



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 085 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 30 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 30 mai 2013

•(1205)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Bonjour à tous.

Nous commençons un peu en retard, évidemment. Nous avions prévu entendre deux groupes de témoins, l'un à 11 heures et l'autre à midi, mais étant donné ce qui s'est passé ce matin, nous allons combiner les deux durant la dernière heure.

Nous entendrons d'abord M. Chris Roberts, puis le groupe de Calgary.

Mme Dianne Cooper-Ponte, gestionnaire des services bénévoles, pouvez-vous nous entendre à Calgary? Sommes-nous en communication?

Mme Dianne Cooper-Ponte (gestionnaire des services bénévoles, Calgary Seniors' Resource Society): Oui.

Le président: Mme Mildred Williams, nous entendez-vous?

Mme Mildred Williams (gestionnaire du transport accompagné, Calgary Seniors' Resource Society): Oui.

Le président: Très bien.

Vous avez des services d'interprétation.

Je crois que nous allons commencer par M. Roberts. Après son exposé, nous entendrons Dianne et Mildred, de la Calgary Seniors' Resource Society. Ensuite, nous permettrons aux différents partis de poser des questions.

Sur ce, donnons la parole à M. Roberts.

Allez-y.

M. Chris Roberts (rechercheur en chef, Services des politiques sociales et économiques, Congrès du travail du Canada): Merci.

Au nom du Congrès du travail du Canada, je tiens à remercier le comité de mener cette étude et de permettre au congrès d'exprimer ses opinions.

Le congrès est la voix nationale de 3,3 millions de travailleurs du Canada. Il réunit des dizaines de syndicats nationaux et internationaux, ainsi que des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Le CTC a préparé un mémoire pour le comité sur cette étude; il est en cours de traduction. J'en fournirai sous peu des copies au comité.

Ma déclaration préliminaire sera axée sur les questions concernant les travailleurs âgés licenciés; je parlerai ensuite des pensions et de la retraite, ainsi que de la formation et de l'apprentissage en milieu de travail. Compte tenu du temps dont je dispose, je vais passer directement au thème principal de mon exposé.

Selon nous, la facilitation du choix de prolonger ou non la participation au marché du travail constitue un objectif important en matière de politique publique. Il est essentiel de mettre l'accent sur la

nécessité d'offrir de la souplesse et de meilleures possibilités de participation. En général, le discours en matière de politique comporte le message implicite que l'on devrait encourager les Canadiens âgés à travailler davantage et à participer plus longtemps au marché du travail, en raison des avantages économiques importants liés à l'assouplissement des pressions financières dans le cadre du ralentissement de la croissance de l'offre de main-d'œuvre.

Toutefois, pour déterminer s'il s'agit ou non d'un résultat souhaitable, on doit tenir compte des besoins individuels et des préférences des travailleurs pour le travail ou la retraite. Par conséquent, nous approuvons l'approche adoptée par le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés qui vise à améliorer les possibilités et à réduire les obstacles pour les travailleurs qui choisissent de continuer à occuper un emploi rémunéré. Les travailleurs âgés s'exposent à une série d'obstacles à l'emploi, de l'âgisme aux compétences dépassées, en passant par une santé précaire. Afin d'améliorer la situation des travailleurs âgés, la politique publique doit servir à augmenter la gamme des choix offerts aux travailleurs relativement à la participation continue au marché du travail et à la retraite, ainsi qu'à favoriser la souplesse dans les modalités de travail durant la transition vers la retraite.

Compte tenu du vieillissement de la population active au Canada, les travailleurs âgés représentent également une plus grande proportion de travailleurs licenciés en raison d'importantes restructurations économiques et de déplacements découlant de mises à pied. Par exemple, les travailleurs de longue date ont été davantage touchés par les mises à pied lors de la plus récente récession que lors des récessions précédentes.

Les travailleurs âgés licenciés sont confrontés aux importants défis d'adaptation au marché du travail que posent les multiples obstacles au réemploi. Comme ils comptent en moyenne plus d'ancienneté et qu'ils détiennent des compétences propres à des secteurs précis, en particulier ceux qui sont en déclin, cela peut leur causer des difficultés pour occuper des emplois dans d'autres secteurs; des obstacles importants au réemploi peuvent donc se présenter.

Les travailleurs âgés ont habituellement un niveau d'instruction inférieur à celui des jeunes travailleurs, et la participation aux formations structurées diminue avec l'âge. En bref, les travailleurs âgés sont confrontés à de multiples défis, notamment un niveau d'alphabétisation plus faible et moins d'investissements dans le capital humain, qui ont tendance à perdre de leur valeur au cours de la carrière.

Bien qu'ils soient aussi prêts que les jeunes travailleurs à se faire réembaucher à l'extérieur de la collectivité locale et qu'ils soient plus disposés, ou qu'ils se résignent, à accepter d'être réembauchés à un salaire inférieur, les travailleurs âgés connaissent fréquemment des périodes prolongées de chômage. Le chômage de longue durée au Canada, bien qu'il soit plus faible qu'aux États-Unis et que la moyenne de l'OCDE, s'est beaucoup aggravé depuis 2008 pour les travailleurs de tous âges, et il demeure un problème de taille pour les travailleurs âgés.

Alors que les jeunes travailleurs licenciés subissent normalement une réduction salariale au départ et obtiennent des augmentations par la suite, les travailleurs âgés de longue date sont habituellement touchés par une perte importante et durable de salaire. Même si c'est habituellement attribuable à des salaires très inférieurs provenant d'emplois de remplacement plutôt qu'au chômage, certains commentaires sont justifiés en ce qui concerne le régime d'assurance-emploi et les travailleurs âgés.

Le régime d'assurance-emploi n'a pas été conçu en fonction des changements structurels et du déclin de l'industrie, mais plutôt pour le chômage cyclique, et il sert mal les intérêts des travailleurs de longue date des industries traditionnelles qui sont confrontés à des périodes prolongées de chômage. Les travailleurs âgés n'accèdent pas à l'assurance-emploi au même niveau que les jeunes. Bien qu'ils soient des travailleurs de longue date, les travailleurs d'expérience qui contribuent depuis longtemps au marché du travail reçoivent les mêmes prestations que les plus jeunes.

Nous encourageons le comité à prendre connaissance des propositions détaillées du CTC sur l'assurance-emploi; je vais vous les fournir. Ces changements visent à améliorer l'équité et l'adaptation pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs âgés. Ils comprennent l'adoption d'un critère fixe d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi de 360 heures pour toutes les régions; l'augmentation de la durée des prestations à au moins 50 semaines dans toutes les régions, afin que moins de travailleurs sans emploi épuisent leurs prestations, surtout durant les périodes de ralentissement économique; la hausse des prestations hebdomadaires en fonction des 12 meilleures semaines de rémunération avant une mise à pied; et un taux de remplacement de 60 p. 100 de la rémunération assurable.

• (1210)

En vertu des règles actuelles, les travailleurs doivent épuiser leur indemnité de départ avant de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. L'indemnité de départ est une indemnisation pour la perte d'un emploi, mais le fait de pouvoir compter plus tard sur cet argent permet également d'améliorer les possibilités d'une adaptation réussie. Le CTC recommande que les règles de l'assurance-emploi soient modifiées de façon à ce que l'indemnité de départ ne remplace pas les prestations d'assurance-emploi.

En ce qui concerne les pensions et les revenus de retraite, les travailleurs âgés licenciés dépendent souvent du revenu de retraite qu'offrent les pensions publiques ou le régime de retraite d'un employeur. À cet égard, les deux mesures positives qui ont été recommandées par le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés sont l'abolition, en janvier 2012, du critère de cessation du travail du RPC et les changements permettant aux travailleurs âgés qui touchent des prestations du RPC de continuer d'accumuler des crédits du RPC sur leurs revenus futurs.

Par ailleurs, l'approche du gouvernement du Canada jusqu'à maintenant consiste à restreindre les possibilités de retraite anticipée pour encourager un retrait tardif du marché du travail. Je parle ici de

la décision d'augmenter graduellement l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse, au Supplément de revenu garanti et à l'allocation.

De plus, des mesures doivent encore être prises afin de réduire ou d'éliminer la récupération liée aux prestations du SRG et déclenchée lorsque le revenu d'emploi annuel est supérieur à 3 500 \$, malgré les recommandations de divers comités, y compris le groupe d'experts. La raison pour laquelle je soulève cette question, c'est que la réduction de la disponibilité des pensions publiques est particulièrement inquiétante dans le contexte d'une diminution de la protection en matière de pensions, du retrait des dispositions relatives à la retraite anticipée des régimes de retraite offerts par l'employeur, et du déclin des régimes à prestations déterminées en général. Tous ces changements, ainsi que la conversion aux régimes à cotisations déterminées, auront comme incidence d'augmenter les risques liés à l'investissement et à la longévité pour les travailleurs licenciés en réduisant l'éventail d'options et en réduisant leur marge de manoeuvre lorsqu'ils se demandent s'ils doivent continuer à travailler ou prendre leur retraite.

La perspective d'une retraite précaire ne devrait pas inciter les travailleurs âgés à demeurer sur le marché du travail plus longtemps qu'ils le devraient ou le voudraient.

Sur le plan de l'apprentissage et de la formation, les employeurs pourraient mieux soutenir les efforts d'alphabetisation au travail, la formation et les formes novatrices d'apprentissage, l'apprentissage continu chez les employés, et les conditions de travail souples pour favoriser le maintien en poste des travailleurs expérimentés.

Les employeurs hésitent souvent à investir dans la formation à cause du problème de maraudage et plusieurs pensent que les travailleurs âgés sont associés à un risque élevé de faible rendement du capital investi dans la formation, étant donné que ces travailleurs en sont aux dernières étapes de leur carrière. D'ailleurs, la formation assurée par l'employeur est fournie de façon disproportionnée aux jeunes travailleurs ayant des niveaux d'études et de compétences supérieurs. Toutefois, en raison de l'augmentation de l'espérance de vie ajustée en fonction de la santé et de la capacité et la volonté de bien des Canadiens âgés de travailler plus longtemps, les possibilités d'investir dans la formation des travailleurs âgés et d'obtenir un meilleur rendement attendu sont nombreuses. Les travailleurs âgés sans emploi sont aussi enthousiastes que les jeunes à l'idée d'acquérir de nouvelles compétences, ce qui donne à penser qu'il existe une importante demande non satisfaite en matière de formation structurée et non structurée. Les mesures visant à améliorer les connaissances de base sont aussi importantes, étant donné les avantages de hausser, dans l'ensemble, les niveaux de compétence en écriture, en lecture et en calcul afin de favoriser la croissance de la productivité globale.

Les conseils de base en matière de recherche d'emploi et le counselling d'emploi à l'intention des travailleurs âgés licenciés, comme en offre l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, peuvent être efficaces. À notre avis, l'initiative ciblée devrait inclure les travailleurs sans emploi de 45 à 54 ans et de 65 ans et plus. De plus, les mesures prévoyant une intervention précoce à la suite d'une perte d'emploi — ce que n'offre pas l'initiative ciblée — sont cruciales, puisque les perspectives de réembauche diminuent avec le chômage à long terme.

Enfin, le fait d'offrir un meilleur accès aux mesures actives d'emploi en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi contribuerait sans contredit à offrir aux travailleurs âgés licenciés une plus grande variété d'options.

En plus de ces mesures, le congé de formation payé, qui est financé par le régime d'assurance-emploi, améliorerait l'accès à la formation pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs âgés.

Je terminerai là-dessus.

Je répondrai avec plaisir à vos questions.

• (1215)

Le président: Merci beaucoup de cet exposé.

Nous avons parmi nous quelques travailleuses âgées qui vont nous parler de leurs expériences.

Nous avons trois représentantes de la Calgary Seniors' Resource Society, soit Mme Dianne Cooper-Ponte, gestionnaire des services bénévoles, Mme Mildred Williams, gestionnaire du transport accompagné, et Mme Susan Verlinden, réceptionniste.

Je crois que chacune de vous va nous présenter un bref exposé, après quoi nous passerons aux questions des membres du comité.

La parole est à celle qui voudra bien commencer.

Mme Dianne Cooper-Ponte: Bonjour à tous.

Je m'appelle Dianne Cooper-Ponte. J'ai travaillé dans le secteur des entreprises pendant 35 ans et j'ai pris une retraite anticipée il y a environ six ans. J'ai réintégré la population active en travaillant à la Calgary Seniors' Resource Society, au départ comme bénévole, puis en tant qu'employée rémunérée. J'ai décidé de réintégrer le marché du travail parce que je voulais continuer à contribuer en tant que jeune aînée. Je considère qu'en travaillant, que ce soit comme bénévole ou comme employée rémunérée, je peux continuer de mettre à profit les compétences que j'ai acquises durant les 35 années où j'ai travaillé dans l'industrie financière. De plus, je demeure active et je profite bien plus de la vie lorsque je peux contribuer à faire changer les choses chaque jour dans le cadre de mon travail.

À la Calgary Seniors' Resource Society, j'ai un horaire flexible, et c'est ce que je voulais en tant que retraitée. Je peux établir mon horaire en fonction des parents âgés dont je m'occupe.

Voilà certaines des choses que je recherchais et que j'ai trouvées à la Calgary Seniors, et c'est pourquoi je fais toujours partie de la population active.

Merci.

• (1220)

Le président: C'est au tour de la prochaine personne.

Mme Susan Verlinden (réceptionniste, Calgary Seniors' Resource Society): Bonjour.

Je m'appelle Susan Verlinden et je travaille à la Calgary Seniors' Resource Society depuis six ans et demi.

J'ai été sans emploi durant deux ans, en partie en raison du décès de mon mari, puis j'ai été malade. J'ai suivi un cours offert par le gouvernement intitulé *Prospect Human*, dans lequel on aide les gens de 55 ans et plus à se trouver un emploi. J'ai trouvé cela très utile; c'est grâce à ce cours que j'ai trouvé cet emploi, car les entreprises affichaient des postes.

Je suis toujours sur le marché du travail. Étant célibataire, je dois travailler un peu plus longtemps pour des raisons financières. J'aime beaucoup mon travail. Les dirigeants de notre entreprise nous traitent très bien, très équitablement, en particulier en ce qui concerne les heures de travail. Lorsque nous avons besoin de temps libre pour une raison ou une autre, ils font preuve de beaucoup de souplesse.

Je pense que c'est tout.

Je vous remercie beaucoup.

Le président: Je vous remercie.

Nous allons terminer avec Mme Williams.

Mme Mildred Williams: Je m'appelle Mildred Williams. J'ai travaillé pour une compagnie pétrolière durant 22 ans; j'ai été mise à pied lorsqu'elle a réduit ses effectifs. Je cherchais quelque chose de différent, un emploi plus valorisant et moins stressant.

Je gère un programme de transport qui permet à des bénévoles de conduire les aînés à leurs rendez-vous médicaux. J'en suis à ma 20^e année à la Calgary Seniors' Resource Society. Je travaille avec deux merveilleux groupes de gens: les bénévoles, qui sont là parce qu'ils ont choisi d'y être, et les aînés, parce qu'ils ont besoin d'aide pour se rendre à leurs rendez-vous.

Je reste en poste parce que j'aime ce que je fais et que je considère que j'apporte une contribution importante à la société. C'est valorisant de savoir que j'aide les autres.

J'ai 67 ans et j'ai choisi de continuer à travailler pour deux raisons: parce que j'aime mon travail et parce que je n'ai pas le choix, sur le plan financier. Je ne pourrais pas survivre uniquement avec les pensions gouvernementales. Notre organisme vient de mettre sur pied un régime de pension, mais il n'est pas vraiment utile à quelqu'un de mon âge. C'est principalement parce que j'aime mon emploi que je suis heureuse de rester. J'ai eu la chance de ne pas avoir à chercher d'emploi au cours des 5 ou 10 dernières années, de pouvoir continuer à occuper l'emploi que j'aime.

Le président: Je vous remercie de cet exposé.

Nous allons maintenant entamer une série de questions, en commençant par M. Boulerice.

[Français]

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

Je remercie tous nos témoins pour les informations qu'ils nous donnent et la perspective qu'ils nous apportent.

Monsieur Roberts, vous avez mentionné des points de vue très intéressants, entre autres, sur les primes de départ qui sont considérées comme des revenus par l'assurance-emploi. Je pense que, effectivement, on devrait voir s'il n'y a pas lieu d'apporter des modifications à cet égard.

On le sait, le secteur manufacturier a été saigné à blanc et a été complètement vidé au Canada au cours des dernières années. Il y a quelques années, dans ma circonscription, j'ai visité une usine de textile qui était sur le point de fermer et où des gens y travaillaient depuis 20, 25 ou 30 ans. Durant toute leur vie, ces personnes avaient fabriqué des pantalons et des vestons et elles allaient perdre leur emploi. Elle étaient parfois âgées de 55 ou de 60 ans et n'avaient pas les moyens de prendre leur retraite. Elles devaient retourner sur le marché du travail pour essayer de se trouver un nouvel emploi alors qu'elles avaient fait le même travail toute leur vie. Une nouvelle usine de textile n'allait probablement pas ouvrir ses portes à Montréal.

Que devrait faire le gouvernement fédéral pour aider ces travailleurs qui doivent se trouver un nouvel emploi après avoir fait un travail manuel pendant toute leur vie en utilisant des machines, mais qui n'ont pas d'autres formation ou connaissances?

•(1225)

[Traduction]

M. Chris Roberts: Je crois qu'il existe un certain nombre de solutions pour améliorer la situation des travailleurs de ces industries.

Il y a d'abord la question de la prise en compte de l'indemnité de départ dans le calcul des prestations d'assurance-emploi. Pour faciliter le réemploi, c'est-à-dire un meilleur processus d'adaptation au marché du travail, plutôt que simplement le résultat le plus rapide, qui n'est peut-être pas l'idéal sur le plan des perspectives de réemploi pour les travailleurs dont les compétences et la contribution potentielle correspondent à l'emploi, des mesures peuvent être prises pour que les indemnités de départ ne soient pas épuisées avant que des prestations d'assurance-emploi ne soient touchées.

Pour ce qui est de l'initiative ciblée du gouvernement pour les travailleurs âgés qui vise à régler des situations comme celle-ci, nous croyons que l'élargissement des initiatives ciblées d'adaptation au marché du travail qui offrent des services d'aide à la recherche d'emploi aux travailleurs licenciés aurait également une incidence importante, pourvu que l'on englobe aussi les travailleurs de 45 à 54 ans, ainsi que les plus âgés.

Mais je crois également qu'il doit y avoir des mécanismes prévoyant une intervention précoce, parce qu'une intervention précoce améliore les perspectives de réembauche et permet plus facilement d'éviter le chômage à long terme. L'initiative ciblée ne prévoit pas cela actuellement. Je pense que l'on pourrait accomplir beaucoup plus pour régler ces problèmes.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Merci.

Je pense que vous avez mis le doigt sur la nécessité d'avoir une formation préventive ou une formation qui serait plus continue à travers la vie active des travailleurs et des travailleuses sur leur lieu de travail pour qu'ils soient capables d'avoir plus d'options dans l'éventualité où il perdraient leur emploi.

Les témoins de l'Alberta que nous avons entendus ont la chance d'avoir un travail qu'ils aiment et qu'ils apprécient, semble-t-il, et j'en suis très heureux pour eux. Toutefois, monsieur Roberts, ils ont également dit ceci, et j'ai retenu trois ou quatre petits mots:

[Traduction]

« Je dois travailler. »

[Français]

Il y avait aussi Mme Williams, qui a dit ceci:

[Traduction]

« Je n'ai pas le choix. »

[Français]

Elle parlait du fait qu'elle devait continuer à travailler.

Sachant qu'environ 70 % des Canadiens n'ont pas de régime de retraite complémentaire et que les régimes publics sont pour l'instant insuffisants, quelles sont, selon vous, les mesures qui devraient être prises, soit pour bonifier les régimes publics ou améliorer l'accès à des régimes de retraite complémentaires via les entreprises?

On a en effet l'impression que beaucoup de gens continuent à travailler parce qu'ils n'ont pas le choix. Je suis heureux s'ils aiment leur travail, mais pour moi, à 65 ans, les gens devraient avoir la possibilité de dire merci, mais que cela suffit, qu'ils ont assez travaillé et que le temps est venu pour eux de profiter de la vie avec leurs enfants, leurs petits-enfants et leur famille. Toutefois, pour

l'instant, on n'a pas en place les mesures pour leur permettre cela. De plus, on vient de repousser à 67 ans l'âge pour accéder aux pensions de la Sécurité de la vieillesse.

Selon vous, quelles devraient être les mesures à prendre pour que les gens aient le choix de travailler ou non?

[Traduction]

Le président: Merci.

Nous terminerons par cette réponse. Allez-y, monsieur Roberts.

M. Chris Roberts: Je pense qu'il est utile de soutenir les régimes à prestations définies, qui offrent aux travailleurs la sécurité nécessaire pour prendre leur retraite. Nous préconisons une expansion du Régime de pensions du Canada afin d'offrir des revenus de retraite plus décents et plus sûrs aux travailleurs qui doivent ou veulent quitter la population active. Comme je l'ai dit, les dispositions qui permettent aux travailleurs âgés de continuer à travailler tout en touchant des prestations du RPC, et même de continuer à cotiser à la prestation après-retraite, sont bien accueillies.

Les pressions actuelles relativement aux dispositions sur la retraite anticipée dans les régimes de retraite offerts par l'employeur sont nuisibles à cet égard, puisqu'elles empêchent les travailleurs de quitter la population active lorsqu'ils veulent le faire.

•(1230)

Le président: Je vous remercie de cette réponse.

C'est maintenant au tour de M. Shory.

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

Je tiens à remercier les témoins de prendre le temps de nous faire part de leurs points de vue aujourd'hui.

La Calgary Seniors' Resource Society se trouve dans ma circonscription de Calgary-Nord-Est. C'est évidemment la circonscription la plus travaillante du Canada...

Des voix: Oh, oh!

M. Devinder Shory: ... et qui a également une très forte population de nouveaux Canadiens. Je sais aussi que dans beaucoup de cultures, les aînés restent en général à la maison, soit pour aider leurs enfants ou pour effectuer d'autres tâches.

Ce genre de situation pose deux défis importants. Soit les aînés doivent adapter leur temps de travail à l'extérieur et leurs tâches familiales, soit ils estiment qu'ils doivent uniquement s'occuper des tâches de la maison. Ma question est la suivante: Comment les organisations des secteurs diversifiés comme Calgary-Nord-Est, par exemple, peuvent-elles embaucher des personnes âgées qui se trouvent peut-être dans une situation comme celle dont je viens de parler?

Le président: L'une ou l'autre de vous trois peut répondre.

Mme Susan Verlinden: J'y ai justement réfléchi hier. Il est vrai que dans bien des populations immigrantes, les parents sont censés rester à la maison pour s'occuper des enfants et des petits-enfants. Parfois, il finissent par devoir trouver du travail parce qu'ils n'arrivent pas à joindre les deux bouts. Nous voyons cela très souvent.

Je pense que la formation, comme l'apprentissage de l'anglais, est très importante. Si l'on encourageait les immigrants qui ne parlent pas anglais à apprendre la langue lorsqu'ils arrivent au pays, je pense que ce serait beaucoup plus facile pour eux lorsqu'ils doivent trouver du travail.

M. Devinder Shory: La Calgary Seniors' Resource Society emploie-t-elle beaucoup d'aînés, comme employés ou bénévoles?

Mme Susan Verlinden: Beaucoup de bénévoles sont des aînés, car ils ont le temps de faire du bénévolat. Je pense que nous sommes les trois aînés qui occupons un emploi à la Calgary Seniors.

M. Devinder Shory: Vous avez mentionné, madame Williams et madame Cooper-Ponte, qu'ils aiment y travailler et se sentent valorisés. Est-ce la raison pour laquelle les aînés ont la motivation de travailler et même de devenir des bénévoles?

Mme Susan Verlinden: Oui. Nous aimons tous notre travail. Nous aimons travailler à la Calgary Seniors' Resource Society.

Nos bénévoles aiment accomplir quelque chose d'utile et interagir avec les autres aînés qui ont besoin d'un peu d'aide, comme d'être conduits à leurs rendez-vous médicaux ou à l'épicerie pour faire des achats. Nous avons aussi un programme de visites; beaucoup d'aînés vivant dans l'isolement en sont très reconnaissants. Ils aiment les programmes.

Mme Dianne Cooper-Ponte: J'aimerais ajouter quelque chose. Mon mari est l'un de nos bénévoles; il a 75 ans. Habituellement, il fait du bénévolat trois ou quatre jours par semaine au sein du programme de transport accompagné.

L'une des raisons pour lesquelles je suis devenue bénévole, et ensuite une employée, c'est que nous voulions rester actifs. Nous nous considérons comme de jeunes aînés. Oui, nous avons de la chance. Nous avons des régimes de pension de notre entreprise et nous pourrions rester à la maison. Nous pourrions nous occuper de nos petits-enfants. Nous ne nous intéressons pas tellement aux voyages, car je m'occupe de mes parents âgés.

Nous avons décidé que nous voulions travailler avec des gens qui nous ressemblent et qui sont aux prises avec des problèmes de santé semblables à ceux qu'ont connus nos parents. Ainsi, nous pouvons redonner aux gens, et nous y prenons plaisir. D'un point de vue financier, nous n'avons pas besoin de le faire, mais nous voulons le faire. Bon nombre de nos bénévoles pensent comme mon mari et moi.

• (1235)

M. Devinder Shory: Merci.

Madame Verlinden, vous avez dit avoir suivi un cours. De quel cours s'agit-il? A-t-il été difficile de parfaire vos compétences?

Mme Susan Verlinden: Il s'agissait pour moi d'un changement de carrière. J'ai exercé le métier de coiffeuse durant de nombreuses années. J'ai travaillé pour mon mari, qui avait une petite entreprise d'assurance. Nous avons été mariés pendant deux ans puis, malheureusement, il est décédé, et les activités de l'entreprise ont cessé. Je me suis donc retrouvée sans emploi. Ensuite, j'ai été malade.

Heureusement, j'avais un peu d'argent de côté pour vivre, mais les réserves ont vite baissé, et j'ai décidé que je devais aller travailler. J'ai suivi un cours de six semaines au bureau de l'assurance-emploi. On m'a guidée sur le type d'emploi que je voulais et la façon de chercher un emploi. Ensuite, j'ai suivi le cours intitulé Prospect Human, qui durait deux semaines, je crois. C'est ainsi que j'ai obtenu mon emploi à la Calgary Seniors.

Je n'ai pas eu besoin de beaucoup de perfectionnement. Il fallait seulement que je sorte de chez moi et que je trouve un travail que je pouvais faire. Comme je n'avais jamais travaillé dans le monde des affaires, mes compétences étaient un peu limitées. J'avais des compétences de base en travail de bureau, mais je continue mon apprentissage dans le cadre de mon travail.

C'est difficile si l'on change complètement de carrière.

Le président: Merci.

Allez-y, madame Williams.

Mme Mildred Williams: J'aurais quelques observations à ajouter.

Hier, j'ai remarqué, en jetant un coup d'oeil à mes bénévoles, que la moitié d'entre eux sont des aînés. Je sais qu'ils ne sont pas des employés, mais c'est ainsi que j'ai obtenu mon emploi au départ — en faisant du bénévolat au sein de l'organisme. Puis, un jour, mon mari m'a demandé pourquoi je ne demandais pas s'ils avaient un emploi rémunéré à m'offrir. J'ai donc présenté une demande, et il se trouve que le moment était opportun, puisque j'ai été embauchée sur-le-champ.

Selon moi, si les aînés font du bénévolat, cela peut mener à un emploi; au moins, ils seraient là-bas. En même temps, cela pourrait aider les gens de Calgary-Nord-Est à gagner en confiance et possiblement à parfaire leur connaissance de l'anglais. Et le bénévolat pourrait apporter d'autres avantages.

Le président: Très bien.

C'est au tour de M. Cleary.

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

J'ai une question à poser à M. Roberts, mais avant, j'ai une question pour les charmantes dames de Calgary.

Madame Verlinden, j'ai noté ce que vous avez dit à la toute fin de votre intervention. Vous avez indiqué que c'est difficile pour les aînés qui réintègrent la population active ou qui occupent un autre emploi après la retraite, en particulier lorsqu'ils changent de carrière.

Madame Williams, en votre qualité de coordonnatrice du transport des aînés, diriez-vous que les aînés que vous rencontrez qui travaillent le font par obligation? Sont-ils heureux dans ce qu'ils font? Ont-ils de nombreuses préoccupations? Pouvez-vous me donner un aperçu de ce que vous observez?

Mme Mildred Williams: Je ne comprends pas votre question, car les aînés dont je m'occupe ne travaillent pas.

• (1240)

M. Ryan Cleary: Ils ne travaillent pas. Sont-ils des bénévoles?

Mme Mildred Williams: Non, non. Les bénévoles sont des aînés et certains d'entre eux travaillent, mais les aînés dont je m'occupe et qui demandent de l'aide ne travaillent pas et ne sont pas capables...

M. Ryan Cleary: Excusez-moi. Les bénévoles avec qui vous travaillez et qui travaillent, le font-ils parce qu'ils sont obligés de le faire, parce qu'ils doivent le faire? En général, sont-ils heureux de faire partie de la population active?

Mme Mildred Williams: Il y en a quelques-uns qui travaillent par choix. Ils possèdent leur propre entreprise et ils veulent continuer de la gérer, même s'ils sont âgés. Les autres sont à la retraite.

M. Ryan Cleary: Et ils travaillent.

Mme Mildred Williams: Les bénévoles aînés sont à la retraite.

Le président: Ils donnent de leur temps durant leur retraite.

Il est probablement difficile de répondre à cette question, mais allez-y.

M. Ryan Cleary: Merci beaucoup, madame Williams. Je vais maintenant m'adresser à M. Roberts.

Monsieur Roberts, dans votre déclaration préliminaire, vous avez dit que certains aînés se résignent à être réembauchés à un salaire inférieur. Les mots que j'ai notés, en ce qui concerne la perte de salaire, sont « importante » et « durable ».

Ma question est la suivante: Dans quelle mesure les salaires sont-ils inférieurs? Avez-vous des statistiques à ce sujet?

M. Chris Roberts: Je peux certainement vous les fournir. Je ne les ai pas ici avec moi, mais il s'agit de pertes importantes. Cette baisse importante de revenus est typique de ces groupes plus âgés, en partie parce que les travailleurs ayant le plus d'ancienneté, les travailleurs de longue date ont atteint un certain niveau salarial dans le cadre de leur emploi précédent.

M. Ryan Cleary: Je suppose qu'ils ont des avantages reportés de leur carrière et qu'ils travaillent donc pour gagner de l'argent supplémentaire?

M. Chris Roberts: Je dirais que la forte augmentation de la participation au marché du travail et des taux d'emploi parmi les travailleurs âgés nous indique un certain nombre de choses. Le niveau de scolarité est supérieur, surtout chez les femmes — je doute que le fait que notre groupe est composé presque exclusivement de femmes soit dû au hasard —, et les possibilités sont plus nombreuses. Il y a aussi l'insécurité financière associée au long déclin de la protection en matière de pension, et le fait que le groupe qui s'endette le plus rapidement est celui des Canadiens âgés.

La participation prolongée à un emploi rémunéré découle d'un mélange d'insécurité financière et de possibilités.

M. Ryan Cleary: Vous avez dit quelque chose d'intéressant. Vous avez dit que les personnes âgées s'endettaient plus rapidement. Comment expliquez-vous cela?

M. Chris Roberts: Il peut y avoir plusieurs raisons. Cela peut-être lié à la situation du marché de l'immobilier et des dettes hypothécaires, mais aussi à une dette à la consommation grandissante ou qui s'accumule plus rapidement, en partie à cause de la crise économique et financière que nous venons de vivre.

C'est une combinaison de facteurs, je crois, mais il est généralement admis que l'endettement gagne de la vitesse chez les 55 ans et plus.

Le président: Vous avez environ 30 secondes pour formuler un bref commentaire.

M. Ryan Cleary: Ça va.

Le président: D'accord.

Passons à M. Butt.

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

Merci à tous de vous être joints à nous, ici, à Ottawa, et là-bas, à Calgary.

Je vais commencer par deux questions à M. Roberts. Le CTC continue-t-il d'appuyer les dispositions sur la retraite obligatoire contenues dans les conventions collectives négociées par de nombreux syndicats membres de votre organisation, malgré le fait qu'elles aient été éliminées à l'échelon fédéral et dans la plupart des provinces? Continuez-vous d'appuyer les dispositions sur la retraite obligatoire dans les conventions collectives?

M. Chris Roberts: C'est une bonne question. Certains de nos membres affiliés le font. Je veux dire qu'ils appuient le principe selon lequel les travailleurs devraient laisser leur emploi et partir à la retraite lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans, de manière à libérer des postes pour la relève.

Ce grand principe a ses mérites. Si l'on examine la chute du taux d'emploi qui se produit chez les jeunes depuis 2009 et la croissance soutenue du taux d'emploi chez les travailleurs âgés, on constate que les travailleurs âgés se font réembaucher dans des emplois des services au détail, et souvent dans des postes non conventionnels qui, normalement, devraient intéresser les jeunes.

Outre le principe d'accroître les occasions d'emploi pour les jeunes, nous appuyons sans retenue celui de procurer une retraite sûre et convenable aux travailleurs qui ont atteint l'âge.

• (1245)

M. Brad Butt: Ma deuxième question concerne les droits d'ancienneté consignés dans de nombreuses conventions collectives. On aurait tendance à penser que ces dispositions avantagent les travailleurs âgés, puisque l'on présume qu'en cas de mises à pied, ce sont les travailleurs avec le moins d'ancienneté qui seront remerciés les premiers, et que l'on gardera ceux qui auront le plus d'ancienneté et qui seront plus âgés.

Est-il exact de dire que, dans bien cas, les conventions collectives aident à protéger les travailleurs âgés et leur permettent de garder leur emploi?

M. Chris Roberts: Oui, je suis d'accord avec cette affirmation. Je crois que les syndicats ont un rôle important à jouer pour aider les travailleurs âgés à rester au travail et contribuer au maintien en poste des travailleurs qui ont le plus d'ancienneté. En plus de cela, les syndicats peuvent négocier certaines choses comme des retraites progressives, des possibilités de congé et des horaires de travail souples, ainsi que des lieux de travail adaptés et accueillants pour les travailleurs âgés. Les syndicats peuvent aussi collaborer avec les employeurs pour gérer l'instauration de nouvelles technologies et de nouvelles façons d'organiser le travail, développer la formation et cerner les besoins des travailleurs âgés afin qu'ils puissent s'adapter à la transformation de leur environnement.

M. Brad Butt: Mon autre question porte sur l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, dont vous avez parlé. Nous avons entendu au moins deux autres témoins faire grand éloge de cette initiative, mais l'on vous sent un peu moins enthousiaste à cet égard. Jusqu'ici, tout nous prouve que nous tenons là un programme qui remporte un vif succès. Il a permis la réintégration d'un très haut pourcentage de travailleurs qui avaient été déplacés parce qu'ils étaient dans une ville à industrie unique et que l'usine a fermé. Tous ont dû se recycler.

Je veux seulement clarifier les choses. Vous êtes pour. Le CTC appuie l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Vous estimez que c'est un programme qui fonctionne bien. Il pourrait peut-être être amélioré. Personne ne s'objectera jamais à ce que des programmes soient examinés dans le but de les améliorer. Mais, vous convenez que le programme remporte un vif succès, n'est-ce pas?

M. Chris Roberts: C'est précisément ce que j'essayais de communiquer. Je ne voulais pas donner l'impression du contraire.

Nous avons aussi jeté un coup d'oeil à l'évaluation du programme, qui, de façon générale, indique que l'initiative ciblée a été très bien reçue et qu'elle a eu du succès. Nous croyons qu'elle pourrait être bonifiée afin d'inclure d'autres travailleurs âgés. Il faudra ajouter toute une série d'autres mesures pour appuyer l'initiative — intervention précoce, perfectionnement des compétences en continu, offres de formation et efforts d'alphabétisation en milieu de travail —, afin que les travailleurs âgés des secteurs traditionnels puissent plus facilement retrouver du travail en cas de crise sectorielle ou de ralentissement dans ces industries.

M. Brad Butt: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Roberts, et merci d'avoir souligné certains des aspects importants du programme des travailleurs âgés et des conventions collectives.

Au tour, maintenant, de M. Cuzner.

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

Merci aux témoins. Je crois qu'il est d'une certaine façon approprié d'avoir ces dames en ligne depuis Calgary. Je tiens seulement à vous informer que nous appuierons les Pingouins de Pittsburgh, car nous savons que Calgary a dans ses rangs un travailleur âgé en la personne de Jarome Iginla, un des enfants chéris de la ville. C'est probablement un travailleur étranger temporaire. Il est là-bas pour un contrat d'un an seulement. En fait, c'est peut-être un travailleur-âgé-étranger-temporaire.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: Je sais qu'un jeune de Cole Harbour va l'aider à remporter sa première bague de la Coupe Stanley.

Si je peux poser ma première question à ces dames, bien que votre organisme soit de toute évidence branché sur une plus vaste gamme... Pouvez-vous nous brosser un portrait des personnes à qui vos services s'adressent? En ce qui vous concerne particulièrement, madame Williams, vous affirmez que vous pourriez probablement arriver sans le revenu additionnel, mais, madame Cooper-Ponte, votre mari et vous êtes plutôt en bonne posture.

Dans ce portrait de vos clients, y en aurait-il plus dans la première catégorie, c'est-à-dire des gens qui ne sont peut-être pas en mesure de subvenir à leurs besoins, qui ne sont peut-être pas aussi à l'aise qu'ils le voudraient sur le plan financier? Bon, je présume que tout le monde n'est jamais aussi à l'aise qu'il le souhaiterait, mais je crois que vous comprenez le sens de ma question...

• (1250)

Mme Dianne Cooper-Ponte: Oui. Nos clients sont habituellement des personnes à faible revenu, isolées, vulnérables, sans soutien familial ou autre sinon très peu, et elles ont très souvent des problèmes de mobilité...

Mme Mildred Williams: Et financiers...

Mme Dianne Cooper-Ponte: ... et des problèmes financiers. Ce sont ces personnes qui sollicitent nos services, n'importe qui d'au

moins 60 ans qui bénéficie du programme albertain d'aide aux aînés, l'AISH, et qui dépendra ensuite des prestations de la SV — les revenus de l'AISH sont plus importants que ceux de la SV — jusqu'à notre client le plus âgé, qui a eu 100 ans cette semaine. Ce sont ces personnes avec lesquelles nous travaillons tous les jours, et aucune d'elles ne fait partie de la population active.

M. Rodger Cuzner: Sont-ils nombreux à signifier le besoin ou à formuler le souhait de s'intégrer à la population active et, peut-être, à vous faire part des obstacles auxquels ils se butent en essayant de le faire?

Mme Dianne Cooper-Ponte: Non. La plupart ne pourraient pas réintégrer la population active, compte tenu des autres problèmes auxquels ils sont confrontés.

M. Rodger Cuzner: Je suppose que la décision de faire passer de 65 à 67 ans l'âge d'admissibilité à la SV a dû susciter beaucoup d'inquiétude.

Mme Dianne Cooper-Ponte: Je crois que nos services de sensibilisation auraient entendu plus de récriminations à cet égard, car ce sont eux qui auraient eu affaire avec les personnes visées, c'est-à-dire avec celles qui travaillent peut-être, mais qui ne savent plus, maintenant, à quelle aide elles auront accès une fois qu'elles auront quitté le marché du travail, ou qui ont déjà quitté le marché du travail, mais qui ne peuvent pas encore toucher la SV.

M. Rodger Cuzner: En posant cette question, je m'aperçois que vous travaillez avec des personnes qui sont déjà dans cette zone. La plupart d'entre elles seraient admissibles, alors je présume que ce sont ceux d'une tranche d'âge plus jeune — tous ceux qui ont moins que 55 ans — que ces changements interpellent le plus.

Mme Dianne Cooper-Ponte: C'est exact. Nos services de sensibilisation travaillent maintenant auprès des personnes de 55 ans et plus.

Mme Mildred Williams: Mon groupe est composé de personnes de 65 ans et plus, alors je n'entends personne se plaindre à ce propos.

M. Rodger Cuzner: Oui, d'accord.

Cela me suffit, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Cuzner.

De toute évidence, tout le monde a son opinion sur ce que cela devrait faire et pas.

J'aimerais remercier celles qui ont témoigné depuis Calgary et qui nous ont fait part de leurs expériences, et, bien sûr, M. Roberts, pour sa présence et pour s'être plié à notre horaire. C'est quelque chose qui me touche beaucoup.

Y a-t-il quelqu'un de l'autre côté qui veut poser d'autres questions? Ou n'importe qui d'autre? Non.

Nous vous remercions sincèrement d'être venus témoigner.

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>