



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 083 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 23 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 23 mai 2013

•(1100)

[Traduction]

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

J'aimerais remercier la ministre Raitt d'avoir accepté de comparaître au comité. Bien entendu, je remercie aussi la sous-ministre du Travail, Mme Hélène Gosselin, et les fonctionnaires du ministère. Nous vous sommes très reconnaissants d'être venus. Vous serez avec nous pendant une demi-heure, puis nous accueillerons les fonctionnaires de RHDCC.

Sans plus tarder, nous allons commencer par l'exposé de la ministre. Ensuite, nous passerons aux questions des députés de chacun des partis.

Madame la ministre, allez-y, à votre convenance.

L'hon. Lisa Raitt (ministre du Travail): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci aussi aux membres du comité de me donner l'occasion de parler du Programme du travail et de vous dire pourquoi je considère qu'il joue un rôle essentiel au sein de notre économie.

Comme vous l'avez entendu, en ce qui a trait à cette récession, le Canada continue de faire des progrès vers la reprise économique. Nous avons des principes fondamentaux solides. Notre gouvernement gère l'économie avec prudence. À l'échelle internationale, nous sommes perçus comme un bon endroit pour faire des affaires et nous ne voulons certainement pas changer cette perception.

Au Programme du travail, notre rôle consiste à appuyer les objectifs de notre gouvernement en ce qui a trait à la rationalisation des activités, la réduction du fardeau administratif et la réalisation d'économies, mais en même temps, nous voulons maintenir les services que nous offrons aux Canadiens. Nous faisons deux ou trois choses. Nous travaillons à renforcer la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, aussi appelée LIAE, afin d'améliorer l'efficacité et l'efficacité internes.

La LIAE assure des prestations d'invalidité aux employés de la fonction publique fédérale, ou à leurs personnes à charge, qui souffrent de blessures ou de maladies liées au travail. Au cours de la dernière année financière, environ 120 millions de dollars ont été versés à des particuliers. Le Programme du travail a également mis en oeuvre la première étape du projet d'accessibilité en ligne aux formulaires du Programme du travail, qui simplifie l'ancien système de production de rapports sur papier, ce qui a permis de réduire le fardeau des entreprises et d'augmenter de 300 p. 100 la production de rapports par voie électronique par les employeurs.

Toutefois, en général — et dans une perspective globale — en tant que ministre du Travail, je tiens à ce que le Canada continue d'être un endroit où il fait bon vivre et travailler. Notre programme favorise

l'établissement de milieux de travail sécuritaires, sains, inclusifs et productifs au sein des entreprises du secteur privé réglementées par le gouvernement fédéral. Près de 10 p. 100 des Canadiens travaillent dans des secteurs économiques réglementés par le gouvernement fédéral, notamment les services bancaires, les télécommunications, la radiodiffusion, le transport aérien, le transport ferroviaire international, le transport routier, le transport par pipeline, le transport maritime et les services connexes, l'extraction d'uranium et, bien entendu, les sociétés d'État. Il ne s'agit que d'une petite partie des industries du Canada, mais elles fournissent l'infrastructure qui forme la base de notre économie nationale. Elles sont très importantes et les Canadiens sont en droit d'être traités équitablement au travail. À l'aide de lois, de programmes et de services, nous essayons de favoriser de bonnes conditions de travail, des milieux de travail sans discrimination et aussi l'établissement de relations solides entre travailleurs et employeurs en milieu de travail, car nous savons que pour avoir une économie prospère, nous devons assurer de manière continue la paix sociale et la stabilité de la main-d'oeuvre.

Le Programme du travail favorise des relations de travail fondées sur la collaboration au sein d'entreprises sous réglementation fédérale, ce que nous faisons par l'intermédiaire du Service fédéral de médiation et de conciliation, que l'on appelle aussi le SFMC. Ce service est offert pour aider les travailleurs et les employeurs à régler leurs conflits sans avoir recours à une grève ou à un lock-out. Simplement pour vous donner une idée, l'an dernier, nos conciliateurs et nos médiateurs ont contribué à la ratification de plus de 300 conventions collectives qui relèvent de notre compétence. Au cours des cinq dernières années, ils ont obtenu le taux de réussite de 94 p. 100. Donc, 94 p. 100 des négociations de conventions collectives ont été réglées sans arrêt de travail lorsque le SFMC est intervenu. C'est un très bon bilan et nous en sommes très fiers.

Nous travaillons également avec les parties afin de les aider à résoudre leurs problèmes et à bâtir des relations fondées sur la collaboration avant d'entreprendre des négociations collectives. À cet égard, le SFMC a fourni des services de médiation préventive dans le cadre de 68 ateliers en milieu de travail et de deux ateliers donnés lors de conférences, et il a traité 50 cas de médiation de griefs au cours de la dernière année.

Toutefois, favoriser la stabilité économique demande beaucoup plus que le simple maintien de la paix sociale. Offrir de bonnes conditions de travail est une des façons d'attirer les travailleurs qualifiés, de les retenir et d'optimiser la productivité. La santé et la sécurité au travail représentent un élément important du mandat qui m'est confié en tant que ministre du Travail. Nous tenons à collaborer avec les syndicats. Nous tenons à collaborer avec les employeurs, les provinces, les partenaires internationaux et les experts du domaine, non seulement pour sensibiliser davantage les gens, mais aussi pour améliorer les mesures de santé et sécurité au travail. Nous croyons que les gens sont en droit de travailler dans un environnement sain et sécuritaire. Tous les Canadiens, quel que soit l'endroit où ils travaillent ou leur domaine de spécialisation, devraient être en mesure de rentrer chez eux sains et saufs après leur journée de travail.

Ces derniers mois, j'ai participé à plusieurs événements, auxquels ont assisté un certain nombre de députés que je connais, pour discuter d'enjeux importants liés à la sécurité au travail, surtout étant donné que le 28 avril est le jour de deuil national. Le Programme du travail a également mis en place d'importantes initiatives en vue de protéger nos travailleurs les plus vulnérables. Nous veillons à ce que les employeurs du secteur privé assujettis à la réglementation fédérale soient tenus d'assurer tout régime d'invalidité à long terme offert à leurs employés pour que ces derniers puissent profiter des avantages promis au moment où ils en ont le plus besoin. Nous protégeons aussi des travailleurs canadiens dont les employeurs ont fait faillite, ont fermé leurs portes et n'ont pas versé à leurs employés l'argent qui leur était dû.

• (1105)

L'an dernier, un montant annuel de 1,4 million de dollars a été ajouté au fonds d'exploitation afin de veiller à ce que les demandeurs qui ont recours à ce programme, le Programme de protection des salariés, reçoivent des prestations auxquelles ils ont droit en temps opportun.

Cette somme supplémentaire a permis d'améliorer l'administration du programme et le traitement des demandes. En fait, ces derniers mois, Service Canada a dépassé ses normes de service en ce qui a trait au traitement de sa demande. Plus de 90 p. 100 des demandes ont été traitées dans le délai prévu de 42 jours, au lieu de 80 p. 100. Entre le 7 juillet 2008 et le 31 mars 2013, il y a eu plus de 58 000 demandeurs, qui ont reçu des paiements totalisant plus de 133 millions de dollars dans le cadre du PPS. Près de la moitié de ces demandeurs ont été intégralement dédommagés et les autres ont reçu le paiement maximal auquel ils avaient droit.

D'un autre côté, nous nous assurons également que les parents d'enfants gravement malades, assassinés ou disparus ne perdent pas leur emploi pendant qu'ils prennent le temps de s'occuper de leur famille et d'eux-mêmes dans des situations aussi dévastatrices.

L'an dernier, nous avons éliminé la retraite obligatoire dans les secteurs de compétence fédérale afin de permettre aux travailleurs âgés de continuer à travailler aussi longtemps qu'ils le voudront.

Les relations commerciales de plus en plus étroites qu'entretient le Canada avec ses partenaires internationaux offrent aux entreprises canadiennes des possibilités économiques intéressantes. Le Programme du travail y contribue en négociant des accords de coopération dans le domaine du travail ou des chapitres liés au travail dans le contexte des accords de libre-échange avec l'Union européenne, le Maroc, l'Ukraine, la Corée, le Japon et les 11 pays du Partenariat transpacifique.

L'an dernier, nous avons signé l'accord de coopération dans le domaine du travail avec le Honduras. Ces accords de coopération dans le domaine du travail sont vraiment importants parce qu'ils protègent les droits des travailleurs pendant que nous développons nos relations commerciales, ce qui permet à nos entreprises de profiter de conditions équitables et d'une position concurrentielle.

Le gouvernement du Canada favorise aussi une saine gouvernance à l'échelle internationale grâce au Programme de financement du travail. Ce programme soutient des projets nationaux et internationaux afin de promouvoir les droits des travailleurs et d'améliorer la santé et la sécurité au travail partout dans le monde. J'ai personnellement vu un certain nombre de ces projets dans d'autres pays.

Notre gouvernement s'est engagé à veiller à ce que les milieux de travail soient sécuritaires, sains et libres de tout obstacle à l'emploi, car nos milieux de travail sont le véritable moteur de notre économie et chaque personne doit avoir la possibilité de contribuer à l'économie et de réaliser son plein potentiel. Tout le monde — les employeurs, les employés et les gouvernements — a un rôle à jouer lorsqu'il apparaît évident qu'il faut promouvoir des milieux de travail inclusifs, sans discrimination.

En tant que ministre responsable de l'équité en matière d'emploi, cette question me tient beaucoup à coeur. Le mois dernier, j'ai déposé le document intitulé *Loi sur l'équité en matière d'emploi: Rapport annuel 2011*, qui décrit les progrès que les employeurs sous réglementation fédérale ont accomplis dans leurs efforts pour établir des milieux de travail équitables et représentatifs de la diversité de la population canadienne. Ce rapport examine la question de l'embauche, du maintien en poste et de l'avancement des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

Nous savons que pour favoriser la diversité, il faut notamment être ouvert à l'idée d'embaucher des femmes dans des rôles non traditionnels et nous devons prôner la diversité afin de conserver notre avantage concurrentiel dans l'économie mondiale étant donné que nous sommes confrontés à des pénuries de main-d'oeuvre. Personne au Canada ne devrait se voir refuser un emploi pour une raison qui n'a aucun lien avec ses compétences.

Pour conclure, monsieur le président, notre gouvernement n'a jamais dérogé de son engagement envers les Canadiens de renforcer l'économie. Le Programme du travail continue de travailler avec diligence pour soutenir cet engagement tout en veillant à ce que les milieux de travail sous réglementation fédérale au Canada soient équitables, sécuritaires, inclusifs et productifs.

Sur ce, je vous invite à poser des questions concernant le travail qu'accomplit le Programme du travail.

Merci.

• (1110)

Le président: Madame la ministre, merci beaucoup de votre exposé. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Nous allons entreprendre une première série de questions avec M. Boulerice.

La parole est à vous.

[Français]

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

Je vous remercie, madame la ministre, d'être parmi nous aujourd'hui. Votre présence est appréciée. Nous partageons tous vos préoccupations sur la santé et la sécurité en milieu de travail. Le NPD espère que l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Canada ne risqueront pas leur vie en la gagnant et pourront continuer à jouir de la possibilité de s'associer et de s'organiser pour négocier leurs conditions de travail, des conditions de travail sécuritaires.

Je veux vous poser des questions sur un sujet qui nous préoccupe énormément. Comme vous êtes ministre du Travail, donc responsable des relations de travail, je veux profiter de votre présence pour vous poser des questions sur la section 17 du projet de loi C-60. Dans cette section, le Conseil du Trésor se donne des pouvoirs sans précédent pour intervenir dans les négociations collectives des sociétés d'État. Celles-ci ont des missions et des mandats bien particuliers et elles doivent justement être indépendantes et autonomes face au gouvernement.

Je viens de siéger au Comité permanent des finances où un professeur de l'Université Queen's, M. George Smith, nous a dit que cette ingérence contrevenait à l'esprit du Code canadien du travail. Selon le code, les négociations doivent se faire entre l'employeur, soit la société d'État et ses employés. Le gouvernement fédéral ne doit pas s'immiscer dans ces négociations.

Ne trouvez-vous pas que cette ingérence est inutile et qu'elle risque, comme le soulignait M. Smith, de rendre les relations de travail et les négociations collectives complètement dysfonctionnelles?

[Traduction]

Le président: Si vous le voulez, vous pouvez faire un commentaire d'ordre général à ce sujet. Ce n'est pas directement lié au budget, mais si vous souhaitez émettre un commentaire, allez-y.

L'hon. Lisa Raitt: Monsieur le président, je suis reconnaissante d'avoir l'occasion de présenter mes commentaires à ce sujet. Je crois — je suis en désaccord avec mon estimé collègue sur ce point — que c'est nécessaire, et je vais vous dire pourquoi je suis de cet avis.

En fin de compte, c'est le contribuable canadien qui est l'employeur des employés des deux sociétés d'État et, en fait, des fonctionnaires qui sont ici, à Ottawa. Nous le savons; nous faisons campagne à ce sujet et ce sont ces gens que nous représentons. Lorsque vous faites votre analyse des conventions collectives — et vous le savez en raison du temps que vous avez passé dans le monde syndical —, le processus que l'on adopte dans beaucoup de syndicats est très similaire. On forme un comité national, et il y a un groupe de gens qui déterminent de quelle façon sera établi le mandat. On consulte les membres pour savoir ce qu'il voudrait pendant cette longue négociation. Lorsqu'on a les résultats, ils sont analysés et cela devient le mandat du comité de négociation. Les parties négocient alors face à face. Cependant, le comité doit faire rapport aux dirigeants et aux membres aux fins de la ratification. Voilà le processus. Rien dans le projet de loi C-60 n'a une incidence sur ce processus; absolument rien. Cette approche relève complètement des syndicats.

Dans le projet de loi C-60, nous officialisons le processus que doit suivre la direction pour établir un mandat de négociation. Cela englobe — à juste titre, je dirais — une analyse qui vise à connaître l'avis de l'actionnaire unique, par l'intermédiaire du gouvernement du Canada, en ce qui a trait au mandat. La réalité, c'est que ces sociétés d'État relèvent directement du ministre et que le ministre doit rendre des comptes aux gens par rapport à ces sociétés d'État. Donc, il est

logique que les gens, par l'intermédiaire du gouvernement, aient leur mot à dire en ce qui a trait au mandat.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Vous avez toutefois déjà votre mot à dire, madame la ministre, puisque vous nommez les gestionnaires des sociétés d'État. Ce sont en définitive les représentants du gouvernement fédéral qui voient à la bonne gestion des fonds que vous leur octroyez. N'est-ce pas un genre de vote de non-confiance à leur égard? Vous leur dites qu'ils ne sont pas capables de bien gérer les fonds publics et que vous allez contourner leur autorité, dans le cadre des négociations, en imposant des mandats, en refusant des ententes de principe et même en imposant des conditions de travail directement aux employés non-syndiqués des sociétés d'État.

C'est du jamais vu. Cela va complètement à l'encontre du cadre existant en matière de relations de travail. Vos représentants sont à la table de négociations. Ce sont les membres de la direction des sociétés d'État que vous nommez. C'est étrange, mais chaque fois qu'on pose une question sur un bureau de poste qui ferme en région ou dans un village, vous dites n'avoir rien à voir là-dedans parce que c'est une société complètement autonome. Par contre, quand arrivent les négociations sur les fonds de pension, les assurances ou les salaires, vous décidez de faire fi des gestionnaires que vous avez vous-même nommés à ces postes et de faire de l'ingérence. Vous risquez de faire déraiper les négociations collectives. C'est grave.

•(1115)

[Traduction]

L'hon. Lisa Raitt: Premièrement, je pense qu'il est logique de souligner qu'aucun aspect du Code canadien du travail lié aux négociations collectives n'est modifié par quelque mesure que ce soit, prévue dans le projet de loi C-60. Les négociations collectives se dérouleront comme elles l'ont toujours fait en vertu du Code canadien du travail. Quant à l'occasion qui est offerte au gouvernement d'examiner les mandats de négociation de ces sociétés d'État, par l'intermédiaire du Conseil du Trésor, cela n'a rien à voir avec l'efficacité ou l'inefficacité des gestionnaires nommés à ces conseils d'administration. En fait, cela ne diffère en rien d'une situation où un actionnaire veut avoir son mot à dire sur la façon dont son conseil d'administration est dirigé. Pour ce qui est des opérations des sociétés d'État...

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Les actionnaires ne peuvent pas s'immiscer dans les négociations. Il ne s'agit pas seulement du mandat. Pendant les négociations, et même à la fin de celles-ci, vous pouvez intervenir et dire que vous refusez l'entente de principe. Ce n'est pas du tout comme si un actionnaire donnait un mandat et laissait ensuite aux deux parties la liberté d'agir avec leur propre rapport de force. C'est beaucoup plus intrusif que ça.

[Traduction]

L'hon. Lisa Raitt: Je ne sais pas comment vous pouvez soutenir que l'idée d'obtenir l'approbation des membres est une mauvaise chose. En fin de compte, c'est ce qui arrive dans le contexte syndical, n'est-ce pas? En fait, c'est souvent lorsqu'on ne peut obtenir l'approbation que l'on se retrouve avec des problèmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale.

Cela dit, les Canadiens s'attendent à ce que l'on gère leurs impôts de façon prudente. Par conséquent, il est très logique de prendre en compte la gestion et le contrôle de ce qui se passe au sein des sociétés d'État. C'est ce que nous avons prévu dans la mesure législative de façon à nous assurer que le contribuable a son mot à dire, par l'intermédiaire du gouvernement, et que les gestionnaires des sociétés d'État sont conscients que le gouvernement procédera à une analyse de la pertinence du mandat et de ce qu'ils cherchent à obtenir. Je pense que ce sera un processus formidable et que cela fonctionnera très bien.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Je vais simplement faire un commentaire auquel vous n'êtes pas forcée de répondre.

Je comprends qu'il faille être prudent en matière de fonds publics. J'espère que le gouvernement conservateur, qui se permet de donner aux sociétés d'État des conseils sur la gestion, l'est également et qu'il n'a pas écarté ou perdu de vue la somme de 3 milliards de dollars.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie de cette discussion.

Nous passons maintenant à M. Mayes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci, monsieur le président. Madame la ministre, merci d'être ici aujourd'hui.

En 2008, un certain nombre de faillites et de mises sous séquestre ont témoigné du ralentissement économique et des entreprises ont fermé leurs portes pendant cette période. Nous avons réagi en créant le Programme de protection des salariés.

Aujourd'hui, grâce à notre plan d'action économique, aux bons investissements en infrastructures et au fait que nous nous sommes occupés de l'économie et que nous avons fait preuve de leadership, nous voyons la lumière au bout du tunnel. Manifestement, les entreprises sont en expansion et il y a des pénuries de main-d'oeuvre.

Cela dit, avez-vous prévu au budget un montant moindre pour le Programme de protection des salariés? On indique que l'an dernier, nous avons ajouté 1,4 million de dollars annuellement en fonds d'exploitation. Est-ce pour les prestations ou est-ce simplement pour l'administration de ce fonds?

Je veux aussi vous féliciter du fait que le temps requis pour le traitement de sa demande s'est amélioré considérablement. Attribuez-vous cela au fait qu'il y a un plus grand nombre d'employés ou au fait que les gens peuvent envoyer leurs formulaires et leurs réclamations plus facilement?

L'hon. Lisa Raitt: Je remercie le député de la question.

À la suite de l'élaboration de la politique, il était tout à fait logique d'instaurer ce programme, et je suis d'accord avec le député. Le gouvernement fédéral se met à la place de l'employé à qui l'on doit des arrérages de salaire, des indemnités de départ et de cessation d'emploi. Nous avons commencé avec un programme plus petit, mais nous l'avons élargi à deux reprises. Ces expansions sont importantes, car elles indiquent que nous sommes conscients de ce qui se passe partout au pays.

Nous avons une formule selon laquelle les salaires étaient couverts, et nous l'avons ensuite élargie afin d'inclure les indemnités de départ et de cessation d'emploi, car tant les syndicats que les travailleurs de partout au pays nous disaient que c'était nécessaire. Et nous l'avons fait.

Puis, nous avons entendu dire que dans certains cas, des travailleurs voyaient leur entreprise tenter une réorganisation, une restructuration ou une mise sous séquestre; elle ne réussissait pas au

bout du compte, mais selon l'échéancier du programme, ces gens n'auraient pas été admissibles au PPS. Nous l'avons donc encore une fois élargi afin d'inclure ces personnes.

C'est l'un de ces programmes pour lequel on doit constamment être à l'écoute afin de s'assurer de faire les choses correctement, et ce qui est bien, c'est que nous en gérons très bien les fonds. En investissant ces fonds supplémentaires dans l'administration du programme, nous pouvons régler les questions plus rapidement. À la suite de l'expansion du programme, il y a eu une augmentation du nombre de demandes, mais j'espère qu'il y aura moins de faillites au pays, afin que nous puissions recourir moins souvent au programme.

Le programme est géré de façon efficace, en ce sens qu'il permet de donner de l'argent aux gens qui en ont grandement besoin, mais c'est un programme qu'on ne veut pas nécessairement avoir, car on est aux prises avec une situation dans laquelle les employeurs ferment leur entreprise et ne paient pas leurs employés. Or, selon nous, ces employés ne devraient pas en subir les conséquences; c'est pourquoi nous intervenons et nous leur versons de l'argent afin que durant cette période, ils aient une couverture et une aide.

C'est l'un des programmes les plus simples que nous avons mis en place pour aider les gens, et vous pouvez le voir partout au pays. Avec le temps, étant donné que nous travaillons avec plus de syndicats et de participants et qu'ils comprennent comment le programme fonctionne, notre ministère travaille beaucoup mieux, et nous pouvons améliorer les normes de service. Mais notre objectif, bien honnêtement, c'est que les gens n'aient pas besoin de ce programme.

• (1120)

M. Colin Mayes: Y a-t-il un recouvrement des coûts auprès des entreprises qui font faillite? Récupérez-vous des fonds? Car lorsque la poussière retombe, après la faillite, ces fonds peuvent être utilisés pour aider les travailleurs.

L'hon. Lisa Raitt: Oui. Nous avons également modifié la Loi sur la faillite et l'insolvabilité pour donner au gouvernement la priorité absolue sur les salaires, afin d'améliorer notre position en cas de faillite. Nous avons aussi du personnel responsable du recouvrement des coûts auprès des entreprises qui ont fait faillite. C'est l'objectif. Parfois, le processus de faillite peut s'échelonner sur des années, et en tant que créancier non garanti ou créancier de l'entreprise, le travailleur ordinaire doit patienter durant toute cette période. Nous nous mettons à sa place; nous attendons à sa place.

Bien sûr, on s'attend à ce que le ministère récupère des fonds. Je ne saurais vous dire quel est le taux de recouvrement, mais je sais que c'est au coeur du programme; on veut s'assurer qu'il récupère des fonds, comme le ferait l'employé.

La sous-ministre vient de me rappeler, si vous me permettez, que le nombre de demandes a baissé l'an dernier, en 2012-2013. Idéalement, nous pourrions donc en conclure que c'est attribuable à des conditions économiques plus favorables.

M. Colin Mayes: D'accord.

Je pense que c'est tout.

Le président: Bien. C'est maintenant au tour de M. Cuzner.

Vous avez la parole.

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

Je vous remercie de votre présence, madame la ministre. C'est toujours un plaisir de vous voir.

J'ai deux questions à poser, mais les deux ne portent probablement pas sur ce que contient le budget des dépenses. Même si nous ne sommes pas d'accord sur certains aspects de l'approche adoptée, je sais que la ministre connaît ses dossiers et je suis sûr qu'elle se sentira à l'aise de les commenter.

Le président: Nous verrons.

Des voix: Oh, oh!

L'hon. Lisa Raitt: De la flatterie, monsieur le président. C'est le charme du Cap-Breton.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: La première concerne le Code canadien du travail et les dispositions en matière de rapports pour les syndicats. Il y a des dispositions dans le code, actuellement, qui prévoient que les syndicats doivent communiquer leurs états financiers vérifiés. Avec l'avancement du projet de loi C-377, on dévoile beaucoup plus de détails. Pourriez-vous me dire s'il y a, selon vous, des redondances? Est-il nécessaire d'aller aussi loin que le projet de loi C-377, étant donné le fardeau que cela imposera aux organisations? Elles devront consacrer du temps, des efforts et des fonds à ces régimes de rapports. Ne sont-elles pas déjà visées par le Code canadien du travail?

L'hon. Lisa Raitt: Je vais répondre aux questions.

Dans le Code canadien du travail, sous la réglementation fédérale, il est prévu que si un membre du syndicat demande les états financiers à la direction du syndicat, il doit les obtenir sans frais. C'est ce que prévoit le Code canadien du travail.

Le projet de loi C-377 ne se limite pas uniquement au Code canadien du travail. Comme vous le savez, cela se fera par l'intermédiaire d'une autre loi pancanadienne qui s'applique dans toutes les provinces. Il y a trois provinces au Canada — l'Alberta, l'île-du-Prince-Édouard et la Saskatchewan — qui n'ont aucune exigence en matière de déclaration dans leurs lois provinciales. Il y a donc trois provinces où, lorsqu'on demande les états financiers, on ne les obtient pas nécessairement; on ne peut obtenir aucune information. Il y a un écart au pays en ce qui a trait à ce que l'on peut demander en vertu des dispositions relatives aux rapports.

Pour ce qui est du fardeau, je vous dirai que nous parlons ici d'un montant qui n'est pas négligeable. Nous avons jeté un coup d'oeil aux calculs d'ordre très général que l'on peut glaner en ce qui concerne les entreprises privées relevant de la compétence fédérale. On parle d'environ un demi-milliard de dollars de cotisations qui sont payées dans le secteur privé de compétence fédérale. Cela ne représente que 10 p. 100 de toute la main-d'oeuvre au Canada, et c'est un nombre important. Si l'on extrapole, on parle d'environ 5 milliards de dollars de cotisations syndicales, et peut-être même davantage.

Donc, lorsque vous parlez du fardeau imposé aux syndicats, je pense qu'ils ont les ressources nécessaires pour fournir les informations demandées par leurs membres, et j'approuve le projet de loi C-377.

M. Rodger Cuzner: Qu'en est-il du processus même, le processus fédéral? S'agit-il d'une demande très fréquente de la part des membres des syndicats?

• (1125)

L'hon. Lisa Raitt: Lorsqu'ils demandent des informations financières à leur syndicat, ils n'ont pas à nous le signaler, mais nous pouvons vous dire deux choses au sujet de ce que disent les gens. Premièrement, nous savons qu'un sondage Nanos a révélé qu'en général, les Canadiens pensent qu'il est bon de savoir comment les cotisations syndicales sont dépensées.

Deuxièmement, en tant que députés, nous écoutons ce que disent nos électeurs, et l'une de mes électrices est en fait l'électrice de votre collègue, ma mère, qui est membre des TCA et qui veut savoir où vont ses cotisations syndicales. Elle m'a beaucoup parlé de ce projet de loi d'initiative parlementaire et elle en est satisfaite également.

M. Rodger Cuzner: Madame la ministre, s'ils n'obtiennent pas l'information, il revient au ministère d'intervenir et de s'assurer qu'ils l'obtiennent. Est-ce un processus souvent utilisé?

L'hon. Lisa Raitt: Je crois que si une personne voulait déposer une plainte — et en fait, je m'attendrais à ce que cela fonctionne de cette façon...

M. Rodger Cuzner: De combien de plaintes parlons-nous?

L'hon. Lisa Raitt: Elles ne m'étaient pas envoyées en tant que ministre du Travail. Elles étaient déposées au CCRI. Il recevait une plainte. Je ne sais pas ce que dit la jurisprudence au CCRI, mais il y a eu des cas.

M. Rodger Cuzner: Les fonctionnaires auraient-ils une idée du nombre de plaintes déposées à cet égard? Vous n'avez pas cette information?

L'hon. Lisa Raitt: Non. Pas ici.

Le président: Monsieur Cuzner, nous étirons beaucoup le débat. Mais nous vous en donnons la possibilité, si la ministre est d'accord.

M. Rodger Cuzner: La ministre y prend plaisir.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Eh bien, continuez d'y prendre plaisir.

M. Rodger Cuzner: Combien de temps nous reste-t-il?

Le président: Il vous reste environ deux minutes.

L'hon. Lisa Raitt: Le CCRI pourrait sûrement vous fournir des renseignements, ou vous pouvez faire vous-même une recherche en ligne.

M. Rodger Cuzner: Pour faire suite à la question qu'a posée M. Boulerice au sujet du gouvernement fédéral et de son influence sur les négociations collectives, en ce qui a trait aux lois de retour au travail — et notre parti a déjà utilisé ce genre de loi dans le passé —, je voudrais parler précisément de la plus récente loi de retour au travail présentée aux employés de Postes Canada. Elle contenait une disposition dans laquelle on offrait un salaire inférieur à ce qui avait été négocié. Puis-je simplement vous demander si c'est courant, de façon générale? Y a-t-il eu d'autres cas du genre? Pourquoi a-t-on ajouté cette disposition à la loi de retour au travail?

L'hon. Lisa Raitt: Il n'est pas rare que l'on inclue les salaires dans une loi de retour au travail. Je crois qu'un ancien gouvernement de votre parti a également établi les salaires.

M. Rodger Cuzner: Vraiment?

L'hon. Lisa Raitt: J'ignore où en était le processus de négociations collectives et si les salaires étaient supérieurs ou inférieurs. Je n'étais pas présente à ce moment-là.

Dans ce cas-ci, ils ont été établis en fonction de ce qui se passait au sein du gouvernement par rapport à l'AFPC et à d'autres syndicats à l'époque. Il n'y a pas eu d'entente à la table de négociation. Sur le plan salarial, il y a eu deux offres, soit celle de l'employeur et celle des employés. Mais les positions étaient tellement éloignées sur d'autres questions que l'on a pas vraiment déterminé quels seraient les salaires au bout du compte. Nous avons estimé qu'il s'agissait d'un niveau salarial approprié et nous l'avons inclus dans la loi.

Je tiens à souligner, pour conclure sur la question de Postes Canada, qu'ils ont conclu leur propre entente, en fin de compte. Notre but était de rétablir le service postal. Nous l'avons atteint grâce à la loi de retour au travail. Ils devaient conclure une entente. Ils avaient un processus devant eux. Ils l'ont rejeté. Ils ont plutôt conclu leur propre entente. Tant mieux.

• (1130)

Le président: Je vous remercie beaucoup d'avoir répondu aux questions sur les divers sujets dont M. Cuzner voulait traiter ce matin.

M. Rodger Cuzner: Je vous remercie.

L'hon. Lisa Raitt: Il n'y a pas de quoi.

Le président: Nous vous remercions également d'avoir comparu dans le cadre d'une audience abrégée, étant donné les circonstances. Je vous remercie, madame la ministre, et je remercie aussi les fonctionnaires d'être venus.

Nous allons faire une courte pause. Nous aimerions que les représentants des Ressources humaines s'installent à la table, si possible.

• (1130)

_____ (Pause) _____

• (1130)

Le président: Nous allons entreprendre la seconde demi-heure.

Nous avons parmi nous des représentants de RHDCC. Je crois que Mme Jackson, sous-ministre déléguée principale, va présenter un exposé. Nous accueillons également M. Douglas Stewart. D'autres fonctionnaires seront ici pour les assister au besoin.

Nous allons commencer par Mme Jackson. Allez-y.

• (1135)

Mme Karen Jackson (sous-ministre déléguée principale, chef de l'exploitation pour Service Canada, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): En fait, c'est M. Parker.

Le président: C'est M. Parker. Excusez-moi.

Vous avez la parole, monsieur Parker.

M. Ron Parker (sous-ministre délégué, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Merci, monsieur le président.

J'aimerais d'abord mentionner que le sous-ministre Shugart s'excuse de ne pouvoir être présent aujourd'hui. Il avait un autre engagement qu'il ne pouvait reporter.

[Français]

Je suis heureux d'être ici aujourd'hui en ma qualité de sous-ministre du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences.

Je vais d'abord vous présenter les collègues qui m'accompagnent aujourd'hui: Karen Jackson, qui est sous-ministre déléguée principale au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences et administratrice générale à Service Canada; Alain Séguin, qui est dirigeant principal des finances; Douglas Stewart, qui est vice-président des activités régionales et de l'aide au logement à la Société canadienne d'hypothèques et de logement, et qui prendra la parole un peu plus tard; et Michel Tremblay, qui est directeur de la planification financière et du budget à la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

Le ministère que je représente vient en aide aux Canadiens et aux Canadiennes à des points tournants de leur vie, qu'ils soient aux études, occupés à élever une famille, à la recherche d'un emploi ou sur le point de prendre leur retraite. Le ministère est chargé de fournir en temps opportun des services de haute qualité accessibles par l'entremise de Service Canada.

[Traduction]

J'aimerais donner au comité un aperçu de la partie du Budget principal des dépenses de 2013-2014, déposé le 25 février dernier, qui concerne RHDCC.

Le budget des dépenses totalise 50,5 milliards de dollars. Les Canadiens profiteront directement d'une tranche de 48,1 milliards de dollars, soit plus de 95 p. 100 du montant total, sous forme de programmes législatifs de paiements de transfert, comme la Sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada, la Prestation universelle pour la garde d'enfants, les programmes canadiens de prêts et bourses et la Subvention canadienne pour l'épargne-études.

Les postes législatifs figurent dans le budget des dépenses à titre informatif seulement, puisque le Parlement a déjà approuvé l'objet de ces dépenses et les modalités qui les régissent en vertu d'autres mesures législatives.

Vous remarquerez que les dépenses prévues pour le Programme de la sécurité de la vieillesse augmentent d'une année à l'autre en raison du vieillissement de la population et de la hausse prévue du montant de la prestation mensuelle moyenne. On estime qu'entre 2009 et 2016, il y aura une augmentation de plus d'un million de bénéficiaires pour le Régime de pensions du Canada et le Programme de la sécurité de la vieillesse.

Outre les postes législatifs, le Budget principal des dépenses de 2013-2014 comprend deux crédits votés dans le cas de RHDCC: le crédit 1, Dépenses de fonctionnement, et le crédit 5, Subventions et contributions.

À propos du crédit 1, Dépenses de fonctionnement, le ministère a dépensé 769 millions de dollars en 2011-2012. Il a prévu dépenser 654 millions en 2012-2013, soit 115 millions de moins, et 627 millions en 2013-2014, ce qui représente une nouvelle diminution de 27 millions de dollars.

Cette diminution totale de 142 millions de dollars est principalement attribuable au transfert d'activités à Services partagés Canada; à l'examen stratégique de 2010; aux économies dégagées dans le cadre de l'examen stratégique et fonctionnel du budget de 2012 ou du plan d'action pour la réduction du déficit; et à l'affectation provenant des crédits centraux du Conseil du Trésor en 2011-2012 pour couvrir des dépenses, comme les paiements de règlement immédiats au titre des indemnités de départ à la suite de la révision de certaines conventions collectives.

[Français]

Dans le cadre du crédit 5, Subventions et contributions, le Budget principal des dépenses de 2013-2014 prévoit 1,76 million de dollars, soit un million de dollars de plus que le montant indiqué dans le Budget principal des dépenses de 2012-2013. Cet écart est surtout attribuable aux mesures annoncées dans le Plan d'action économique de 2012, comme la Stratégie emploi jeunesse, qui est conçue pour aider un plus grand nombre de jeunes à acquérir des compétences et une expérience concrètes. Ces hausses sont compensées par des réductions attribuables à l'échéance de certains programmes et à l'Examen stratégique de 2010.

Au moyen des subventions et des contributions, le ministre accorde du financement à d'autres administrations et organisations du secteur bénévole et du secteur privé pour appuyer les projets qui répondent aux besoins des Canadiens au chapitre du marché du travail et du développement social. Veuillez noter que le financement de certains de ces programmes est d'une durée limitée, ce qui peut engendrer des écarts entre les exercices dans le cas d'un programme qui n'a pas encore été prolongé.

Par exemple, le budget de 2010 a consacré 45 millions de dollars sur trois ans à la prolongation du Fonds pour l'adaptation, qui finance le coût des capitaux touchant les travaux de construction et de rénovation visant à rendre les installations plus accessibles aux personnes handicapées. Le fonds est venu à échéance le 31 mars 2013. Le Plan d'action économique de 2013 propose de rendre le Fonds pour l'adaptation permanent et d'y affecter 15 millions de dollars par année.

• (1140)

[Traduction]

L'information financière présentée dans le Budget principal des dépenses traduit l'impact de l'examen stratégique indiqué dans le budget de 2011 et des compressions annoncées dans le budget de 2012, qui ont engendré des économies de 273,9 millions et de 40,5 millions de dollars respectivement en 2013-2014. D'ici 2014-2015, les économies issues de l'examen stratégique atteindront 294 millions de dollars, et celles provenant de l'examen des dépenses du budget de 2012 atteindront 184 millions de dollars.

Dans le budget de 2011, le gouvernement a réitéré son engagement à dégager des économies permanentes en rendant les opérations plus efficaces et plus productives et il a annoncé un examen des dépenses ministérielles. RHDCC a procédé à un examen exhaustif, et les économies dégagées dans le budget de 2012 nous permettront de nous concentrer davantage sur les programmes et les services de base et de rationaliser nos opérations internes.

Par ailleurs, nous ne réduisons pas la qualité de nos services aux Canadiens. La mise en oeuvre des mesures d'économie du ministère se poursuit comme prévu, et les objectifs liés aux économies seront atteints. Ces initiatives contribuent à l'engagement du ministère à réduire les dépenses de l'État et à optimiser l'utilisation des deniers publics.

Les initiatives en matière d'économies prévues dans le plan d'action pour la réduction du déficit entraîneront l'élimination de 1 885 postes à temps plein. RHDCC a mis en place une stratégie de gestion de l'effectif afin de veiller à ce que tous les employés soient traités selon les valeurs de la fonction publique et de faciliter la gestion des changements relatifs à la dotation au cours des trois prochaines années.

[Français]

Comme il s'agit d'une question plus technique, je crois qu'il est important de souligner que plusieurs changements ont été apportés à la présentation du Budget principal des dépenses de 2013-2014 afin d'accroître le volume de renseignements fournis et l'utilité globale de cette publication. Par exemple, l'information sur les dépenses réelles de 2011-2012 et les estimations à ce jour pour 2012-2013 sont fournies pour mettre en contexte les chiffres de 2013-2014.

Dans le cas de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, vous noterez que les prestations d'assurance-emploi et celles du Régime de pensions du Canada sont exclues du Budget principal des dépenses du ministère. Le Compte des opérations de l'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada sont deux comptes à fins déterminées. Le Compte des opérations de l'assurance-emploi est inclus dans les données consolidées du gouvernement du Canada. Le Régime de pensions du Canada n'est pas consolidé dans les états financiers du gouvernement puisque...

[Traduction]

Le président: Je me demande, monsieur Parker, si je pourrais vous convaincre de conclure votre déclaration. Nous souhaitons être en mesure de poser une série de questions. Par conséquent, pourriez-vous y mettre fin?

M. Ron Parker: Oui. J'ai essentiellement terminé, monsieur le président. J'espère que cela vous a donné un bon aperçu du Budget principal des dépenses.

Maintenant, M. Stewart a quelques observations à formuler.

Le président: D'accord.

[Français]

M. Douglas Stewart (vice-président, Activités régionales et Aide au logement, Société canadienne d'hypothèques et de logement): Merci, monsieur le président.

Je suis très heureux de comparaître aujourd'hui au nom de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, la SCHL.

À titre d'organisme national responsable de l'habitation au Canada, la SCHL a pour mandat d'améliorer la qualité, le choix et l'abordabilité en matière de logement pour tous les Canadiens.

[Traduction]

En 2013-2014, la SCHL prévoit des dépenses budgétaires de 2,1 milliards de dollars. Un peu plus de 2 milliards de dollars de ce montant serviront à venir en aide aux Canadiens qui sont dans le besoin en matière de logement, notamment les familles à faible revenu, les aînés, les personnes handicapées, les Autochtones, et les victimes de violence familiale. Le reste servira à appuyer les travaux d'analyse du marché de l'habitation et les activités d'élaboration de politiques, de recherche et de diffusion d'information que mène à bien la SCHL.

Les dépenses budgétaires estimatives de la SCHL pour 2013-2014 représentent une diminution nette de 39,2 millions de dollars par rapport au budget principal des dépenses de l'an dernier. La différence est principalement imputable à des économies découlant des réductions du budget de 2012, une diminution des dépenses attribuables à l'arrivée à échéance des accords d'exploitation de projets d'habitation à long terme, des changements dans le calendrier des besoins de financement pour les nouveaux engagements dans le cadre des initiatives concernant le logement abordable. Ces réductions sont partiellement contrebalancées par une hausse des dépenses d'exploitation et du financement des travaux de construction et de remise en état des logements dans les réserves.

Le budget principal des dépenses indique également des dépenses non budgétaires pour la SCHL. Le chiffre présenté est négatif, puisque le montant que nous rembourserons sera supérieur au montant que nous avons emprunté au Trésor en 2013-2014. La SCHL prévoit des remboursements non budgétaires de 41,9 milliards de dollars au cours de cet exercice, en raison surtout des variations touchant les remboursements de prêts aux termes du Programme d'achat de prêts hypothécaires assurés.

Merci, monsieur le président, de l'occasion qui m'est donnée d'être ici.

•(1145)

Le président: Je vous remercie beaucoup d'avoir terminé à temps.

Nous allons maintenant passer à Mme Boutin-Sweet.

Allez-y.

[Français]

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

Je vous remercie tous d'être présents parmi nous aujourd'hui.

Compte tenu de tout ce qui a été dit dans les médias ces jours-ci au sujet de problèmes reliés à l'assurance-emploi et au Programme des travailleurs étrangers temporaires, une période de sept minutes pour vous poser des questions n'est pas suffisante. J'aimerais vous demander des réponses précises et concises, de vraies réponses. Je vais partager mon temps avec Mme Charlton.

Ma question porte sur le logement. En fait, elle concerne la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, la SPLI. Nous sommes bien heureux que ce programme ait été renouvelé pour cinq ans. Cependant, les budgets ont été réduits et n'ont jamais été indexés, ce qui est un problème.

La nouvelle orientation *Housing First* est un autre aspect que nous trouvons inquiétant. Les groupes concernés partagent aussi cette inquiétude. Il n'y a pas de détails à ce sujet.

Est-ce que les intervenants vont continuer à être financés? Est-ce que tout ce qui est relié à la prévention va continuer à être financé? Nous n'avons pas de détails à ce sujet et nous aimerions en savoir plus. Quand ces détails vont-ils être publiés? Comment les groupes concernés vont-ils être affectés? Si ces détails mettent un certain temps à être publiés, que va-t-il advenir entretemps des appels d'offres? Va-t-on renouveler ce qui existe en ce moment en attendant que les nouvelles directives soient rendues publiques?

Pourriez-vous me répondre brièvement, s'il vous plaît?

M. Ron Parker: Comme vous l'avez mentionné, le programme a été renouvelé. Or comme l'échéance de ce programme n'est que le 31 mars 2014, nous allons d'ici là discuter de la majorité des questions que vous avez posées avec les partenaires impliqués, les

communautés, les provinces et les gens qui partagent le même but que nous en termes de...

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Je m'excuse de vous interrompre, mais pourriez-vous me dire si ce sera fait avant le renouvellement des appels d'offres?

M. Ron Parker: Oui, absolument, parce qu'on ne peut pas procéder sans d'abord mettre en oeuvre de nouveaux accords.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Merci.

Je cède la parole à Mme Charlton.

[Traduction]

Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie infiniment de votre présence.

Au nom des néo-démocrates, je tiens à présenter encore une fois mes condoléances à votre ministre. Nous comprenons certainement la raison pour laquelle elle ne peut pas comparaître, et nous compatissons à sa douleur.

Je suis un peu étonnée que le secrétaire parlementaire ne vous ait pas remplacé. Selon moi, le fait d'avoir à répondre à nos questions sans qu'un politicien soit là pour essayer quelques-unes des critiques vous place dans une position délicate. Je vous suis reconnaissante d'avoir accepté de le faire.

Je tiens à vous interroger à propos des deux millions de dollars qui sont prévus dans le budget pour promouvoir le programme de la subvention canadienne pour l'emploi, programme qui, comme le leader du gouvernement à la Chambre l'a admis, est simplement un concept. Comme il l'a déclaré, c'est une « proposition qui a besoin d'être complètement étoffée ».

Je me demande si vous pourriez me confirmer que les négociations avec les provinces relativement à la subvention canadienne pour l'emploi n'ont même pas encore débuté.

•(1150)

M. Ron Parker: Nous avons commencé à donner des séances d'information aux provinces, afin de les renseigner sur ce qui se produira au cours de la renégociation, mais les négociations détaillées n'ont pas encore commencé.

Mme Chris Charlton: Donc, nous dépensons l'argent des contribuables pour annoncer, au milieu des parties de la LNH, un programme dont les détails ne nous sont pas encore totalement connus, et nous tentons de susciter l'intérêt des Canadiens pour quelque chose qui n'existe pas?

Peu importe. Je suppose que vous ne pouvez pas vraiment répondre à cette question.

Permettez-moi de passer à un autre sujet, à savoir les travailleurs étrangers temporaires. Il y a un an, votre ministère a préparé une note de service pour avertir la ministre que les AMTA engendraient de graves problèmes, et le gouvernement a mis un an à prendre des mesures, quelles qu'elles soient. Je me demande simplement si votre ministère a recommandé que d'autres aspects du programme soient annulés ou modifiés.

M. Ron Parker: Le ministère est en train d'examiner le programme. Compte tenu du fait qu'il est possible que les AMT actuels soient annulés et que de nouvelles exigences liées à la mise en place de plans de transition devront être satisfaites, on a annoncé un certain nombre de mesures visant à renforcer le programme.

Nous sommes en train d'apporter un vaste ensemble de changements au programme. En ce qui concerne les AMTA en tant que tels, je ne suis pas certain qu'on ait signalé il y a un an leur caractère problématique. En fait, le processus d'AMTA a été élargi afin d'englober une part plus importante de la main-d'œuvre hautement spécialisée et des efforts supplémentaires ont été déployés à cet égard. Par conséquent, je pense qu'il peut y avoir des divergences d'opinions en ce qui concerne la façon dont les AMTA fonctionnaient à ce moment-là.

Depuis, le gouvernement a annoncé qu'il avait suspendu le programme et qu'il était en train de l'examiner. Nous allons l'étudier très attentivement.

Mme Chris Charlton: Sous-entendez-vous que la façon dont les AMTA fonctionnaient a été modifiée, ou simplement que le ministère a finalement compris comment ils fonctionnaient, en raison de l'attention que les médias ont portée au programme?

M. Ron Parker: Ce n'est pas du tout ce que je laisse entendre. Je vous fais observer qu'ils fonctionnaient, mais que nous avons reçu de nouveaux renseignements que nous examinons et prenons en considération en ce moment.

Nous adaptons nos programmes parce que nous recevons régulièrement de nouveaux renseignements à leur sujet.

Mme Chris Charlton: Et vous êtes au courant des préoccupations que certains membres de votre personnel ont exprimées à propos de leur incapacité d'analyser adéquatement les demandes, en raison des contraintes de temps et de l'élimination de certains postes. Ils disent ce qui suit: « Écoutez, on nous attribue ces demandes, et on nous demande de les approuver sans les vérifier. Nous n'avons pas l'occasion de faire vraiment justice au programme. »

Je présume que vous avez lu les mêmes articles que moi.

Avez-vous quelque chose à dire à propos du mal que vos employés ont à faire leur travail adéquatement?

M. Ron Parker: J'ai vu le reportage des médias, qui repose sur l'opinion d'un seul ancien employé de Service Canada.

En général, les employés disposent de suffisamment de temps pour procéder à l'analyse requise. Tout semble indiquer que les analyses sont complètes et approfondies et qu'elles peuvent remplir tout critère judiciaire auquel vous pourriez souhaiter les soumettre.

Le président: Je vous remercie de votre réponse.

Nous allons maintenant passer à M. Shory.

Allez-y.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie également les témoins d'avoir accepté de comparaître aujourd'hui.

Monsieur Parker, comme vous le savez, notre gouvernement a créé le Tribunal de la sécurité sociale, qui a, en fait, remplacé la Commission de l'assurance-emploi. Ce nouveau tribunal réunit les anciennes commissions d'appel des pensions et de l'assurance-emploi.

Diriez-vous que le processus de sélection utilisé pour nommer les membres de ce tribunal est rigoureux? De plus, pourriez-vous décrire pour le comité les mesures précises qui sont prises pour examiner les candidatures à des postes au sein de ce tribunal? Pourriez-vous passer en revue les critères ou le processus de vérification utilisés pour évaluer un candidat? Enfin, pourriez-vous nous dire ce que vous pensez de ce processus? Avez-vous confiance en lui?

M. Ron Parker: Monsieur le président, les critères de sélection pour ces postes ont été publiés dans le cadre du processus de recrutement. Il s'agissait d'un processus très public. Les candidats ont été évalués en fonction des critères de sélection, afin de veiller à ce qu'ils soient en mesure de trancher les appels de manière professionnelle et objective et de présenter par écrit les motifs de leurs décisions.

Les candidats qui, au cours de la première étape de la présélection, satisfaisaient aux exigences essentielles en matière d'éducation et d'expérience étaient ensuite appelés à remplir une évaluation écrite, qui comprenait un examen de connaissances et un examen de rédaction de décisions.

L'examen de connaissances porte sur bon nombre des critères de sélection. Il contrôle la mesure dans laquelle les candidats connaissent les mesures législatives liées au mandat et aux activités du nouveau tribunal, et notamment leur connaissance du droit administratif, des principes de justice naturelle, des pratiques adoptées par les tribunaux administratifs du Canada, du processus d'appel et du fonctionnement d'un tribunal administratif.

Dans la partie de l'examen qui contrôlait leur capacité de prendre des décisions, un scénario était présenté aux candidats dans le cadre duquel on leur demandait de préparer une décision, qui devait comprendre un énoncé du problème et des éléments du scénario, une analyse et une conclusion. Cet examen a été noté par les avocats du ministère de la Justice affectés à RHDCC.

La prochaine étape consistait à mener des entrevues qui permettaient d'évaluer les autres compétences recherchées, y compris la capacité de travailler efficacement et de manière autonome, la capacité de réfléchir de façon conceptuelle, une excellente capacité de communiquer de vive voix et certaines qualités personnelles.

Sept cent seize personnes ont posé leur candidature dans le cadre du processus de dotation. Cinq cent soixante-dix d'entre elles ont franchi l'étape de la présélection, étant donné qu'elles remplissaient les critères essentiels. Après l'examen de connaissances, il restait 490 candidats et, après l'épreuve décisionnelle, il en restait 254. Cent soixante-deux candidats ont été jugés aptes à faire partie du bassin de candidats recommandés à la ministre en vue de leur nomination au tribunal. On a retenu seulement 162 des 716 candidatures reçues, et on les a ajoutées au bassin constitué pour pourvoir 70 postes.

Je pense que le processus a été extrêmement rigoureux et qu'il a reposé sur tous les critères publiés, qui englobaient de nombreux niveaux de connaissances et une capacité de travailler efficacement.

• (1155)

Le président: Je remarque que les membres du comité profitent de l'occasion pour aborder des sujets plutôt éloignés du Budget principal des dépenses, mais personne n'élève d'objection.

Allez-y, monsieur Shory.

M. Devinder Shory: Je vous remercie beaucoup d'avoir confirmé mon...

M. Rodger Cuzner: À condition que les députés de ce côté-ci de la table soient autorisés à faire de même, monsieur le président.

M. Devinder Shory: C'est vous qui avez lancé le bal.

M. Rodger Cuzner: Non. C'est merveilleux. J'ai hâte que mon tour arrive.

Le président: Poursuivez. Nous avons accordé une certaine marge de manoeuvre...

M. Devinder Shory: Je dispose de très peu de temps.

Je vous remercie d'avoir confirmé ce que je pensais. J'avais cru comprendre que les nominations étaient fondées sur le mérite et que le processus était très rigoureux.

Ma deuxième question sera tirée du rapport du vérificateur général. Ce printemps, le rapport du vérificateur général a indiqué que nous pourrions faire davantage pour récupérer les prestations d'assurance-emploi versées à des personnes qui n'y avaient pas droit et pour prévenir et détecter ces paiements.

J'aimerais que vous expliquiez au comité ce que vous faites pour améliorer la prévention et la détection de ces paiements d'assurance-emploi. Y a-t-il un plan déjà en place pour régler ce problème? Dans l'affirmative, quelles mesures sont prises en ce moment?

Mme Karen Jackson: Je vais m'efforcer de répondre à cette question.

Pour commencer, j'aimerais mentionner très rapidement que, dans le cadre de nos activités régulières, nous menons environ 400 000 enquêtes par année relativement à l'ensemble des programmes législatifs, à savoir l'assurance-emploi et les programmes de pension. De plus, au cours des derniers mois, nous avons entrepris un examen de la gérance de l'AE très ciblé et particulier. Nous nous efforçons ainsi de mieux comprendre les causes profondes de ces paiements en trop. Qu'est-ce qui est à l'origine de ces erreurs? Des abus? De la fraude? Une fois que cet examen sera terminé, nous espérons que ses résultats nous permettront de peaufiner les approches que nous adoptons de manière continue pour mener nos enquêtes.

Nous prenons également d'autres mesures pour améliorer notre capacité de détecter et de prévenir ces erreurs. Nous offrons régulièrement des programmes de formation et de recyclage à nos employés qui travaillent dans ces secteurs. Une grande partie de ce travail consiste à comparer des données et à rapprocher les rapports que nous recevons des employeurs et ceux que nous recevons des travailleurs. Nous améliorons constamment les techniques utilisées pour comparer les données. Au cours de séances d'information, nous travaillons avec nos clients de manière à ce qu'ils comprennent les règles qui régissent le calcul des prestations et les renseignements qu'ils doivent nous fournir. De plus, nous surveillons de manière continue l'exactitude des paiements et du traitement. Voilà, selon moi, certaines des mesures que nous prenons pour améliorer notre capacité de détection et de prévention des erreurs et des trop-payés.

•(1200)

Le président: Merci, monsieur Shory. Votre temps de parole est écoulé.

Nous allons maintenant passer à M. Cuzner.

Allez-y.

M. Rodger Cuzner: Monsieur le président, je ne planifiais pas d'aborder cette question, mais puisqu'on a ouvert la porte...

Compte tenu du fait qu'on peut ranger un pourcentage très disproportionné des candidats retenus dans cette catégorie, le statut de donateur du Parti conservateur du Canada était-il une exigence du poste, ou cette expérience était-elle simplement un atout?

M. Ron Parker: Je ne pense pas être en mesure de formuler des observations à cet égard, monsieur le président.

M. Rodger Cuzner: D'accord.

J'aimerais aborder la question de la Stratégie emploi jeunesse. Dans le rapport de cette année, les différents programmes ne sont pas énumérés, mais le nombre total d'étudiants qui bénéficieront de la stratégie en 2013-2014 est évalué à 50 349.

Ce chiffre est-il exact?

M. Ron Parker: Je crois qu'il l'est. Je ne l'ai pas sous les yeux.

M. Rodger Cuzner: Je suis pas mal certain qu'il l'est. Les catégories — comme l'Objectif carrière, la Connexion compétences et l'Expérience emploi été — ne sont pas décomposées dans le document, alors qu'elles l'étaient dans le passé.

En 2005-2006, 113 292 emplois étaient appuyés par ce programme. Donc, ce programme aide 63 000 étudiants de moins.

Pourriez-vous expliquer la raison pour laquelle un tel recul a été enregistré?

M. Ron Parker: Il est important de reconnaître que les jeunes sont indispensables au marché du travail, à la croissance économique et à la prospérité à long terme du Canada. On peut envisager cette question d'une autre manière. Si l'on examine les sommes qui seront investies dans les programmes au cours de l'exercice 2013-2014, on constate qu'elles totalisent environ 336 millions de dollars dans le cadre de...

M. Rodger Cuzner: Ce qui est crucial, c'est que le nombre d'étudiants que nous appuyons est 60 p. 100 plus faible.

M. Ron Parker: Si vous remontez à 2005-2006, vous constaterez que l'investissement s'élevait à environ 287 millions de dollars. Donc, ce que vous observez ici est grandement imputable aux effets de l'inflation.

M. Rodger Cuzner: En 2005-2006, il s'élevait à 330 millions de dollars.

M. Ron Parker: Eh bien, je peux revenir là-dessus.

M. Rodger Cuzner: Il s'élevait à 330 millions de dollars en 2005 et en 2006. Vous prononcez tous les mots clés. Vous savez que les jeunes jouent un rôle essentiel, et nous sommes ici pour les appuyer, mais les chiffres ne coïncident pas. Il s'agit là d'une diminution de 63 000. Voilà la vérité. Nous sommes parvenus au stade où presque 15 p. 100 des jeunes sont sans emploi au pays. Cette situation est donc préoccupante.

Si vous me le permettez, j'aimerais parler brièvement du rapport du vérificateur général et, plus précisément, des délais de traitement des demandes d'assurance-emploi. Je sais que Mme Jackson en a marre de m'entendre parler de cette question, mais l'indicateur de la rapidité des paiements est bidon. Le ministère le comprend sûrement aussi, car nous sommes toujours incapables de mesurer combien d'avis de non-paiement interviennent dans cet indicateur. Nous n'avons pas été en mesure de déterminer ce chiffre, n'est-ce pas? La rapidité des paiements pourrait être la rapidité avec laquelle on vous indique que vous ne recevrez pas d'argent ou que vous ne remplissez pas les conditions requises.

Mme Karen Jackson: C'est vrai. L'indicateur relatif à la rapidité de paiement signifie que 80 p. 100 des demandeurs savent s'ils recevront des prestations ou en connaissent le montant dans un délai de 28 jours.

•(1205)

M. Rodger Cuzner: Cependant, le vérificateur général a indiqué que l'an dernier ce pourcentage s'élevait seulement à 71 p. 100. La norme est que 80 p. 100 des gens reçoivent une réponse dans un délai de 21 jours. C'est actuellement à 71 p. 100, soit le plus bas pourcentage de l'histoire. Qu'est-ce qui explique ce piètre rendement?

Mme Karen Jackson: À titre de précision, nous évaluons la rapidité de paiement chaque semaine, chaque mois, puis en fonction de l'ensemble de l'année.

J'imagine que ce que le vérificateur général a vu était un moment dans l'année où nous avons un pourcentage de 71 p. 100.

M. Rodger Cuzner: Je crois que c'est la donnée pour l'année...

Mme Karen Jackson: Aux fins du compte rendu, le pourcentage pour l'année est d'environ 75 p. 100.

M. Rodger Cuzner: C'est donc inférieur à la norme qui est de 80 p. 100.

Mme Karen Jackson: Oui.

Nous nous affairons à améliorer cet aspect. Par contre, pour ce qui est de 2012-2013, avec le volume de demandes reçues et les ressources que nous avons pour traiter les demandes, nous n'avons pas tout à fait atteint la cible de 80 p. 100 en ce qui a trait à notre indicateur de rapidité de paiement.

M. Rodger Cuzner: N'empêche que 75 p. 100 est le rendement le plus bas des six dernières années. Pouvons-nous dire que le fait d'avoir retiré des gens des centres de traitement influe négativement sur le rendement?

Mme Karen Jackson: Je crois que ce que nous voyons est la fin de l'effet de la récession sur le marché du travail. La charge de travail, le nombre de gens qui présentent des demandes d'assurance-emploi, demeure élevée.

Pour ce qui est de savoir si c'est une conséquence de la réduction des effectifs, je vous dirais que, selon les mesures relatives à la productivité, cela ne fait pas partie des raisons principales qui expliquent pourquoi nous n'atteignons pas notre cible relativement à l'indicateur de rapidité de paiement. Année après année, nous réduisons constamment les coûts par demande, et nous augmentons le nombre de demandes traitées par le système automatisé. Environ 65 p. 100 de nos demandes sont actuellement traitées entièrement ou en partie par le système automatisé.

M. Rodger Cuzner: Vous faites évidemment baisser le rendement, si c'est actuellement à 75 p. 100, soit le plus faible rendement des six dernières années. Vous faites baisser le rendement si vous atteignez 75 p. 100, alors que la norme est de 80 p. 100.

Combien de temps me reste-t-il?

Le président: Vous avez 15 secondes.

Voulez-vous faire un commentaire? C'est un bon moment pour vous arrêter.

M. Rodger Cuzner: Je remercie les représentants de leur présence. Je vous avoue que ce serait formidable de vous garder un peu plus longtemps et d'aborder certains vrais enjeux, mais je tiens à vous remercier d'être venus témoigner devant le comité.

Le président: Merci beaucoup d'être venus, de vous être préparés à répondre aux questions et de nous avoir fait part de vos renseignements.

Je vous demanderais maintenant de quitter la pièce, étant donné que nous avons quelques éléments à examiner relativement au Budget principal des dépenses. Nous vous remercions bien entendu d'être venus témoigner.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Ministère

Crédit 1—Dépenses de fonctionnement.....626 536 688 \$

Crédit 5—Les subventions énumérées dans le Budget principal des dépenses et les contributions.....1 761 893 292 \$

Conseil canadien des relations industrielles

Crédit 10—Dépenses du Programme.....11 916 532 \$

Société canadienne d'hypothèques et de logement

Crédit 15—Rembourser à la Société canadienne d'hypothèques et de logement les remises accordées sur les prêts consentis, les subventions et contributions versées et les dépenses contractées.....2 100 578 000 \$

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Crédit 20—Dépenses du Programme.....3 853 172 \$

(Les crédits 1, 5, 10, 15 et 20 sont adoptés.)

Le président: Puis-je faire rapport à la Chambre du Budget principal des dépenses?

Des voix: D'accord.

Le président: D'accord. Je vais en faire rapport.

Merci aux représentants.

Il y a des travaux du comité dont j'aimerais discuter avant de passer à la deuxième partie.

Oui.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Monsieur le président, puis-je proposer de poursuivre la séance à huis clos?

Le président: Certainement. Voulez-vous un vote par appel nominal?

Une voix: Oui.

Le président: D'accord. Pourriez-vous le faire?

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

Le président: Nous poursuivons la séance à huis clos.

[La séance se poursuit à huis clos.]

•(1205)

(Pause)

•(1215)

[La séance publique reprend.]

Le président: Nous reprenons la séance.

Nous nous excusons du retard. Merci beaucoup de votre compréhension; nous avons des travaux du comité à terminer.

Nous entendons aujourd'hui des représentants de l'Association canadienne des individus retraités et de la Fédération des aînées et aînés francophones du Canada.

Vous aurez de cinq à sept minutes pour faire vos exposés, puis les partis vous poseront des questions.

Commençons par vous, Madame Eng.

Mme Susan Eng (vice-présidente, Défense des droits, Association canadienne des individus retraités): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci de mettre l'accent sur les stratégies en vue de maintenir en poste et de recruter des travailleurs âgés; merci également de nous donner l'occasion de venir témoigner devant vous aujourd'hui.

L'Association canadienne des individus retraités est une organisation nationale apolitique sans but lucratif regroupant environ 300 000 membres partout au pays répartis en 56 chapitres. Nous préconisons des changements sociaux susceptibles d'améliorer notre qualité de vie à mesure que les Canadiens vieillissent.

La question des travailleurs âgés touche en fait aux principaux piliers que nous défendons: notre sécurité financière, nos droits et notre santé, dans une large mesure.

Les Canadiens continuent de travailler, parce qu'ils le veulent et qu'ils le doivent. Les travailleurs âgés représentent une part croissante de la population active, en partie en raison de la taille de la génération des baby-boomers, mais aussi parce que ces gens demeurent plus longtemps au sein de la population active.

En dépit des gains réalisés en matière d'équité en milieu de travail et d'une présence accrue, les travailleurs âgés sont encore aux prises avec des obstacles en vue de conserver leur emploi, de trouver un nouvel emploi ou de retourner sur le marché du travail après l'avoir quitté pour prendre soin d'un proche ou se remettre de la perte de leurs économies à la suite du récent krach boursier.

En vue d'aborder certains de ces obstacles et de ces inquiétudes, l'Association canadienne des individus retraités recommande que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces en vue d'élaborer, de financer et de soutenir diverses mesures: la retraite progressive et les horaires de travail flexibles; le prolongement du régime de soins de santé et de soins dentaires au travail; le jumelage d'emploi, l'acquisition de compétences et des programmes d'aide à la transition; l'aide aux aidants, le congé pour les aidants et une assurance pour les soins de longue durée; et des stratégies de gestion novatrices en vue de créer un rôle émérite pour les travailleurs âgés, d'avoir une sensibilisation intergénérationnelle et de mettre en place une politique de tolérance zéro concernant la discrimination fondée sur l'âge en milieu de travail.

Premièrement, nous devrions bien entendu établir de qui il est question lorsque nous parlons de « travailleurs âgés ».

Si cela signifie les Canadiens de plus de 55 ans, il est question d'environ 3,5 millions de Canadiens actuellement dans la population active, soit pratiquement 20 p. 100 de la main-d'oeuvre au Canada.

Si nous incluons ceux qui ont plus de 45 ans — dans certains secteurs, ils sont considérés comme des travailleurs âgés —, il est question de pratiquement 8 millions de Canadiens, soit environ 44 p. 100 de la main-d'oeuvre au Canada. Cela représente un vaste groupe qui peut être touché par les idées qui émaneront de votre comité.

Le groupe qui surprend concerne les gens de plus de 65 ans; ce ne sont pas des travailleurs que nous considérons comme une priorité du point de vue du recrutement et du maintien dans la population active. Il y a plus de 600 000 aînés dans la population active au Canada. C'est deux fois plus qu'en 2006; nous avions alors à peine plus de 300 000 aînés dans la population active.

Cela reflète certaines tendances positives. Les Canadiens vivent plus vieux, sont plus en santé et continuent de contribuer à l'économie grâce à l'élimination de la retraite obligatoire.

Le rythme de la hausse nous en dit également beaucoup. Non seulement le nombre d'aînés dans la population active a doublé depuis 2006, mais les gens âgés de 60 à 64 ans ont accru leur participation de 46 p. 100. Cette augmentation survient à une période de leur vie où nous serions en droit de nous attendre à ce que leur participation diminue.

La majorité de la hausse est survenue en 2008, lorsque l'économie a piqué du nez et que l'épargne-retraite a été dévastée.

Voilà qui m'amène à l'autre raison principale qui explique pourquoi les Canadiens continuent de travailler: ils le doivent.

En fait, lorsque nous avons sondé nos membres la fin de semaine dernière en préparation de notre exposé, nous avons constaté que, parmi les gens qui travaillent encore, les réponses étaient pratiquement égales entre ceux qui disent continuer de travailler,

parce qu'ils le veulent et ceux qui disent le faire, parce qu'ils le doivent.

Des sondages ont mis l'accent sur les gens qui nous disent repousser le moment de leur retraite. Selon notre sondage, nous avons constaté que ceux qui avaient déjà pris leur retraite l'avaient prise avant d'avoir 60 ans. Pour ce qui est de ceux qui ne l'ont pas encore prise, ils ne s'attendent pas à la prendre avant d'avoir 71 ans. Ces données proviennent seulement de nos membres.

Selon nous, votre défi — de déterminer les stratégies pour les employeurs en vue d'embaucher et de maintenir en poste des travailleurs âgés — se veut certainement une caractérisation très positive de l'enjeu. En fait, nous devons d'abord établir qu'il y a une tendance parmi les employeurs qui veulent embaucher et maintenir en poste des travailleurs âgés. Les travaux de votre comité pourront certainement susciter une telle tendance, mais ce n'est pas la réalité sur le terrain.

Des sondages réalisés par Statistique Canada et des maisons de sondage du secteur privé ont dévoilé que les travailleurs âgés se sentent sous-estimés, discriminés en raison de leur âge et qu'ils se disent pessimistes au sujet de leurs possibilités d'emploi. Lors de notre sondage de décembre 2011, le quart des répondants ont dit avoir eux-mêmes été victimes de discrimination en raison de leur âge ou connaître quelqu'un qui l'a été. Près de la moitié des répondants ont dit croire que c'était une situation très répandue en milieu de travail.

● (1220)

Néanmoins, nos membres ont tendance à préférer mettre l'accent sur les stratégies et les solutions, comme le démontre leur soutien à l'égard de l'élimination par le gouvernement de l'âge de la retraite obligatoire, mesure qui est entrée en vigueur en décembre 2012. C'était un aspect que notre association prônait depuis des années. Cette mesure a permis d'éliminer une discrimination fondée sur l'âge qui se trouvait dans la loi, de même que les modifications précédentes dans les lois provinciales, mais elle n'a pas nécessairement éliminé de manière générale la discrimination fondée sur l'âge en milieu de travail.

Pour renforcer l'idée qu'il y a encore aujourd'hui un réel besoin de continuer d'aborder cet enjeu, le gouvernement de l'Ontario a adopté en catimini une mesure législative en 2011 en vue de rétablir l'âge obligatoire de la retraite pour les pompiers; sa décision s'est fondée sur les mêmes arguments rétrogrades que j'ai entendus lorsque je suis venue témoigner devant votre comité et d'autres en vue de demander l'élimination de l'âge de la retraite obligatoire dans les secteurs sous réglementation fédérale. Vous ne serez pas surpris d'apprendre que des gens ont dit qu'ils n'avaient pas les mêmes possibilités d'avancement, qu'ils étaient plus susceptibles d'être congédiés et qu'on leur attribuait des tâches indésirables, et tout cela en raison de leur âge. Voilà ce qui explique leur soutien tenace à l'égard d'un milieu de travail qui garantit des possibilités et un salaire égaux, indépendamment de l'âge.

On peut demander aux employeurs de prouver qu'ils considèrent comme importants les travailleurs âgés en prenant des mesures dans le milieu de travail: aborder les besoins de ces travailleurs; prolonger la protection de soins de santé et de soins dentaires au-delà de la limite fixée normalement à 65 ans; permettre une retraite progressive ou des horaires de travail flexibles en vue de s'adapter à leur besoin de diminuer progressivement leur temps de travail ou de prendre soin d'un proche; et créer des programmes proactifs en vue d'embaucher activement des travailleurs âgés ou de les faire participer à des projets précis pour leur donner un but précis au sein de l'entreprise.

Peu de poids a été accordé dans notre sondage aux programmes et aux prix de reconnaissance pour longs états de service. Ces gens doivent faire des choix difficiles dans leur vie et ont besoin d'un vrai travail, d'un traitement équitable, d'une rémunération et d'avantages sociaux dont ils peuvent en fait se servir.

De telles stratégies aideraient certainement les employeurs à maintenir en poste des travailleurs âgés, parce que cela leur démontrerait principalement que les employeurs souhaitent en fait qu'ils restent.

Il faut également élaborer des stratégies pour aider les travailleurs âgés à trouver des emplois. Des travailleurs âgés ont mentionné aux sondeurs qu'ils estiment que les employeurs ne leur offrent pas d'emplois en raison de leur âge, et les employeurs prévoyants, qui choisissent de cibler les travailleurs âgés dans leurs processus d'embauche, sont très susceptibles d'avoir une très forte réponse. Voilà pourquoi notre association est très favorable à l'initiative ThirdQuarter, qui a reçu 6 millions de dollars sur trois ans dans le budget 2012 en vue de jumeler des employeurs éventuels avec des employés qualifiés.

Il est important de noter que cela permet en fait de surmonter l'un des principaux obstacles que vivent les travailleurs et les postulants âgés. Les gens ont remarqué qu'il y a des employeurs non réceptifs qui considèrent leur âge comme un désavantage. Si nous examinons les emplois disponibles, nous constatons qu'il y a plus d'emplois à temps plein que d'emplois occasionnels et plus précaires.

Enfin, j'aimerais mettre l'accent sur l'occasion d'innover en milieu de travail. Je crois que les employeurs doivent anticiper la nécessité d'une sensibilisation intergénérationnelle et les tensions. Ils doivent définir des rôles clairs pour les employés âgés, comme le recrutement, la communication, les projets spéciaux ou le mentorat. Les horaires de travail doivent être adaptés en vue de permettre le travail à temps partiel pendant les périodes occupées, des transitions saisonnières, une semaine de travail réduite, etc.

En guise de conclusion, les travailleurs âgés veulent continuer de contribuer à la main-d'oeuvre du Canada. Les gouvernements doivent apporter leur soutien et faire preuve de leadership, et il nous faut des employeurs avant-gardistes en vue de nous assurer de tirer profit de cette contribution.

Merci beaucoup.

• (1225)

Le président: Merci, madame Eng. Je me rappelle que vous avez témoigné devant le comité lorsque nous examinons la retraite obligatoire dans les secteurs sous réglementation fédérale. Nous vous sommes évidemment reconnaissants du travail que vous accomplissez et de l'aide que vous nous apportez.

Passons à l'exposé de Jean-Luc Racine.

[Français]

M. Jean-Luc Racine (directeur général, Fédération des aînées et aînés francophones du Canada): Monsieur le président, messieurs et mesdames les députés, au nom du président de la Fédération des aînées et aînées francophones du Canada, M. Michel Vézina, qui ne pouvait pas être présent aujourd'hui, je tiens à vous remercier d'avoir invité la fédération à comparaître devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

La Fédération des aînées et aînés francophones du Canada parle au nom de 400 000 personnes francophones de 50 ans et plus qui vivent en milieu minoritaire au Canada. Nous représentons 27 000 aînés membres francophones qui cotisent au sein de notre réseau. Notre organisme a pour mission de défendre les droits et les intérêts des aînés francophones du Canada et de faire valoir leurs besoins de façon à leur permettre de s'épanouir pleinement dans leur langue et leur culture.

Notre fédération compte 11 fédérations membres dans chacune des provinces canadiennes. Nous sommes très heureux de cela. Au cours des dernières années, nous avons remarqué que la question de l'emploi chez les aînés et les retraités devient de plus en plus un sujet de préoccupation. Les aînés et les retraités sont de plus en plus nombreux à nous dire que leurs revenus sont insuffisants et qu'ils doivent continuer à travailler ou retourner sur le marché de l'emploi.

Le fait que les Canadiens sont de moins en moins préparés financièrement à prendre leur retraite et la fluctuation des marchés financiers des dernières années font en sorte qu'un grand nombre de personnes de 50 ans et plus doivent continuer à travailler, et ce, même au-delà de l'âge de 65 ans.

La situation risque de continuer à s'intensifier au cours des prochaines années. C'est pourquoi il est important de s'assurer de bien encadrer ce phénomène, tant au niveau des aînés et des retraités qui désirent continuer à travailler ou retourner sur le marché de l'emploi, que du point de vue des employeurs.

Avec le vieillissement prévu de la population canadienne et les pénuries de main-d'oeuvre qui risquent de s'ensuivre, le Canada n'a pas le choix et il se doit de réagir et d'être proactif dans la mise en valeur, le recrutement et la rétention des travailleurs âgés.

Cet aspect est d'autant plus important pour nos communautés francophones en situation minoritaire. Dans un marché de l'emploi où l'absence de personnel bilingue qualifié est déjà vécu comme une grave problématique sociale, on peut alors imaginer qu'avec le vieillissement accéléré de la population active francophone, la situation n'ira qu'en s'empirant d'ici les prochaines années, d'autant plus que nos communautés francophones sont très vieillissantes en milieu minoritaire. Il faut donc favoriser des conditions qui vont inciter les travailleurs âgés francophones et bilingues à demeurer ou à retourner sur le marché de l'emploi et maintenir ainsi la capacité du marché de la main-d'oeuvre à offrir des services dans les deux langues officielles.

Une étude réalisée vers la fin des années 2000 par une de nos fédérations membres, soit la Fédération des aînés et retraités francophones de l'Ontario, nous a permis de constater que les défis demeurent grands dans le domaine de l'emploi pour les personnes de 50 ans et plus.

Commençons d'abord par les obstacles à l'emploi. L'étude a démontré qu'il y avait un manque de sensibilisation des employeurs. Au total, on a interviewé 287 employeurs en Ontario. Même si 69 % d'entre eux étaient favorables à mettre en place certaines mesures pour répondre aux besoins des travailleurs âgés, la grande majorité d'entre eux n'avaient jamais eu l'occasion de réfléchir à ce sujet avant l'enquête et aucune mesure n'avait été mise en place dans les entreprises ou les agences pour répondre aux besoins des travailleurs âgés.

L'étude a également démontré qu'il y avait parfois un manque de souplesse de la part de certains employeurs. L'étude réalisée démontrait clairement que certains employeurs demeurent réfractaires à l'idée de mettre en place des mesures pour encourager les employés âgés à demeurer en emploi.

Il faut dire aussi — et ma collègue le mentionnait plus tôt — qu'il y a encore beaucoup de préjugés face aux travailleurs âgés et que ces préjugés demeurent tenaces. Ces préjugés sont souvent en lien avec l'absentéisme au travail, l'incapacité à s'adapter à des contextes changeants, l'incapacité à tolérer la pression et le stress ou encore l'incapacité à s'adapter aux nouvelles technologies. Or, toutes les études montrent que les personnes âgées s'absentent moins du travail que les autres employés, qu'elles sont très fidèles à leur employeur, qu'elles ont acquis l'expérience et l'expertise qui leur permettent de s'adapter à des situations changeantes et que de plus en plus de retraités sont très à la page sur le plan technologique. À preuve, quand j'éprouve moi-même des difficultés avec mon ordinateur, c'est à des personnes de 65 à 70 ans que je m'adresse pour régler mes problèmes.

• (1230)

Les aînés ou retraités rencontrent un autre obstacle, soit les programmes de pension parfois mal adaptés aux besoins des travailleurs âgés. Le fait que les aînés doivent rembourser une partie des prestations du Programme de la sécurité de la vieillesse ne favorise en rien leur retour au travail. Plusieurs sont ainsi moins encouragés à retourner travailler et à mettre un peu plus d'heures de travail s'ils doivent rembourser une partie de leur prestations.

Par contre, nous aimerions souligner que les changements apportés en 2012 au Régime de pensions du Canada constituent un encouragement important pour les personnes de 50 ans et plus qui désirent continuer à travailler.

En termes de besoins exprimés par les travailleurs âgés, les aînés et les retraités, l'étude réalisée par l'une de nos fédérations membres a démontré que ceux qui désirent rester en emploi ou retourner sur le marché de l'emploi veulent des horaires moins longs et la possibilité de travailler à temps partiel. Ils sont aussi très ouverts au partage de poste non seulement avec des pairs, c'est-à-dire des gens en situation de semi-retraite, mais également avec des plus jeunes dans le cadre de programmes de mentorat. Il y a donc une très grande ouverture à cet égard. En fait, les aînés et les retraités interviewés voyaient d'un très bon oeil l'idée de pouvoir transmettre à la génération montante leur savoir-faire et leur expertise.

Un autre besoin exprimé est celui du choix du temps de travail. On parle de la possibilité de travailler des demi-journées ou dans des blocs de temps très concis et le privilège d'avoir accès à des congés sans solde ou à un horaire flexible. Plusieurs de ces personnes aiment beaucoup voyager. Elles aimeraient donc prendre du temps de repos prolongé, souvent en dehors des temps de vacances qui pourraient leur être accordés. Elles aimeraient également avoir la possibilité de faire du télétravail. Travailler à contrat devient très alléchant pour un grand nombre de retraités et de travailleurs âgés.

En termes de services d'appui, les aînés et les retraités de nos communautés nous ont dit que pour ce qui est des services d'orientation et de recherche d'emploi, ils aimeraient avoir des services mieux adaptés aux besoins des 50 ans et plus.

Notre expérience sur le terrain montre qu'il n'est pas toujours facile pour les services d'aide à l'emploi déjà existants de s'adapter aux besoins et aux réalités des personnes de 50 ans et plus. L'approche auprès d'une personne de 50 ans et plus est très différente que celle auprès d'une clientèle plus jeune et nouvellement arrivée.

• (1235)

[Traduction]

Le président: Monsieur Racine, si vous pouviez conclure votre exposé, je vous en serais reconnaissant.

[Français]

M. Jean-Luc Racine: En ce qui concerne les mécanismes à mettre en oeuvre, je crois qu'une campagne de sensibilisation auprès des employeurs serait très appréciée. De plus, un peu comme le mentionnait ma collègue tout à l'heure, il faut amener les employeurs à faire preuve d'ingéniosité et d'innovation relativement aux ressources humaines, que ce soit par des mécanismes qui valorisent la contribution des aînés et des retraités ou par l'entremise d'un comité d'appui en milieu de travail. Ce sont toutes des initiatives qui pourraient encourager le recrutement et la rétention de la main-d'oeuvre âgée.

J'aurai peut-être l'occasion de partager d'autres idées avec vous au cours de la période des questions et des commentaires.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Cleary, vous avez cinq minutes. Nous aurons des séries de cinq minutes.

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

Merci aux témoins.

Mes questions s'adressent particulièrement à vous, madame Eng. Sur votre site Web, on peut lire que beaucoup de gens ne veulent plus prendre leur retraite et que certains ne peuvent pas se le permettre. Ma première question est de nature très générale. Les Canadiens travaillent-ils plus longtemps, parce qu'ils le veulent ou parce qu'ils le doivent? Qu'en est-il?

Mme Susan Eng: Je ne suis pas tout à fait certaine pour ce qui est des Canadiens en général. Nos membres nous ont certainement fait part de leurs raisons. Comme vous le savez peut-être, nous sondons nos membres toutes les deux semaines au sujet de divers enjeux que nous défendons. En ce qui a trait au présent enjeu, nous leur avons précisément demandé pourquoi ils continuaient de travailler, le cas échéant. Les résultats étaient parfaitement égaux entre « J'aime travailler, et cela me rend heureux » — toutes les variantes positives — et « J'ai besoin de l'argent; j'ai besoin des avantages sociaux ».

M. Ryan Cleary: En ce qui a trait à l'augmentation de l'âge d'admissibilité à la sécurité de la vieillesse de 65 à 67...

Je m'excuse. Sondez-vous vos membres toutes les deux semaines, deux fois par mois?

Mme Susan Eng: Oui, deux fois par mois.

M. Ryan Cleary: Comment cela a-t-il été reçu?

Mme Susan Eng: Très négativement. Premièrement, les gens eux-mêmes, en dépit des assurances... Nos membres ont tendance à avoir plus de 50 ans, et la majorité d'entre eux ne seraient pas personnellement touchés en raison de la période de transition. Néanmoins, 80 p. 100 se sont dits contre cette modification.

Lorsque nous poussons un peu plus loin l'exercice et que nous leur demandons pourquoi ils sont contre, étant donné que cela ne les touchera pas personnellement, ils répondent que c'était « quelque chose que nous avons payé avec nos impôts ». Ils considèrent que cela fait partie du filet de sécurité sociale et des valeurs canadiennes. Ils en parlent en disant « ma pension ». Ce n'était pas quelque chose qu'ils considéraient comme un changement nécessaire. Ils n'ont certainement pas été convaincus par l'argument avancé, à savoir que c'était nécessaire pour équilibrer le budget.

En passant, notre position à ce sujet est que nos membres nous ont demandé plus d'une fois de dire: « Renversez cette décision, et jusqu'à ce que ce soit fait, assurez-vous de vous occuper de ceux qui ne peuvent pas attendre ces deux années. »

M. Ryan Cleary: D'accord. Pour changer un peu de sujet, dans quelles industries ou quels métiers les possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés se trouvent-elles majoritairement?

Mme Susan Eng: Ces travaux n'ont pas encore été faits en bonne et due forme. On se préoccupe surtout du fait qu'il n'y a pratiquement aucun secteur de l'industrie qui accueille les travailleurs âgés à bras ouverts.

Ils doivent souvent occuper des postes occasionnels, précaires, à temps partiel, et ainsi de suite. Avant, c'était suffisant pour les personnes qui avaient une bonne retraite et qui voulaient simplement sortir de chez eux, socialiser. Dans les faits, de plus en plus de personnes âgées ont maintenant besoin d'un emploi adéquat à temps plein. Ces emplois sont rares et difficiles à obtenir, c'est pourquoi il faut chercher de façon proactive les employeurs qui sont prêts à embaucher des travailleurs âgés et à adapter leur milieu de travail pour les accueillir.

• (1240)

M. Ryan Cleary: N'aurait-il pas fallu faire ce type de recherche avant de décider de hausser l'âge d'admissibilité?

Mme Susan Eng: Oui, une partie de la recherche a été faite. Le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés a publié un rapport en 2010 ou en 2009, je crois. Je ne suis pas certaine; aucune mesure n'a été prise à la suite du rapport. Nous nous fions à une grande partie de la recherche de ce rapport. Toutes les questions que j'ai commentées l'étaient également dans le rapport. L'urgence est encore plus criante aujourd'hui, pour les personnes qui vivent plus longtemps et n'arrivent pas à joindre les deux bouts facilement.

M. Ryan Cleary: Vous parlez du rôle de premier plan que doit prendre le gouvernement fédéral pour aider les travailleurs âgés à retourner sur le marché du travail, ou à y rester. Que peut-il faire, concrètement? Je sais que votre organisation a parlé des incitatifs fiscaux. Pouvez-vous me dire les trois principales mesures que peut prendre le gouvernement fédéral pour aider ces travailleurs?

Le président: En 30 secondes, si possible.

Mme Susan Eng: On a essentiellement besoin d'argent.

Lorsqu'on demande aux personnes âgées ce qu'elles souhaitent avoir, comme plus de dignité ou des programmes spéciaux, elles nous répondent qu'elles veulent avoir les fonds nécessaires pour vivre une retraite tranquille et structurée. Elles veulent aussi qu'on prolonge les prestations de soins de santé, qu'on leur donne des congés de soignant, et qu'on leur donne du travail.

Le président: Nous passons maintenant la parole à M. Daniel.

Monsieur, allez-y.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence, et pour l'aide qu'ils offrent aux aînés.

Madame Eng, vous faites partie de l'organisation CARP, et vous réalisez notamment de nombreux sondages. Avez-vous demandé à vos membres s'ils étaient prêts à payer plus d'impôt pour obtenir de meilleurs avantages lorsqu'ils prendront leur retraite?

Mme Susan Eng: En fait, on pose souvent la question de la responsabilité financière associée à divers enjeux, comme les soins de santé... Bien sûr, on veut tous avoir plus de services. La réponse de nos membres est toujours en deux volets. Ils ne sont pas contre l'idée de payer plus d'impôt, mais ils veulent que leur investissement soit rentable.

Souvent, les répondants nous demandent de gérer les ressources qu'ils nous donnent, en particulier dans le domaine des soins de santé, et de réaliser des économies, de sorte qu'ils puissent en obtenir plus pour leur argent. Je ne crois pas que quiconque aime qu'on lui prenne de l'argent, mais les gens reconnaissent la valeur de leurs impôts et veulent qu'ils soient disponibles, particulièrement pour les personnes les moins nanties.

M. Joe Daniel: Nous avons parlé des possibilités offertes aux travailleurs dans tous les secteurs, et je ne crois pas que vous avez répondu clairement à cette question.

Quels sont les secteurs et les postes pour lesquels il y a moins de travailleurs?

Mme Susan Eng: Moins de travailleurs âgés, ou moins de travailleurs tout court?

M. Joe Daniel: Pour les travailleurs âgés.

Mme Susan Eng: Parmi les tendances qui ont particulièrement nui aux travailleurs âgés — et on aborde cette question dans l'Initiative fédérale ciblée pour les travailleurs âgés — se trouvent les villes à industrie unique. Lorsque ces entreprises ferment, certains travailleurs n'ont pas la formation nécessaire pour obtenir un autre emploi. Dans certains cas, en particulier sur la côte Est, les personnes qui travaillaient dans une usine de transformation du poisson sont formées pour travailler dans un centre d'appels, par exemple.

Ces mesures connaissent un certain succès, mais ce n'est pas ce qui convient le mieux aux travailleurs, et le salaire est insuffisant. C'est une tendance. L'initiative ciblée aborde cette sous-question, mais ce n'est pas suffisant pour aider les gens qui perdent un emploi de bureau. Ils sont les premiers mis à pied lorsque les entreprises réduisent les effectifs. Il est très difficile pour eux de trouver un emploi offrant le même salaire. Mon collègue a parlé de la façon dont les postes sont affichés aujourd'hui. Lorsqu'on présente son curriculum vitae, on doit cocher des cases — quel est votre niveau d'instruction, pouvez-vous faire ceci ou cela — mais il n'y a aucune case à cocher pour dire que vos 20 années d'expérience vous permettent de bien faire ce travail, même si vous n'avez pas complété un certain programme demandé. Le niveau d'entrée de certains emplois pose problème.

Je vois sur le site Web de Third Quarter que certaines entreprises en machinerie annoncent des postes à temps plein. C'est nouveau, je n'avais pas vu cela. Avant, on voyait des postes dans les centres d'appel, des postes de tenue des comptes — ce sont de bons emplois, mais ils ne sont pas aussi payants ou fiables que ceux-là.

• (1245)

M. Joe Daniel: Avez-vous sondé vos organisations pour obtenir une ventilation des compétences des travailleurs, et donc pour savoir ce que peut faire le gouvernement pour les former et leur donner les outils nécessaires pour trouver un emploi approprié?

Mme Susan Eng: Nous n'avons pas poussé l'exercice jusque-là. C'est une chose que pourrait faire Third Quarter, avec les fonds qu'il reçoit, étant donné son mandat. Comme je l'ai dit, la plus importante contribution de Third Quarter est de trouver les employeurs intéressés à engager des travailleurs âgés.

Le président: Merci.

Je crois que M. Racine veut faire un commentaire.

[Français]

M. Jean-Luc Racine: J'aimerais mentionner que j'ai souvent vu des personnes qui, pendant 25 ou 30 ans, n'ont pas eu besoin de se trouver un emploi. Cette situation peut se présenter. J'ai souvent rencontré des gens, même parfois des professionnels, qui veulent retourner sur le marché du travail, mais qui sont complètement démunis car ils ne savent plus vraiment comment s'y prendre. Fréquemment, les ressources disponibles ne répondent pas vraiment à leurs besoins. Je pense donc qu'il y a un besoin dans les communautés pour aider ces personnes et pour leur montrer quelles sont les nouvelles techniques pour vraiment arriver à trouver l'emploi qui leur convient et un emploi qui convient aussi à leurs conditions.

Cela demande toute une démarche et une technique auxquelles ils n'ont malheureusement pas accès.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Racine.

La parole est maintenant à Mme Charlton.

Allez-y, madame.

Mme Chris Charlton: Merci beaucoup, et merci à vous trois. Je tiens à vous remercier particulièrement pour le travail que font vos organisations pour éliminer le stéréotype des personnes âgées faibles qui ne contribuent plus à notre société. Je crois que c'est un message très important, qu'il faut transmettre. À cet égard, je crois qu'on a beaucoup à apprendre des Premières Nations, qui accordent beaucoup plus d'importance à l'apprentissage intergénérationnel et au mentorat que la société canadienne générale, à mon avis.

J'aimerais que vous nous expliquiez la différence entre les personnes qui veulent travailler et celles qui doivent travailler. Je crois que le comité doit tenir compte de ces deux courants associés à la participation des travailleurs à l'économie.

Madame Eng, vous avez dit que 50 p. 100 des répondants du sondage — pas nécessairement l'ensemble de vos membres — voulaient travailler, et que l'autre moitié disait devoir travailler. Or, vos membres ont 50 ans et plus, pour la plupart, n'est-ce pas? Pouvez-vous nous dire combien de gens de plus de 60 ans, disons, veulent travailler, et combien doivent travailler? Je sais qu'à 52 ans, je voudrais encore travailler, mais lorsque j'aurai 60 ans, je serai peut-être forcé de le faire.

Mme Susan Eng: On peut comparer les résultats du sondage de la fin de semaine dernière pour obtenir toutes ces réponses. Nous n'avons pas de réponse absolue à vous donner. Tout ce que je peux

dire, c'est que d'après les chiffres bruts, c'est la réponse qu'on a obtenue.

On voit de plus en plus de gens qui, avant, auraient pris leur retraite, mais qui retournent sur le marché du travail; ces chiffres ont même doublé. C'est donc signe que les gens adorent travailler, ou qu'ils sont obligés de le faire. Il faudra se pencher sur cette question.

Je sais que cette tendance est de plus en plus importante dans certains segments de la population, particulièrement les personnes qui ont des emplois moins bien rémunérés, les femmes seules surtout. L'aide au revenu sur laquelle elles comptent n'est pas offerte avant l'âge de 65 ans. Contrairement à celles qui ont un conjoint, de nombreuses femmes célibataires, âgées de 60 à 64 ans surtout, n'ont pas accès à des indemnités. Ces personnes passent inaperçues et doivent prolonger leur carrière pour s'en sortir. Elles ne peuvent pas arrêter de travailler maintenant.

Mme Chris Charlton: Merci.

J'aimerais avoir accès à cette information, si vous l'obtenez. Je crois qu'elle est essentielle à notre travail.

Comme vous l'avez dit dans votre exposé, après la crise économique de 2008, la participation des travailleurs âgés a augmenté, ce qui suggère un lien économique possible.

Nous savons aussi qu'il y a de grandes disparités. Les programmes d'adaptation des travailleurs âgés n'arrivent pas à répondre aux besoins des personnes qui ont perdu leur emploi dans les villes à industrie unique.

Monsieur Racine, je sais que vous représentez les Canadiens francophones de l'ensemble du pays, mais au Québec en particulier, le programme d'adaptation des travailleurs âgés a connu un grand succès. À ma connaissance, aucun autre programme n'a permis d'atteindre les mêmes objectifs. Pourriez-vous nous parler des programmes d'adaptation financière et scolaire, de la formation et du perfectionnement des travailleurs âgés de 50, 60 ou 65 ans? Je crois qu'ils sont confrontés à des défis très importants, puisqu'ils doivent passer d'un emploi qui permet de faire vivre une famille à un emploi à temps partiel, parce que c'est tout ce qu'ils trouvent. Il n'y a pas suffisamment de soutien.

• (1250)

Le président: Madame Eng.

Mme Susan Eng: Nos membres et les personnes qui nous appellent nous demandent souvent quelle formation suivre. Il faut bien sûr former les travailleurs, et à cet égard, le dernier budget prévoit un programme de subventions pour l'emploi, qui affecte des fonds pour la formation ciblée en fonction des besoins.

Mme Chris Charlton: Eh bien, on ne le sait pas encore.

Mme Susan Eng: Mais selon la description, l'employeur doit choisir un employé qu'il souhaite former, sortir l'argent de ses poches puis obtenir des fonds des gouvernements fédéral et provincial. Dans le contexte actuel, où les travailleurs âgés sont déjà confrontés à des obstacles qui les empêchent de conserver un emploi ou d'en trouver un nouveau, quelle est la probabilité qu'ils soient choisis pour la formation? Ils n'obtiennent pas les emplois, même s'ils ont la formation nécessaire, alors, pensez-vous qu'on va leur offrir la formation?

Nous misons sur l'obtention et le jumelage d'emploi; nous insistons sur l'importance de cette catégorie de travailleurs et sur leurs diverses compétences. Nous voulons recruter les employeurs et les encourager à offrir des emplois aux travailleurs âgés.

Le président: Merci de votre réponse.

Votre temps est écoulé.

Monsieur Butt, la parole est à vous.

Mme Chris Charlton: Est-ce que M. Racine peut répondre?

Le président: Vous aviez une réponse, monsieur Racine?

[Français]

M. Jean-Luc Racine: Je crois que ce que vous avez mentionné souligne l'importance d'avoir une stratégie globale. Si on a des programmes qui visent seulement la formation des travailleurs et que l'on n'intervient pas auprès des employeurs, je crois qu'on va avoir manqué le bateau. On peut avoir des gens très bien formés, mais si les employeurs ne sont pas prêts et s'il y a des préjugés tenaces à l'endroit des personnes âgées, j'ai l'impression que cela va être beaucoup plus difficile. Il faut donc selon moi avoir une stratégie globale.

[Traduction]

Le président: Merci.

Allez-y, monsieur Butt.

M. Brad Butt: Merci beaucoup, monsieur le président, et merci à tous d'être ici.

Madame Eng, je m'intéresse à certains résultats de votre étude. Mme Charlton y a fait référence. Avez-vous des résultats selon le sexe? Est-ce qu'on sait si les hommes ou les femmes veulent travailler plus longtemps? Ou est-ce que les résultats sont les mêmes que ceux de votre étude, c'est-à-dire la moitié veut continuer de travailler et l'autre moitié est obligée de le faire? Avez-vous décomposé les résultats? Y a-t-il des tendances qui se dessinent pour les hommes et pour les femmes?

Mme Susan Eng: En fait, dans le groupe des 55 ans et plus, tant les hommes que les femmes participent plus qu'avant à la population active. Leur nombre a augmenté... Je crois que l'augmentation a été plus constante chez les femmes que chez les hommes.

Je n'ai pas d'explication à fournir à ce sujet, mais je dirais que certaines personnes retournent au travail après avoir pris soin d'un parent âgé.

M. Brad Butt: D'accord.

Je crois aussi que le fait que les gens vivent plus vieux peut être une raison. Beaucoup d'entre eux n'avaient pas prévu une retraite de 25 ou 30 ans; ils aimeraient prendre leur retraite à 55 ans, mais se demandent ce qui arrivera s'ils vivent jusqu'à 85 ou 90 ans. Il est peut-être trop tôt, à 55 ans, pour se retirer de la population active.

Y a-t-il plus d'emplois à temps partiel et contractuels pour ces personnes? Et est-ce que les employeurs sont plus souples?

D'autres témoins ont dit que les travailleurs âgés faisaient preuve de plus de souplesse, à condition que ce qu'on leur demande leur convienne et corresponde à leurs besoins et à leurs attentes. Pour eux, la conciliation travail-famille est différente puisque leurs enfants ont quitté la maison dans la plupart des cas. Ils s'adaptent plus facilement, peuvent travailler à des heures différentes ou à des jours différents, etc. Aussi, certains peuvent accepter un contrat puis cesser de travailler pendant un temps lorsqu'il se termine.

Est-ce que cette souplesse est importante pour la population active âgée?

• (1255)

Mme Susan Eng: Il y a assurément un grand nombre de gens qui veulent cette marge de manoeuvre et qui sont en mesure de l'intégrer à leurs scénarios de retraite, parce qu'ils ont un régime de retraite d'entreprise, ou qu'ils disposent d'autres ressources et qu'ils veulent ralentir le tempo, ou qu'ils veulent passer plus de temps avec leurs petits-enfants. C'est clair qu'un grand nombre de gens veulent ce type de flexibilité.

Je souhaite néanmoins ajouter un bémol: il ne faudrait pas que les employeurs voient cela comme une occasion d'exploiter un groupe de personnes qui acceptent l'emploi qui leur est offert parce que c'est leur seule option; de nombreuses personnes ont aussi des besoins récurrents.

Vous aviez raison de dire au début de votre exposé que les gens n'ont pas suffisamment fait de plans pour prendre leur retraite à 55 ans s'ils le veulent. C'est une question d'épargne et de rendement sur l'épargne. Un autre aspect que nous défendons est celui d'un régime de retraite approprié qui offre ces choix à ses membres.

Un autre grave problème est le fait que nombre d'entre eux ne tiennent pas compte des dépenses qui viendront s'ajouter, comme celles des soins de santé, etc. C'est là un autre facteur qui en force beaucoup à retourner travailler.

Le président: Merci, monsieur Butt.

Nous terminerons avec M. Cuzner, qui aura quelques minutes.

M. Rodger Cuzner: Formidable. Merci.

En chemin vers Ottawa, j'étais assis à côté d'un recruteur pour la direction de la santé du district de Cap-Breton. Il dit que son travail est un peu plus facile dernièrement parce que, avec les marchés qui déclinent, aucun médecin ne veut prendre sa retraite. C'était la première fois qu'on me présentait la conjoncture défavorable comme quelque chose de positif. Le malheur des uns fait le bonheur des autres.

Je vais vous présenter un cas particulier, que j'aimerais que vous commentiez. Les membres d'un certain groupe de travailleurs de ma circonscription, la municipalité régionale de Cap-Breton, sont quelque peu embêtés, car ils voulaient travailler au-delà de 65 ans, l'âge de la retraite obligatoire, mais une disposition de leur régime de retraite les en empêche. Ils ont soumis leur cause à la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse.

Tout d'abord, ce genre de situation est-il assez fréquent? Deuxièmement, vos organismes sont-ils en mesure d'intervenir de quelque façon que ce soit? Le gouvernement fédéral a-t-il une fonction qui lui permettrait de traiter ce genre de choses?

Mme Susan Eng: Tout à fait. Lorsque nous nous sommes penchés sur la question de la retraite obligatoire dans les lois fédérales, nous avons vite constaté que le Nouveau-Brunswick était la seule province dont la loi permettait à un régime de retraite d'exiger la retraite obligatoire.

La Nouvelle-Écosse avait une disposition législative semblable et l'a supprimée. Par conséquent, les travailleurs dont vous parlez devraient gagner. Avant qu'ils ne dépensent un sou de plus en procédures, je leur suggère toutefois de faire faire un examen exhaustif de leur situation juridique et de convaincre leur employeur qu'il fait fausse route. Je leur suggère d'essayer cela avant de porter leur cause devant la Cour suprême en invoquant la Charte.

C'était ma réponse courte, mais ne la prenez pas pour un conseil juridique.

C'est une question qui nous tracasse. Bien que nous ayons supprimé certaines des barrières et certaines des dispositions législatives discriminatoires concernant l'âge officiel de la retraite, certains détails de ce genre persistent. Je crois donc qu'ils devraient regarder cela avec encore plus d'attention, et nous l'examinerons de nouveau, maintenant que vous avez soulevé la question.

M. Rodger Cuzner: Croyez-vous que le gouvernement fédéral ait un rôle à jouer dans cette affaire? Je ne le sais pas.

Mme Susan Eng: Je pense notamment au leadership dont il a fait preuve en supprimant cette disposition à l'échelon fédéral. Malheureusement, il s'agit là d'une loi provinciale. Dans le cas qui nous intéresse, les régimes de retraite sont régis pas les lois provinciales, ce sont donc les gouvernements provinciaux qui ont le dernier mot.

M. Rodger Cuzner: Le gouvernement a réduit le financement qu'il accordait à certaines initiatives ciblées à l'intention des travailleurs âgés. En deux ans, le financement est passé de 80 à 32 millions de dollars. L'ACIR a-t-elle un avis à ce sujet?

Mme Susan Eng: Nous n'avons pas suivi cette question autant que d'autres, mais nous devons de toute évidence examiner l'incidence qu'auront ces réductions.

Comme je l'ai dit, nous nous efforçons surtout de trouver des emplois aux gens plutôt que de mettre l'accent sur la formation.

M. Rodger Cuzner: D'accord. C'est une réduction assez importante.

Le degré d'alphabétisation des adultes est un obstacle. Pour beaucoup de gens, notamment les personnes âgées, des lacunes dans ce domaine empêchent la mise à niveau des compétences, restreignent l'accessibilité à la formation et plombent l'employabilité.

Il y a eu des compressions. Au cours des six dernières années, le financement annuel pour l'alphabétisation des adultes est passé d'environ 40 millions à 20 millions de dollars.

Voulez-vous dire quelque chose au sujet de l'incidence de l'alphabétisation des travailleurs âgés sur leur employabilité?

● (1300)

Mme Susan Eng: Certainement. Les travailleurs d'aujourd'hui doivent savoir lire, mais ils doivent aussi savoir compter et être à l'aise avec les ordinateurs et les nouvelles technologies. Bien qu'ils soient capables d'apprendre, ils n'arrivent pas sur le marché du travail avec ces compétences toutes prêtes.

En ce qui concerne les travailleurs âgés, il faut un financement pour assurer la transition. Il faut s'assurer que la période où ils reçoivent de l'assurance-emploi est prolongée et qu'ils ont suffisamment de temps pour suivre une nouvelle formation. Certaines modifications apportées précédemment ont permis de donner un peu plus de temps aux travailleurs âgés afin qu'ils n'aient pas à attendre deux semaines supplémentaires s'ils commençaient immédiatement un programme de formation, etc. Les initiatives de ce type doivent être mises en évidence. Il faut d'abord reconnaître qu'une mise à niveau est nécessaire et qu'il faut du temps pour ce faire, ainsi que pour se trouver un nouvel emploi par la suite.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Cuzner.

Nous allons mettre un terme à la séance.

Merci à tous d'être venus témoigner, et merci de votre compréhension pour notre léger retard. Nous remercions aussi les membres du comité d'avoir composé avec un ordre du jour plutôt chargé.

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>