'important incitatif financier qui encourageait les gens à prendre leur retraite plus tôt.

Il faut également revoir le système fiscal du Canada, et surtout les taux effectifs marginaux d'imposition, qui ont une incidence sur la décision d'une personne de participer au marché du travail, et sur le choix entre le travail et les loisirs.

Les crédits d'impôt fondés sur le revenu offerts aux personnes âgées entraînent des avantages financiers, mais lorsque leur revenu familial dépasse le seuil prescrit, bon nombre de ces prestations sont récupérées. Par exemple, le supplément de revenu garanti prévoit une réduction de la prestation de 50 ¢ pour chaque dollar de revenu supplémentaire. Cette mesure décourage les personnes âgées de travailler, puisque chaque dollar supplémentaire gagné est assujéti à un taux d'imposition de 50 p. 100.

Le Canada est aujourd'hui confronté au double obstacle des départs à la retraite et d'une pénurie de main-d'oeuvre. Il faut inciter les travailleurs à rester actifs, et leur transmettre les compétences dont ils ont besoin pour garder leur emploi et être productifs. Si le gouvernement et les entreprises prennent des mesures précises et concrètes, nous pourrions encourager les travailleurs âgés à rester sur le marché du travail et à contribuer à notre prospérité.

Je serai heureuse d'entendre vos commentaires et de répondre à vos questions.

Merci.

• (1155)

Le président: Merci beaucoup pour votre exposé.

La parole est maintenant à Martine Lagacé.

[Français]

Dre Martine Lagacé (professeure agrégée, Département de communication, Université d'Ottawa, à titre personnel): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie tous de votre invitation.

Mon nom est Martine Lagacé. Je suis professeure agrégée au département de communication de l'Université d'Ottawa, mais j'ai une formation de psychologue. Je suis donc une psychologue sociale.

Je ne vais pas vous parler d'argent relativement à la question de la participation et de l'intégration des travailleurs âgés. Toutefois, je vais vous parler d'un obstacle qui, malheureusement, a fait l'objet de peu de recherches, mais qui a été identifié depuis une vingtaine d'années par mes collègues et moi comme un obstacle majeur.

[Traduction]

Le président: Madame Lagacé, pourriez-vous parler un peu moins vite pour faciliter le travail des interprètes...

Dre Martine Lagacé: Je suis désolée, c'est mon défaut de professeure.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Très bien.

[Français]

Dre Martine Lagacé: Je vais ralentir un peu mon débit.

La recherche que mes collègues et moi avons menée depuis une vingtaine d'années indique qu'un des obstacles majeurs à la participation, à l'intégration et au maintien à l'emploi des travailleurs âgés est la question des stéréotypes négatifs basés sur l'âge — j'y reviendrai — et des croyances erronées à l'égard du vieillissement et, en particulier, du vieillissement en milieu de travail.

Ma présentation a deux objectifs. Le premier est de discuter de la problématique de l'âgisme et de partager avec vous des résultats de recherches à ce sujet. Celles-ci démontrent que l'âgisme coûte cher à la société canadienne, aux travailleurs âgés sur le plan psychologique et aux organisations qui ont des politiques tolérantes par rapport à la question de l'âgisme.

La deuxième partie de ma présentation va porter sur une réflexion aux solutions que l'on peut apporter aux problèmes créés par l'âgisme. Bien sûr, c'est une grande question. Comment peut-on mettre fin à l'âgisme et à la discrimination sur la base de l'âge en milieu de travail? On éprouve encore de la difficulté à lutter contre le sexisme et le racisme, mais en ce qui a trait à l'âgisme, on est très en retard sur le plan des mesures et des initiatives concrètes que les entreprises ont mises en place pour lutter contre ce phénomène.

Comme chercheuse, je me suis rendu compte que même dans le milieu scientifique, la question de l'âgisme a été très peu explorée. Si on fait un exercice de *googling* et qu'on tape le mot « âgisme », très peu de recherches ressortent. C'est tout le contraire pour les questions de racisme et de sexisme pour lesquelles il y a eu beaucoup de progrès en milieu de travail. Il y a des politiques de tolérance zéro par rapport au sexisme, au racisme en milieu de travail et à d'autres formes d'exclusion, mais c'est loin d'être le cas pour la question de l'âgisme.

Faisons un peu de mise en contexte. On sait que les travailleurs de la tranche d'âge qui se situe entre 45 et 64 ans forment, à l'heure actuelle, un peu plus de 40 % de la main-d'oeuvre canadienne. En raison du vieillissement des baby-boomers, ce pourcentage est appelé à augmenter de plus en plus.

Cependant, malgré le vieillissement démographique de la main-d'oeuvre canadienne, on se rend très bien compte que ces travailleurs âgés entre 45 et 64 ans font face à des obstacles tangibles en ce qui a trait à leur participation, leur intégration et leur maintien en emploi. Par exemple, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, on sait très bien que ces travailleurs âgés de 45 à 64 ans sont surreprésentés dans les statistiques de chômage. Ils sont aussi surreprésentés dans les statistiques de chômage de longue durée.

On sait aussi que les travailleurs de 45 à 64 ans bénéficient beaucoup moins de formation continue que les travailleurs un peu plus jeunes. On sait aussi que les initiatives de développement de carrière par rapport à ce groupe d'âge de travailleurs sont plutôt rares. À un travailleur âgé de 50 à 55 ans, la plupart du temps, le gestionnaire va tenir un discours parlant de retraite. Il est très rare que les gestionnaires s'assoient avec leurs employés qui sont âgés de 50 à 55 ans pour discuter de développement et de progression de carrière. C'est plutôt un discours très orienté vers la retraite, ce qui — j'y arrive dans quelques minutes — contribue à une forme d'autoexclusion. Le travailleur commence lentement, mais sûrement, à croire qu'il n'est plus utile à son organisation de travail et prépare donc lentement, mais sûrement, sa sortie. C'est une sortie précoce.

J'aimerais insister sur un élément aujourd'hui. S'il y a des efforts à faire en milieu de travail canadien, il faut absolument sortir de cette logique d'une sortie précoce et des avantages d'une sortie précoce en milieu de travail. Il faut tenir un discours qui revalorise le travail pour l'ensemble des Canadiens, et particulièrement valoriser le travail et la valeur ajoutée des travailleurs qui sont âgés de 45 à 64 ans.

Les difficultés d'intégration ont été identifiées. Elles sont tangibles, mais les perceptions du travailleur âgé accompagnent ces difficultés.

• (1200)

Depuis une vingtaine d'années, dans tous les sondages menés auprès des travailleurs canadiens âgés de 45 à 64 ans — y compris des travailleurs du monde de la santé et beaucoup de membres de la fonction publique canadienne —, la plupart d'entre eux nous ont dit qu'ils étaient l'objet de croyances dépassées quant à leur âge et la cible de propos négatifs sur la base de leur âge. L'avancement de l'âge en milieu de travail semblait donc être porteur de connotations plus négatives que positives. Finalement, vieillir en milieu de travail semblait poser problème.

Si on regarde l'ensemble de la littérature en ce qui a trait à la recherche sur le vieillissement en milieu de travail, on a très bien identifié les stéréotypes négatifs sur la base de l'âge en milieu de travail. Je vous en donne quelques exemples. Cette liste n'est pas exhaustive.

Souvent, quand il est question de gens de 45, 50 ou 55 ans, on dira que c'est un jeune âge, mais en milieu de travail, à partir de 45 ans, un gestionnaire pensera d'un tel employé qu'il est sur une pente descendante.

Les stéréotypes veulent qu'un travailleur de 45 à 50 ans soit moins productif qu'un plus jeune travailleur et que sa capacité d'apprendre est altérée. Conséquemment, on pense qu'il ne peut s'adapter aux changements, et plus particulièrement aux changements technologiques. Un stéréotype très tenace veut qu'à partir de 50 ou 55 ans, ces

travailleurs ne sont pas habiles avec les nouvelles technologies et que leur motivation et leur engagement au travail sont aussi altérés. Ils sont en déclin, finalement. On pense que ces travailleurs sont plus absents que les jeunes travailleurs. Cette croyance est très répandue chez les gestionnaires et les têtes dirigeantes des organisations sont d'avis qu'embaucher et former un travailleur âgé coûte cher à une organisation.

Pour tout ce qu'on vient d'énoncer, on sait depuis 20 ans qu'aucune étude scientifique empirique n'a montré de lien entre la productivité, la motivation, l'absentéisme, etc., et l'avancement en âge. La relation qui existe, par exemple, entre la productivité et l'avancement en âge est beaucoup plus complexe qu'un lien direct. La relation entre la capacité d'apprendre et l'avancement en âge est aussi complexe. Si un employeur met les conditions ou adapte le milieu de travail, l'apprentissage est possible pendant toute une vie, peu importe l'âge du travailleur.

Par contre, ces stéréotypes sont sournois. C'est d'ailleurs la force des stéréotypes. Ils sont sournois et sont souvent peu dénoncés en milieu de travail. On a souvent une politique de laisser-faire en ce qui concerne la question des stéréotypes en milieu de travail. On sait aussi, en psychologie, que ce qu'on croit et ce qu'on pense ouvre la voie à des comportements. Pour être en consonance cognitive, ce qu'on croit sera en harmonie avec la façon dont on agira. C'est à ce moment que cela devient dangereux parce que les croyances négatives ouvrent la voie à des pratiques discriminatoires sur la base de l'âge.

J'ai mentionné en début de présentation qu'on sait que les travailleurs de 45 ans et plus sont surreprésentés dans les statistiques de chômage, que perdre son emploi à 50 ans et en trouver un par la suite est très difficile. On sait qu'ils sont moins invités à suivre une formation et qu'ils ont moins d'occasions d'avancement de carrière. On sait très bien aussi qu'à compétences égales, un travailleur de 55 ans est, à cause de son âge, systématiquement évalué plus négativement qu'un travailleur de 35 ans.

Mon propos est un peu négatif, mais je pense que si on veut réfléchir à la question de l'intégration, de la participation et du maintien en emploi des travailleurs vieillissants, il faut qu'il y ait une prise de conscience sur la problématique de l'âgisme en milieu de travail. Elle existe parce qu'elle est le prolongement d'une vision encore assez négative du vieillissement dans la société canadienne. Le milieu de travail est un microcosme qui s'imprègne de ces croyances.

Pour ce qui est des conséquences négatives de l'âgisme en milieu de travail, on a sondé beaucoup d'infirmiers, d'infirmières et de fonctionnaires fédéraux. On a montré que le travailleur qui pense être la cible de propos négatifs en raison de son âge commence tranquillement à se désengager sur le plan psychologique.

• (1205)

[Traduction]

Le président: Madame, pourriez-vous conclure?

Dre Martine Lagacé: J'ai presque terminé.

Le président: Vous y êtes presque. D'accord.

[Français]

Dre Martine Lagacé: Il ne reste qu'une minute.

On sait que le désengagement psychologique ouvre la voie à un désengagement physique. L'âgisme a des conséquences négatives et on s'en soucie très peu. Un travailleur qui se désengage psychologiquement se désengage par la suite concrètement en préparant une retraite qui n'est pas volontaire, mais une retraite qui est une réaction à une forme d'exclusion sur la base de l'âge. Cela veut dire qu'un travailleur qui ne transfère pas ses compétences et qui part de son milieu de travail dans une situation d'insatisfaction crée tout un groupe de retraités mécontents. Ces gens ne reviendront surtout pas en milieu de travail et ne resteront pas.

[Traduction]

Excusez-moi d'avoir pris autant de temps.

Le président: Je suis certain que vous avez encore beaucoup à partager avec le comité. J'espère que les questions vous permettront de le faire.

Monsieur Boulerice, la parole est à vous.

[Français]

M. Alexandre Boulerice (Rosemont—La Petite-Patrie, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos deux invités d'être présents parmi nous aujourd'hui dans le cadre de cette étude que je crois vraiment pertinente et importante. Mes questions s'adressent à vous deux.

En 2008, alors que je n'étais pas encore élu à la Chambre, j'ai visité une usine de textile de ma circonscription fabriquant des vestons pour la compagnie Moores. Cette usine allait fermer sous peu parce qu'à l'époque, le gouvernement fédéral n'appliquait pas les mesures prévues par l'Organisation mondiale du commerce en matière de protection des secteurs manufacturiers, celui du textile entre autres. J'ai vu là des gens âgés de 50 à 60 ans qui avaient travaillé toute leur vie à produire des pantalons et des vestons.

De fait, ils savaient faire cela très bien, mais ils n'avaient pas les qualifications requises pour faire autre chose. J'y ai rencontré des hommes et des femmes non pas inquiets, mais un peu désabusés et désespérés vis-à-vis de ce qui les attendait. Leur régime de retraite n'était pas suffisant et ils n'étaient pas assez âgés pour toucher leur pension de vieillesse. Ils n'avaient pas les qualifications requises pour retourner sur le marché du travail. Selon vous, que devrait faire le gouvernement fédéral à cet égard?

L'histoire des gens de cette usine, on l'a vue partout au Canada lors de l'effondrement du secteur manufacturier. On a mis au chômage des centaines de milliers de personnes qui avaient consacré toute leur vie au succès d'une usine ou d'une entreprise. Ces derniers se sont retrouvés face à rien, mises à part l'exclusion et la pauvreté. Que devrait faire le gouvernement fédéral pour accompagner ces gens?

[Traduction]

Mme Sarah Anson-Cartwright: Je crois que vous avez entendu parler des programmes, et que vous connaissez beaucoup mieux que moi l'initiative ciblée. C'est l'approche préconisée lorsqu'il y a un déplacement des travailleurs, et lorsqu'il faut évaluer les possibilités et les besoins en matière de formation, afin qu'ils trouvent un nouvel emploi.

C'est une question très complexe. C'est au gouvernement de déterminer la bonne approche à adopter. Finalement, les besoins de formation sont immenses. J'ai parlé des compétences essentielles et du faible niveau de scolarité. Les gens n'auront peut-être pas les outils nécessaires pour saisir les nouvelles occasions.

C'est très difficile, mais je crois que c'est au gouvernement, plutôt qu'aux entreprises, d'intervenir.

•(1210)

[Français]

Dre Martine Lagacé: À mon tour, je n'ai pas la réponse à cette grande question. Pour faire écho à ce que vient de dire ma collègue, cela ne répond pas actuellement aux besoins criants et aux problèmes criants des travailleurs âgés. À mon avis, il faut vraiment instaurer une mentalité de formation continue dans la carrière de tout travailleur. Une formation continue, on ne la fait pas seulement à 20, 30 ou 40 ans. Une formation continue, cela signifie former les gens de tous les âges, incluant ceux de 50 et 60 ans.

Je reviens sur la question des stéréotypes. C'est facile de dire qu'un travailleur âgé n'a pas de connaissances en nouvelles technologies. Toutefois, si on ne le forme jamais aux nouvelles technologies, le stéréotype se confirme. Cette vision de la formation continue est un premier pas pour éviter que le travailleur âgé ne tombe sur une voie d'accotement et que sa formation ne soit vraiment désuète comparativement à celle de ses plus jeunes collègues.

A contrario, d'excellentes organisations de travail misent tout de même sur le maintien en emploi des travailleurs âgés. Pourquoi le gouvernement ne pense-t-il pas à souligner les bons coups et les bonnes pratiques des entreprises qui sont vraiment des joueurs modèles en matière de maintien en emploi des travailleurs âgés?

Sachant que beaucoup d'organisations au Canada misent justement sur la valeur ajoutée des travailleurs âgés, pourquoi ne pas en faire des modèles pour illustrer leurs bonnes pratiques et les implanter dans le discours public et dans la rhétorique du maintien en emploi des travailleurs âgés?

M. Alexandre Boulerice: Merci. Je suis heureux de...

[Traduction]

Le président: Monsieur Boulerice, il vous reste environ 15 secondes. Voulez-vous poser une autre question? Sinon, nous passerons au prochain intervenant.

M. Alexandre Boulerice: Déjà?

[Français]

J'ai seulement un commentaire à faire.

Il faut aussi être conscient que si les gens travaillent plus longtemps aujourd'hui, c'est souvent parce qu'ils n'ont pas le choix. Il n'y a seulement qu'un tiers des travailleurs canadiens qui ont un régime de retraite. La plupart du temps, ce n'est pas un régime à prestations déterminées, mais à cotisations déterminées. Et maintenant, le gouvernement conservateur va les forcer à travailler deux ans de plus dans des conditions de travail qui sont parfois difficiles. De plus, il faut penser à toute la structure des régimes de retraite privés complémentaires et aussi à celui des régimes de retraite publics.

D'un autre côté, je pense que M. Adler a besoin d'aide aujourd'hui au chapitre de la gestion de l'eau.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Boulerville. Je suppose que c'était un commentaire.

Nous passons à M. Butt. Allez-y.

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

Merci à vous deux d'être ici. Vos commentaires nous ont beaucoup éclairés.

J'aimerais connaître votre avis sur une question.

J'ai reçu dans mon bureau plusieurs personnes au début ou au milieu de la cinquantaine. Elles ont travaillé pour une entreprise et ont perdu leur emploi, pour une raison quelconque. Elles veulent maintenant réintégrer le marché du travail. Elles veulent continuer de travailler, par choix ou par nécessité. Mais, lorsqu'elles présentent une demande d'emploi et passent une entrevue, on leur dit toujours qu'elles sont surqualifiées; c'est la raison pour laquelle on ne les engage pas. Ce n'est pas parce qu'on ne les aime pas ou parce qu'elles ne peuvent pas faire le travail, mais parce qu'elles sont surqualifiées.

Sarah, du point de vue de l'employeur et Martine, d'après votre expérience, comment peut-on faire changer d'idée les entreprises et les employeurs? Comment pouvons-nous renverser la vapeur pour voir la valeur et l'expérience d'une personne plutôt que sa surqualification?

Je trouve difficile de voir qu'on refuse du travail à mes électeurs pour cette raison. Avez-vous des conseils ou des idées pour changer cette perception négative?

Mme Sarah Anson-Cartwright: Merci, monsieur Butt, pour votre question et votre commentaire.

Je ne sais pas si cette situation est courante. Les commentaires que j'entends sont différents; on reconnaît la valeur des travailleurs d'expérience. Dans le projet ThirdQuarter, par exemple, beaucoup de personnes cherchent du travail et souhaitent continuer de travailler, même si elles sont un peu plus âgées. La plupart des employeurs — je crois que 3 000 entreprises sont inscrites dans le système — reconnaissent l'expérience, la maturité et les compétences de ces personnes, et si les travailleurs âgés souhaitent continuer de travailler, alors c'est un bon jumelage. Je crois que l'employeur est perdant s'il ne saisit pas l'occasion d'engager des travailleurs expérimentés.

Il faut aussi retenir que l'embauche de travailleurs âgés ne nuit pas aux jeunes. Les statistiques ne montrent aucune incidence importante.

Je crois qu'il y a une prise de conscience. À mesure que les employeurs réaliseront qu'ils ont besoin de personnes expérimentées et qualifiées pour pourvoir les postes vacants au sein d'un marché du travail de plus en plus restreint, ils accorderont une attention particulière aux personnes intéressées à ces postes, et ne négligeront pas l'expérience.

•(1215)

[Français]

Dre Martine Lagacé: Je serai brève puisque je vais un peu compléter ce que ma collègue Sarah vient de mentionner.

Encore une fois, c'est une question de rhétorique. Qu'est-ce que veut dire le fait d'être surqualifié? Dans un monde où il y a beaucoup de pénurie de main-d'oeuvre et où, il est vrai, les jeunes arrivent

souvent bardés de diplômes mais avec très peu d'expérience sur le tas et sur le terrain, on peut très bien transformer cette rhétorique d'une surqualification comme une valeur ajoutée dans un contexte de transfert de connaissances. Si un travailleur âgé est surqualifié, c'est tant mieux. Cela veut dire qu'il pourra transférer ses qualifications aux jeunes travailleurs.

Cela me fait mentionner que pour changer des mentalités par rapport aux stéréotypes de la surqualification ou de la sous-qualification des travailleurs âgés, il faut absolument que les jeunes travailleurs soient dans le coup. Si les jeunes travailleurs ne sont pas convaincus que le travailleur âgé a quelque chose à leur apporter, c'est certain que les obstacles vont toujours être maintenus. Donc, pourquoi ne pas créer des équipes multi-âgées? Pourquoi, quand on a un projet sur la création d'un nouvel équipement technologique, fait-on seulement travailler des jeunes ensemble? Pourquoi, au sein de cette équipe, ne retrouve-t-on pas un travailleur âgé de 60 ans?

Justement, le fait d'être en contact avec des groupes d'âges différents et des individus d'âges différents vient vraiment briser des stéréotypes. On est davantage ici dans un contexte micro. Toutefois, le changement peut commencer à cet égard et par des initiatives où il y a de l'échange intergénérationnel et où la surqualification vient compléter la sous-qualification.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Butt. Vous n'avez presque plus de temps.

La parole est maintenant à M. Cleary.

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

Vos exposés étaient fascinants. Il est intéressant d'entendre parler d'une part des défis associés au recrutement des travailleurs âgés, et d'autre part d'âgisme.

Je n'ai que quelques minutes; je poserai donc tout de suite deux questions.

D'abord, quels sont les défis particuliers associés à la formation des travailleurs âgés? Est-ce qu'on prend même la peine — et c'est une question délicate — de former les travailleurs de plus de 65 ans, ou est-ce que la formation est plutôt axée sur les travailleurs de 55 à 64 ans?

Ensuite, vous avez fait valoir qu'il n'y avait pas suffisamment d'études sur l'âgisme. Que proposez-vous? Je trouve le sujet fascinant, et je n'en ai pas entendu parler souvent. Comment pourrait-on puiser dans ce bassin?

Mme Sarah Anson-Cartwright: Je vais d'abord répondre à votre question sur les travailleurs de 65 ans et plus.

Pour les employés en poste, je crois que les employeurs font une sorte de calcul. Il faut qu'ils discutent avec leurs employés pour savoir combien de temps ils travailleront.

Il y a aussi le calcul de l'investissement dans la formation qu'on est prêt à faire l'employeur. Il faut tenir compte de la notion de l'apprentissage continu et de la possibilité d'améliorer les compétences au fil de la carrière. C'est bon pour les travailleurs en poste.

M. Ryan Cleary: Et maintenant, les défis particuliers...?

Mme Sarah Anson-Cartwright: Il y a aussi les personnes âgées sans emploi qui, pour une quelconque raison à 65 ans ou plus, souhaitent continuer de travailler. Les défis pour ces personnes seraient surtout associés au niveau d'instruction dont j'ai parlé et à la transformation du travail. Si une personne a occupé un même poste et a réalisé les mêmes tâches pendant de nombreuses années et qu'elle cherche aujourd'hui un nouvel emploi...

Vous savez, on a vu une transition importante vers une économie fondée sur les travailleurs du savoir, et c'est nouveau pour de nombreuses personnes. Elles n'ont peut-être pas les compétences nécessaires. Elles devront peut-être suivre une formation sur les compétences essentielles — en alphabétisation, en calcul — et améliorer d'autres compétences.

C'est évidemment le rôle du gouvernement. Beaucoup de bons programmes sont offerts; il faut leur prêter plus d'attention. Il faut combler le fossé et saisir les occasions d'acquérir de nouvelles compétences de sorte que les travailleurs âgés aient de meilleures chances d'obtenir les emplois offerts aujourd'hui.

• (1220)

M. Ryan Cleary: Je ne sais pas si cela répondait à ma question, mais passons à l'âgeisme.

[Français]

Dre Martine Lagacé: Bien sûr.

En fait, votre question est excellente. C'est la grande question dans le monde de la recherche, et ce n'est certainement pas aujourd'hui qu'on aura des solutions.

En début de présentation, je mentionnais qu'il avait fallu des années avant de mettre en place des mesures vraiment efficaces pour lutter contre le sexisme et le racisme en milieu de travail. Présentement, je pense qu'à cause du vieillissement de la main-d'oeuvre, on est arrivés à un point tournant. Des mesures concrètes ont été mises en place pour mettre fin à l'âgeisme.

Si j'étais très radicale, je vous dirais qu'on devrait développer des politiques de tolérance zéro en milieu de travail par rapport à la question de l'âgeisme. Je dirais notamment que tout gestionnaire doit être responsable de ses décisions d'embauche et qu'il doit, par exemple, rendre des comptes. À compétences égales entre un jeune travailleur de 35 ans et un travailleur de 55 ans, pourquoi le choix est-il allé du côté du jeune travailleur?

Le gestionnaire a un rôle clé en ce qui a trait au changement des mentalités. Parler d'âgeisme, c'est parler de mentalité. Pour changer les mentalités, il faut notamment que l'employeur d'une entreprise tienne un discours valorisant quant au fait de vieillir en milieu de travail.

Si la tête dirigeante d'une grande entreprise ne rencontre jamais les travailleurs âgés autrement que pour leur parler de retraite, c'est sûr que le travailleur âgé intègre l'idée qu'il n'est plus utile. Pourquoi les gestionnaires, par exemple, ne font-ils pas des entrevues de fidélisation avec leurs travailleurs âgés? Pourquoi ne pas développer

des politiques de développement de carrière ciblées particulièrement sur les gens âgés de 50 ans et plus?

Le rôle du gestionnaire est capital. En tant que chercheuse, j'en suis rendue à adhérer aux politiques de tolérance zéro. Toutefois, je pense aussi qu'on a besoin de campagnes de sensibilisation nationales pour informer les gens sur la question de l'âgeisme. Beaucoup de gens ne connaissent pas le sujet. Pourtant, le problème en est un qui est assez sournois et pernicieux en milieu de travail.

[Traduction]

Le président: Merci pour ces questions, monsieur Cleary.

Merci aussi pour vos réponses.

Passons à monsieur Mayes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci monsieur le président.

Merci aux témoins d'être parmi nous.

J'aimerais m'adresser à Mme Lagacé au sujet des stéréotypes. Nous avons parlé du milieu de travail, mais il s'agit vraiment d'un problème de société. Les institutions financières prêchent la liberté 55, et les syndicats négocient des âges de retraite de plus en plus bas. Quand j'ai eu 55 ans, je ne considérais pas que j'étais différent de ce que j'étais à 54 ans. C'est une question importante. Nous vivons plus longtemps et en meilleure santé, ce qui met de la pression sur les régimes de pension des entreprises et les prestations de la vieillesse du gouvernement.

Comment pouvons-nous changer cette attitude? Comme je l'ai dit, il ne s'agit pas simplement de l'attitude d'un employeur ou d'une entreprise, mais plutôt de l'attitude de la société en général. Comment pouvons-nous contrer toute cette idée de devoir arrêter de travailler et de ne plus rien faire à partir d'un certain âge, à 55 ou à 65 ans, et d'être mis au rancart pour le reste de sa vie...? Nous devons faire passer le message que les gens ont vraiment la possibilité de travailler aussi longtemps qu'ils le souhaitent, et qu'ils ont un grand rôle à jouer dans la société et dans le milieu du travail.

[Français]

Dre Martine Lagacé: Je vous remercie de cette excellente question qui traduit réellement le paradoxe auquel fait face notre société.

Il est vrai que les femmes peuvent maintenant espérer vivre jusqu'à 85 ans et que les hommes peuvent espérer vivre jusqu'à 79 ans. L'espérance de vie augmente de plus en plus. On peut se féliciter à la fois des progrès médicaux et du fait que l'on peut vivre de plus en plus longtemps, tout en ayant une bonne qualité de vie. Paradoxalement, l'horloge sociale, c'est-à-dire les attentes que l'on a en ce qui a trait à la participation sociale d'un citoyen, recule. Donc, il y a effectivement deux discours. D'un côté, il y a celui qui, officiellement, dit: « Soyons heureux de vivre plus longtemps. » D'un autre côté, il y a celui qui dit: « Quittez le monde du travail et retirez-vous. »

D'ailleurs, le mythe de Liberté 55 est vraiment un faux mythe. Beaucoup de gens qui ont pris leur retraite à 55 ans sont retournés sur le marché du travail, non pas à temps plein, mais à temps partiel. Cela démontre que le travail n'est pas nécessairement un fardeau. Votre question est une grande question parce que cela touche à des mentalités et c'est une responsabilité collective. Cela veut dire qu'on doit changer tout le discours autour du travail. Le travail peut être quelque chose de valorisant et peut être un outil d'épanouissement dans la vie des individus qui souhaitent continuer à travailler.

Donc, changer une rhétorique veut dire changer celle d'un gouvernement et des chercheurs. Nous-mêmes, les chercheurs en gérontologie et en psychologie, pouvons parfois être « âgistes » sans même nous rendre compte. Le discours des médias est aussi très « âgiste ».

Votre question touche au discours axé sur le vieillissement. Comment change-t-on cela? Je pense que les campagnes de sensibilisation valorisant le travail et le vieillissement peuvent commencer à changer les mentalités lentement, mais sûrement.

•(1225)

[Traduction]

M. Colin Mayes: Merci.

Ai-je le temps de poser une autre question?

J'aimerais poursuivre sur le même sujet. Madame Anson-Cartwright, dans votre déclaration préliminaire, vous avez parlé des horaires de travail souples, du travail saisonnier et à temps partiel ainsi que de la possibilité de travailler chez soi. Auriez-vous autre chose à ajouter là-dessus, peut-être d'autres façons de faciliter la réintégration des personnes âgées dans le marché du travail?

Mme Sarah Anson-Cartwright: Certaines entreprises ont mis en oeuvre des programmes d'anciens employés, dans le cadre desquels elles cherchent à tirer parti d'anciens employés d'expérience à la retraite. Elles décident parfois de les embaucher de nouveau à court terme, pendant six mois ou moins, pour travailler à un projet. Voilà donc une autre possibilité. Là encore, cela pourrait potentiellement servir à transférer des connaissances aux jeunes employés, comme nous en avons parlé. Le travail des employés âgés pourrait également être plutôt axé sur des projets.

M. Colin Mayes: Puis-je poser une autre question rapide?

D'après votre expérience, est-ce que les travailleurs âgés souhaitent retourner au travail ou trouver un emploi à cause de pressions financières ou seulement parce qu'ils pensent que travailler fait partie d'un mode de vie sain?

Le président: Répondez brièvement, si vous le pouvez.

Mme Sarah Anson-Cartwright: Oui.

Au cours des témoignages de mardi dernier, je pense qu'on vous a fait part de certains résultats du sondage. À mon avis, les considérations financières n'étaient pas nécessairement la raison primordiale, mais, bien sûr, depuis la récession, beaucoup de gens ont perdu leurs économies. Nous devons reconnaître que la moitié des emplois dans le secteur privé sont dans de petites entreprises. J'ai bien l'impression que beaucoup de personnes oeuvrant dans ce secteur n'ont pas accumulé suffisamment d'économies.

Depuis quelques années, la conjoncture a beaucoup de répercussions sur la situation financière des gens. La réalité du marché du travail est telle que les employeurs cherchent de plus en plus à garder leurs employés. Cela créera peut-être donc une certaine offre et demande sur le plan de la main-d'oeuvre.

Le président: Merci.

Nous allons terminer par M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à vous deux de comparaître devant le comité.

J'aimerais revenir sur une chose que Mme Anson-Cartwright a mentionnée plus tôt, qui donne suite à une question que mon collègue M. Butt a posée au dernier groupe de témoins. Est-ce que la disposition visant à récupérer 50 p. 100 des revenus de ceux qui

touchent des prestations de la Sécurité de la vieillesse a un effet dissuasif sur les travailleurs âgés?

Il y a quelques années, la chambre — je ne sais pas si vous y travailliez déjà à ce moment-là — s'est beaucoup penchée sur l'économie souterraine. Si les travailleurs âgés se disent: « Je vais travailler, mais je ne veux pas perdre de prestations de la Sécurité de la vieillesse », est-ce que cela risque de les pousser à accepter un emploi dans l'économie souterraine?

•(1230)

Mme Sarah Anson-Cartwright: Monsieur Cuzner, malheureusement, je ne travaillais pas encore à la chambre à ce moment-là. Alors, je ne suis pas au courant des études en question. Je ne pense pas que j'aie les qualifications requises pour hasarder une réponse. À mon avis, il serait bon de prendre connaissance des recherches qui ont été faites. C'est peut-être un domaine...

Je tiens à préciser que je faisais référence à la disposition de récupération visant non pas les prestations de la Sécurité de la vieillesse, mais celles du Supplément de revenu garanti, qui, comme vous le savez, sont versées aux personnes à faible revenu.

M. Rodger Cuzner: Mais considérez-vous que cela pourrait avoir un effet dissuasif?

Mme Sarah Anson-Cartwright: Voulez-vous dire la disposition de récupération?

M. Rodger Cuzner: Oui.

Mme Sarah Anson-Cartwright: Oui.

Hier, j'ai entendu parler d'un homme âgé à qui l'on avait offert un emploi, et qui a répondu ceci: « Eh bien, je ne veux pas perdre mes prestations du SRG et de la SV, alors je ne peux pas gagner plus d'un certain montant d'argent. » La disposition de récupération avait des conséquences bien réelles dans son cas. Il avait fait ses calculs. Heureusement, il a trouvé un arrangement qui lui permettra de travailler un nombre d'heures fixe.

M. Rodger Cuzner: Je suis d'accord avec vous; tout comme M. Butt, je crois que cette disposition a un effet dissuasif.

Je suppose que, par extension, les travailleurs qui ne touchent pas encore de prestations de la SV ou du SRG... Certaines personnes de 55 ans ou plus qui commencent à travailler veulent avoir des horaires souples — comme vous l'avez tous deux indiqué — et ne pas travailler à temps plein. Or, s'ils acceptent un emploi à temps partiel pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi, 50 p. 100 du montant qu'ils gagnent est récupéré.

Pensez-vous que cette récupération a également un effet dissuasif sur les gens de ce groupe d'âge, qui travaillent pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi?

Mme Sarah Anson-Cartwright: Je ne pense pas que je puisse répondre à cette question. Il faudrait que je regarde comment les calculs sont effectués. Je ne sais pas au juste comment les gens prennent des décisions dans une telle situation.

M. Rodger Cuzner: Il me semble que cette situation présente des similarités avec celles dont nous venons de parler.

Monsieur le président, je crois qu'il me reste environ 45 secondes, alors je vous les cède.

Le président: Très bien.

Merci beaucoup d'avoir été si obligeants aujourd'hui et de nous avoir donné un exposé détaillé. Le comité tiendra compte de vos observations au moment de rédiger le rapport. Encore une fois, merci beaucoup.

Nous allons suspendre brièvement la séance, puis nous reprendrons pour examiner les affaires du comité.

•(1230) _____ (Pause) _____

•(1230)

Le président: Nous reprenons la séance et poursuivons avec l'ordre du jour prévu.

Le point suivant à l'ordre du jour est un avis de motion par Rodger Cuzner.

•(1235)

M. Brad Butt: Monsieur le président, puis-je proposer que nous poursuivions la séance à huis clos?

Le président: Oui, vous le pouvez. Nous allons faire cela.

Une voix: Monsieur, j'aimerais un vote par appel nominal là-dessus.

Le président: Vous demandez à ce qu'il y ait un vote? D'accord.

Tous ceux qui sont en faveur de poursuivre la séance à huis clos?

(La motion est adoptée. [Voir le *Procès-verbal*])

[*La séance se poursuit à huis clos.*]

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>