



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# **MOBILISER L'EXPÉRIENCE : POSSIBILITÉS POUR LES PERSONNES ÂGÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

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

**Le président**

**Phil McColeman**

**DÉCEMBRE 2013**

**41<sup>e</sup> LÉGISLATURE, DEUXIÈME SESSION**

---

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>

**MOBILISER L'EXPÉRIENCE : POSSIBILITÉS  
POUR LES PERSONNES ÂGÉES SUR  
LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

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

**Le président**

**Phil McColeman**

**DÉCEMBRE 2013**

**41<sup>e</sup> LÉGISLATURE, DEUXIÈME SESSION**



**COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES  
HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES  
COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET  
DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES**

**PRÉSIDENT**

Phil McColeman

**VICE-PRÉSIDENTS**

Jinny Jogindera Sims

Rodger Cuzner

**MEMBRES**

Scott Armstrong

Alexandre Boulerice

Brad Butt

Joe Daniel

Sadia Groguhé

Colin Mayes

Cathy McLeod

Devinder Shory

Jonathan Tremblay

**AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉ**

Jean-François Larose

Elaine Michaud

Jamie Nicholls

Mike Wallace

**GREFFIÈRE DU COMITÉ**

Caroline Bosc

**BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT**

**Service d'information et de recherche parlementaires**

Chantal Collin, analyste

Havi Echenberg, analyste

Isabelle Lafontaine-Émond, analyste

**COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES  
HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES  
COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET  
DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES**

**PRÉSIDENT**

Ed Komarnicki

**VICE-PRÉSIDENTS**

Chris Charlton  
Rodger Cuzner

**MEMBRES**

Marjolaine Boutin-Sweet  
Brad Butt  
Ryan Cleary  
Joe Daniel  
François Lapointe

Kellie Leitch  
Colin Mayes  
Phil McColeman  
Devinder Shory

**AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉ**

Mark Adler  
Harold Albrecht  
Joyce Bateman  
Candice Bergen  
Alexandre Boulerice

Patrick Brown  
L'hon. Michael D. Chong  
Wladyslaw Lizon  
Ted Opitz  
Annick Papillon

**GREFFIÈRE DU COMITÉ**

Caroline Bosc

**BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT**

**Service d'information et de recherche parlementaires**

Chantal Collin, analyste

Sandra Gruescu, analyste

André Léonard, analyste



# **LE COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES**

a l'honneur de présenter son

## **DEUXIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié les possibilités pour les personnes âgées sur le marché du travail et a convenu de faire rapport de ce qui suit :



# TABLE DES MATIÈRES

---

MOBILISER L'EXPÉRIENCE : POSSIBILITÉS POUR LES PERSONNES PLUS ÂGÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL .....	1
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE 1 – POSSIBILITÉS POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS.....	1
1. Contexte .....	1
2. Situation sur le marché du travail des personnes plus âgées.....	3
CHAPITRE 2 – GARDER LES TRAVAILLEURS ÂGÉS EN EMPLOI.....	6
1. Questions financières .....	7
a) Défis .....	7
b) Solutions .....	10
2. Problèmes de santé.....	11
a) Défis .....	11
b) Solutions .....	12
CHAPITRE 3 – DÉFIS ET SOLUTIONS POUR LES CHÔMEURS ÂGÉS .....	16
1. Niveau de compétences des travailleurs âgés .....	17
a) Défis .....	17
b) Solutions .....	18
2. Salaires offerts pour un nouvel emploi .....	22
a) Défis .....	22
b) Solutions .....	23
3. Discrimination basée sur l'âge (âgisme).....	23
a) Défis .....	23
b) Solutions .....	24
CONCLUSION .....	28
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	29
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	31
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES .....	35
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT .....	37
RAPPORT SUPPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA.....	39



# **MOBILISER L'EXPÉRIENCE : POSSIBILITÉS POUR LES PERSONNES PLUS ÂGÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

---

## **INTRODUCTION**

Le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (ci-après, le Comité) a adopté une motion le 18 avril 2013 afin d'entreprendre une étude « axée sur les possibilités d'emploi pour les personnes âgées et sur le soutien qui leur est offert par l'intermédiaire du gouvernement fédéral ».

Huit réunions ont eu lieu entre avril et juin 2013, recueillant le témoignage de chercheurs dans le domaine, de représentants d'un ministère<sup>1</sup> et d'agences fédérales, d'employeurs, de syndicats, d'organisations de personnes âgées et de fournisseurs de services. Les membres du Comité souhaitent exprimer toute leur gratitude aux personnes qui ont témoigné devant le Comité ou déposé des mémoires, sans quoi cette étude n'aurait pas été possible.

Tout d'abord, ce rapport ne cherche pas à obliger les personnes à travailler à un âge plus avancé, mais plutôt à présenter les possibilités d'emploi qui existent pour celles qui désirent le faire, les obstacles à une participation plus longue au marché du travail et les programmes et services pouvant les aider à surmonter ces obstacles.

Le premier chapitre du rapport présente le contexte et les possibilités d'emploi pour les travailleurs plus âgés. Le deuxième chapitre s'attarde aux moyens que peuvent prendre les employeurs pour garder leurs travailleurs âgés. Le troisième chapitre s'intéresse aux obstacles et solutions pour les chômeurs âgés qui cherchent un emploi. Enfin, la conclusion résume les principaux constats et recommandations du rapport.

## **CHAPITRE 1 – POSSIBILITÉS POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS**

### **1. Contexte**

D'abord, il convient de souligner que quand on parle de travailleurs âgés, il s'agit souvent de personnes âgées de 55 à 64 ans. D'autres définitions incluent également des travailleurs un peu plus jeunes (45 à 54 ans) ou plus vieux (65 à 74 ans). Ceci dépend souvent des données utilisées et du but visé.

---

1 Le ministère fédéral mentionné dans ce paragraphe est le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada. Depuis la comparution de leurs représentants devant le Comité, son nom a changé pour Emploi et Développement social Canada. Ce rapport fait référence à l'ancien nom du ministère parce qu'au moment de leur comparution, les témoins étaient des représentants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Le vieillissement de la population canadienne est un phénomène bien connu. Il est causé par l'augmentation de l'espérance de vie et de l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération des « baby-boomers » (nés entre 1946 et 1965), qui a été suivie par une génération moins nombreuse. En 2011, la population « en âge de travailler » (âgée de 15 à 64 ans) représentait 68,5 % de la population canadienne<sup>2</sup>. Selon les projections de Statistique Canada (scénario de croissance moyenne), cette proportion devrait atteindre 60,9 % en 2031 et 58,9 % en 2061<sup>3</sup>. Il y aura donc moins de travailleurs pour chaque personne qui n'est pas en âge de travailler (enfant ou personne âgée).

Plusieurs services publics (p. ex. soins de santé, Sécurité de la vieillesse (SV)) sont payés à même les revenus gouvernementaux annuels. De plus, le produit intérieur brut (PIB) réel par habitant est souvent vu comme une bonne approximation du niveau de vie. Le PIB par habitant peut être vu comme le produit de deux facteurs : d'un côté, la production par heure travaillée (productivité); de l'autre, le nombre d'heures travaillées par habitant. Pour maintenir une croissance du PIB réel par habitant similaire à celle connue par le passé, il faudra donc augmenter l'un ou l'autre de ces facteurs. Pour ce qui est du nombre d'heures travaillées par habitant, comme la proportion de personnes en âge de travailler devrait aller en diminuant, il faudra donc hausser la participation au marché du travail et réduire le chômage chez certains groupes comme les Autochtones, les personnes handicapées, les immigrants récents, et les personnes plus âgées<sup>4</sup>.

Pour les chômeurs plus âgés, cela peut signifier être capable plus facilement de se trouver un emploi, ou pour les travailleurs âgés, de continuer à travailler à un âge plus avancé, pour ceux qui le peuvent et le souhaitent. Ceci contribuerait également à réduire les pénuries de main-d'œuvre qui surviennent dans certaines professions ou dans certaines régions du pays.

Il n'y a pas de cause unique au problème de la pénurie de main-d'œuvre et il n'y a pas de solution unique non plus. La FCEI estime qu'une part importante de la solution consiste à améliorer le taux de participation des groupes habituellement sous-représentés sur le marché du travail, comme les travailleurs âgés<sup>5</sup>.

Louis-Martin Parent  
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

---

2 Statistique Canada, [Population selon les grands groupes d'âge et le sexe, chiffres de 2011 pour les deux sexes, pour le Canada, les provinces et les territoires.](#)

3 Statistique Canada, [Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2011 à 2036](#), p. 168 et 239.

4 Ressources humaines et Développement social Canada, Industrie Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, [Les incidences du vieillissement de la population canadienne sur le marché du travail et les compétences : Synthèse des principaux résultats et de leurs incidences sur les politiques](#), Initiative de recherche sur les compétences, avril 2008.

5 *Témoignages*, réunion n° 86, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 juin 2013, 1150.

## 2. Situation sur le marché du travail des personnes plus âgées

Lors de la récession de 2008-2009, le taux de chômage est passé de 6,1 % en octobre 2008 à 8,7 % en août 2009, puis est graduellement redescendu pour atteindre 7,1 % en mai 2013<sup>6</sup>. Le tableau 1 montre la croissance de l'emploi par groupe d'âge entre les mois de mai 2008 et 2013 ainsi que le taux de chômage pour les mêmes mois<sup>7</sup>. On peut constater qu'en général, les groupes plus âgés ont un taux de chômage comparable ou inférieur aux personnes d'âge moyen (25 à 44 ans) et de beaucoup inférieur aux jeunes (15 à 24 ans). La croissance de l'emploi a été plus forte chez les groupes plus âgés, mais ceci reflète en partie une croissance plus forte de la population active (employés et chômeurs) chez les groupes plus âgés, à cause du vieillissement de la population et d'une hausse du taux d'activité parmi ces groupes<sup>8</sup>.

**Tableau 1 – Taux de chômage et croissance de l'emploi, mai 2008 et 2013, par groupe d'âge, données non désaisonnalisées**

Groupe d'âge	Taux de chômage (%)		Croissance de l'emploi, mai 2008-mai 2013 (%)
	Mai 2008	Mai 2013	
15-24	13,5	15,4	-5,5
25-44	4,9	5,9	1,5
45-49	4,0	4,9	-11,6
50-54	4,7	5,5	12,3
55-59	5,1	5,8	18,2
60-64	5,9	6,0	32,9
65-69	2,9	4,4	45,9
70+	1,9	3,1	49,7
<b>Total</b>	<b>6,2</b>	<b>7,2</b>	<b>3,9</b>

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, [tableau Cansim 282-0001](#).

Certains secteurs d'activité sont en déclin alors que d'autres connaissent une croissance plus forte, ce qui peut avoir un impact sur les travailleurs âgés. Le tableau 2 montre la croissance de l'emploi et la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus en mai 2008 et mai 2013, par secteur d'activité.

Au cours des cinq dernières années, l'emploi total a crû de 3,9 %. La proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus est passée de 15,5 à 19,0 %. Étrangement, cette proportion a augmenté un peu plus dans le secteur des biens que dans celui des services, alors que l'emploi total dans le secteur des biens a connu une baisse. Les secteurs où la

---

6 Statistique Canada, Enquête sur la population active, [tableau Cansim 282-0094](#), données désaisonnalisées.

7 Ici, les données sont non désaisonnalisées car on utilise le même mois (mai) de deux années différentes.

8 Le taux d'activité pour les personnes d'un certain groupe d'âge est le nombre d'employés et de chômeurs (population active) divisé par la population totale de ce groupe d'âge, qui comprend, outre la population active, les retraités, les étudiants et les personnes qui ne sont pas considérées comme des chômeurs car elles ne sont pas à la recherche d'un emploi.

proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus est la plus forte sont l'agriculture (35 %), la pêche, la chasse et le piégeage (31,5 %) et les services immobiliers et de location (30,4 %). À l'opposé, la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus est très faible dans l'hébergement et les services de restauration (9,8 %).

**Tableau 2 – Croissance de l'emploi total (15 ans et plus) de mai 2008 à mai 2013 et proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus, par secteur d'activité**

Secteur d'activité	Croissance de l'emploi de mai 2008 à 2013 (%)	Proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus (%)	
		Mai 2008	Mai 2013
<b>Secteur de la production de biens</b>	-3,6	15,2	19,3
Agriculture	0,6	31,2	35,0
Foresterie et exploitation forestière	-3,1	17,6	18,6
Pêche, chasse et piégeage	-8,0	22,1	31,5
Mines, pétrole et gaz	10,9	14,8	16,7
Services publics	-11,6	14,6	18,5
Construction	8,8	13,1	16,2
Fabrication	-13,3	13,7	19,0
<b>Secteur des services</b>	6,2	15,6	18,9
Commerce de gros	2,6	14,6	20,6
Commerce de détail	0,6	13,3	17,3
Transport et entreposage	2,0	18,6	23,5
Finance et assurances	1,5	13,3	17,4
Services immobiliers et de location	9,9	24,6	30,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	13,6	16,4	19,0
Services aux entreprises	2,7	17,2	21,2
Services d'enseignement	10,3	18,5	21,0
Soins de santé et assistance sociale	14,7	17,3	20,2
Information, culture et loisirs	3,5	13,7	15,6
Hébergement et services de restauration	5,6	8,3	9,8
Autres services	3,5	19,2	21,0
Administrations publiques	4,2	15,8	19,0
<b>Total</b>	<b>3,9</b>	<b>15,5</b>	<b>19,0</b>

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, [tableau Cansim 282-0007](#).

La proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus qui sont des travailleurs autonomes est plus élevée que celle des travailleurs âgés de 25 à 54 ans. Pour ces deux groupes d'âge, cette proportion a baissé dans les cinq dernières années, de 15,2 à 14,7 % pour les travailleurs âgés de 25 à 54 ans et de 27,2 à 26,0 % pour les travailleurs de 55 ans et plus<sup>9</sup>. La proportion de travailleurs autonomes chez les travailleurs âgés de

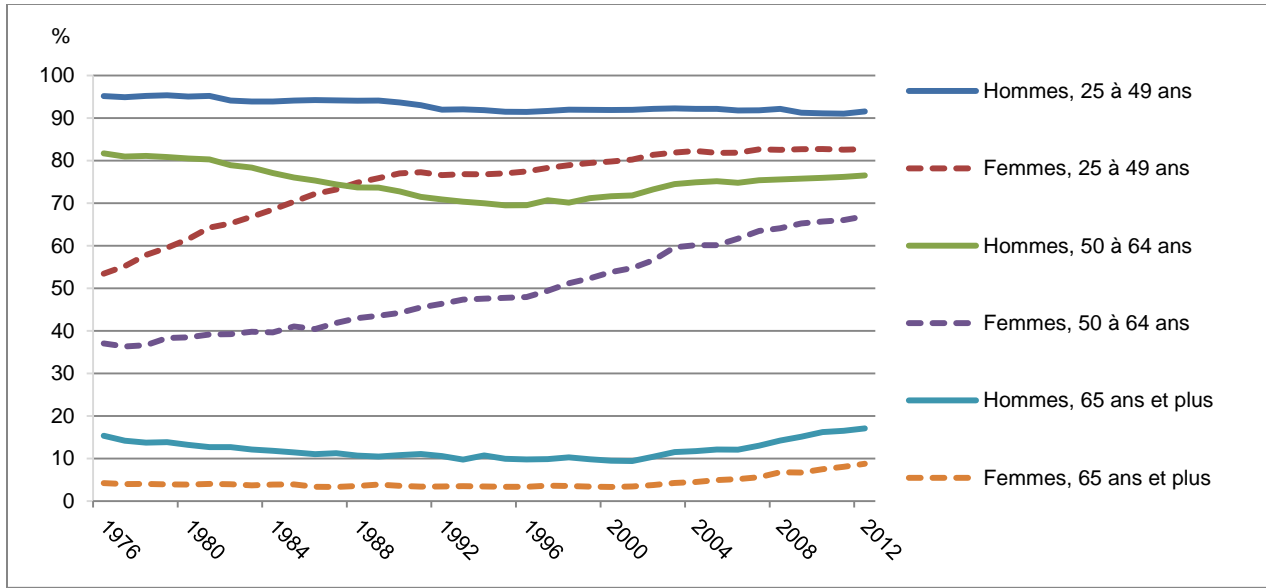
9 Données obtenues de Statistique Canada, Enquête sur la population active.



55 ans et plus a augmenté dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (de 57,1 à 60,4 %) et dans l'hébergement et la restauration (de 24 à 26 %).

Un autre phénomène observable depuis quelques années et rapporté par certains témoins est la hausse du taux d'activité chez les groupes âgés, tel qu'illustré à la figure 1.

**Figure 1 – Taux d'activité par groupe d'âge et sexe, Canada, 1976 à 2012**



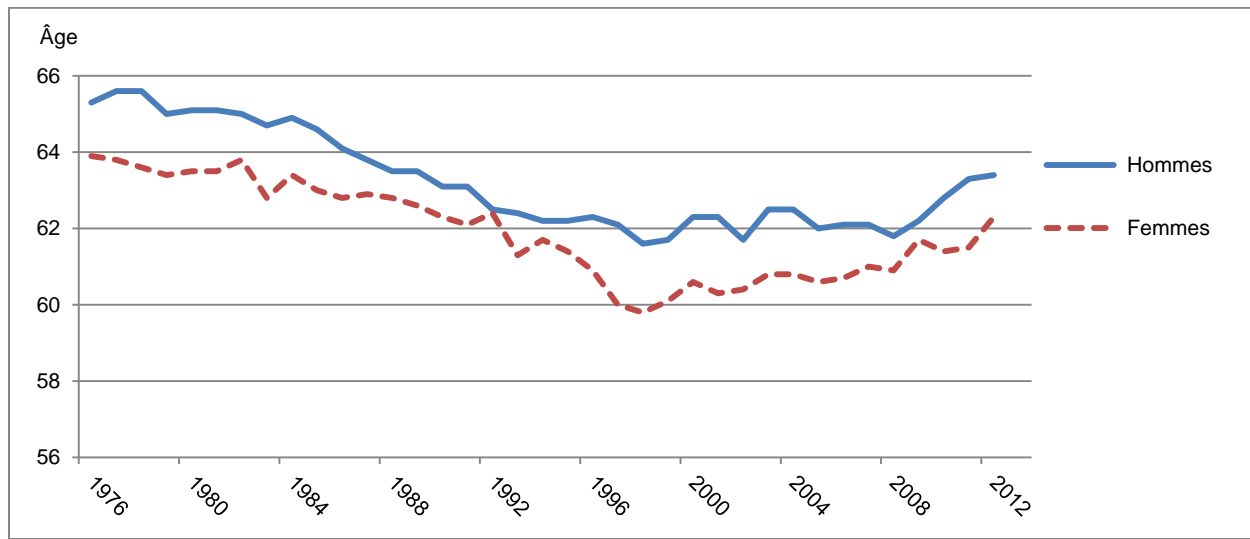
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, [tableau Cansim 282-0002](#).

La hausse du taux d'activité des personnes de 50 ans et plus peut être attribuée à la hausse du taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans dans les années 1970-1980, qui sont demeurées actives après 50 ans dans les décennies suivantes. On peut aussi expliquer cette hausse par l'augmentation du niveau de scolarité, car les personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé ont tendance à participer plus fortement au marché du travail. Par exemple, en 2012, les personnes âgées de 55 ans et plus ayant fait des études secondaires partielles avaient un taux d'activité de 24,4 %, mais celles qui détenaient un grade universitaire avaient un taux d'activité de 50,2 %. Or, de 1990 à 2012, la proportion de personnes de 55 ans et plus avec un grade universitaire est passée de 6,0 à 18,4 %<sup>10</sup>.

L'âge moyen de la retraite, tel qu'illustré à la figure 2, a diminué régulièrement dans les années 1980 et 1990 pour atteindre un minimum de 60,9 ans en 1998. Depuis, il semble augmenter légèrement et se situait à 62,9 ans en 2012. Les hommes ont tendance à prendre leur retraite à un âge plus tardif que les femmes : l'écart entre l'âge de la retraite moyen des hommes et des femmes s'est maintenu entre 0 et 2 ans.

10 Statistique Canada, Enquête sur la population active, [tableau Cansim 282-0004](#).

**Figure 2 – Âge moyen de la retraite, par sexe, Canada, 1976 à 2012**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, [tableau Cansim 282-0051](#).

Enfin, tel que mentionné par plusieurs témoins, l'âge de la retraite varie en fonction de la profession. Par exemple, en 2012, l'âge moyen de la retraite était de 61,2 ans dans les professions liées à l'administration et la finance, mais de 64,7 ans dans les professions de la vente et des services<sup>11</sup>.

## CHAPITRE 2 – GARDER LES TRAVAILLEURS ÂGÉS EN EMPLOI

Les travailleurs âgés ont un rôle important à jouer au sein des entreprises. De par leur expérience, ils peuvent transmettre leurs connaissances aux plus jeunes, parfois par le biais du mentorat.

Nous devons vraiment cultiver les possibilités sans égales de mentorat que nous possédons ici pour transmettre les connaissances entre les générations<sup>12</sup>.

David Whitten  
Whitten and Lublin

Les travailleurs âgés prennent leur retraite pour différentes raisons, qui ont été exposées par des représentants de Statistique Canada.

On a aussi demandé aux personnes de 50 ans et plus, qui avaient pris une première retraite entre 1997 et 2007, les raisons de leur départ à la retraite. Les réponses multiples étaient permises. La raison la plus souvent invoquée était que les gens voulaient arrêter de travailler. Venait ensuite le fait qu'ils avaient un revenu adéquat et l'accès à des mesures de retraite anticipée à leur emploi. Les problèmes de santé et de stress étaient invoqués par 26 % des répondants alors qu'un peu moins de 10 % d'entre

11 Données obtenues de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

12 *Témoignages*, réunion n° 86, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 juin 2013, 1220.

eux rapportaient devoir s'occuper d'un proche. Les mises à pied étaient invoquées par 12 % d'entre eux et les mesures de retraite obligatoire par 10 % d'entre eux. Le fait que les compétences étaient dépassées était mentionné par 8 % d'entre eux. Les raisons comme la discrimination et le fait d'avoir une pension réduite en présence d'un salaire étaient invoquées par 5 et 7 % des répondants<sup>13</sup>.

Diane Galarneau  
Statistique Canada

Les employeurs qui veulent garder leurs travailleurs âgés et éviter qu'ils partent à la retraite ont donc parfois de la difficulté à le faire pour une ou plusieurs de ces raisons. Ce chapitre examine ces défis et des solutions possibles pour les surmonter.

## 1. Questions financières

### a) Défis

Plusieurs témoins ont rapporté que certains travailleurs âgés continuent à travailler parce qu'ils n'ont pas le choix de le faire, n'ayant pas les ressources financières pour prendre leur retraite.

Certains témoins ont mentionné que le fait d'augmenter graduellement l'âge d'admissibilité à la pension de la SV de 65 à 67 ans entre 2023 et 2029 pourrait augmenter l'offre de travail des personnes de ces âges.

La décision annoncée dans le budget de 2012 de hausser l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse de 65 à 67 ans a reçu l'appui des membres de la FCEI, probablement encore une fois en raison des pénuries de main-d'œuvre<sup>14</sup>.

Louis-Martin Parent  
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Cependant, l'effet dépend en partie de la réaction des provinces quant à leurs propres programmes sociaux. Comme l'a indiqué un représentant de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) :

L'augmentation de l'âge d'admissibilité assure la viabilité du programme dans le contexte d'une population vieillissante, car il y aura moins de Canadiens en âge de travailler pour financer les prestations que toucheront un plus grand nombre de retraités [...]

Nous avons des modèles au ministère qui nous aident à comprendre la dynamique de ces décisions. Ces modèles sont très limités dans leur capacité d'estimer les changements de comportement des personnes face à pareilles modifications. L'autre point à garder à l'esprit est qu'il s'agit de changements qui se feront dans 10 ans,

---

13 *Témoignages*, réunion n° 80, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mai 2013, 1110.

14 *Témoignages*, réunion n° 86, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 juin 2013, 1155.

dans un contexte où la contribution des personnes au marché du travail sera profondément différente<sup>15</sup>.

Yves Gingras  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Des caractéristiques des programmes de pension publique, comme le Régime de pensions du Canada (RPC) ou la SV, ou de pension privée, comme des régimes de pension de l'employeur, peuvent influencer les décisions de retraite des personnes d'un âge avancé<sup>16</sup>. Cependant, plusieurs mesures ont été prises pour ne pas inciter les travailleurs à une retraite hâtive, tel que mentionné par les représentants de RHDC : :

- création de la prestation après-retraite du RPC :

Ceux qui reportent le versement de leur pension du RPC après 65 ans bénéficieront d'une augmentation plus importante de leurs prestations. La prestation après-retraite a été créée, permettant aux travailleurs de moins de 70 ans qui touchent une pension de retraite du RPC de continuer de verser des cotisations au RPC afin d'augmenter leur revenu de retraite<sup>17</sup>.

Yves Gingras  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

- abolition du critère de cessation du travail dans le RPC:

Nous avons aboli ce que l'on appelait le critère de cessation du travail. Avant de pouvoir toucher les prestations du RPC, il fallait arrêter de travailler pendant deux mois et se détacher du marché du travail avant de pouvoir y retourner. Nous avons constaté que dans trop de cas, les personnes âgées à qui l'on demandait d'arrêter de travailler étaient incapables de retrouver du travail<sup>18</sup>.

Dominique La Salle  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

- augmentation de l'exemption annuelle sur le revenu gagné pour le calcul du Supplément de revenu garanti (SRG) :

---

15 *Témoignages*, réunion n° 78, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 30 avril 2013, 1115. Le témoin a également fait référence au [11<sup>e</sup> rapport actuariel modifiant le rapport actuariel sur le programme de la Sécurité de la vieillesse au 31 décembre 2009](#), déposé le 18 juillet 2012. Selon ce rapport, avant les modifications apportées, les dépenses du programme allaient équivaloir à 2,47 % du PIB en 2013 et à 3,16 % en 2030. Après modifications, le maximum serait plutôt atteint en 2023, à 2,89 % du PIB. Ceci représente une économie de 11 milliards de dollars en 2030 (tableaux 4 et 5 du rapport actuariel).

16 Voir par exemple : Kevin Milligan et Tammy Schirle, « [Improving the Labour Market Incentives of Canada's Public Pensions](#) », *Canadian Public Policy*, vol. 34, n° 3, 2008 [disponible en anglais seulement, résumé disponible en français]. Tel que mentionné dans le texte, certaines mesures ont déjà été prises pour améliorer les incitations au travail décrites au moment de la publication de cet article.

17 *Témoignages*, réunion n° 78, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 30 avril 2013, 1105.

18 *Ibid.*, 1220.

En 2008, le gouvernement a fait passer de 500 à 3 500 \$ l'exemption annuelle sur le revenu gagné pour les bénéficiaires du Supplément de revenu garanti (SRG), ce qui permet aux aînés à faible revenu qui travaillent de conserver une plus grande partie de leurs prestations du SRG avant que la réduction des prestations ne s'applique<sup>19</sup>.

Yves Gingras  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

- modification de la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour permettre aux personnes qui reçoivent une pension à prestations déterminées de l'employeur de continuer à travailler :

À partir de 2007, la *Loi de l'impôt sur le revenu* a été modifiée pour permettre aux personnes qui cotisent à un régime de pensions à prestations déterminées de toucher une partie des prestations tout en continuant de travailler à temps partiel. Avant cela, il était impossible de le faire. Ce n'était pas permis<sup>20</sup>.

Dominique La Salle  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Des témoins ont mentionné l'interaction entre d'une part, le revenu d'emploi ou les prestations du RPC et d'autre part, les prestations du SRG.

Par exemple, le supplément de revenu garanti prévoit une réduction de la prestation de 50 ¢ pour chaque dollar de revenu supplémentaire. Cette mesure décourage les personnes âgées de travailler, puisque chaque dollar supplémentaire gagné est assujéti à un taux d'imposition de 50 %<sup>21</sup>.

Sarah Anson-Cartwright  
Chambre de commerce du Canada

Lorsque le revenu d'une personne dépasse 70 954 \$ (en 2013), celle-ci doit rembourser les prestations de la SV à hauteur de 15 % du revenu qui dépasse ce seuil. La SV est entièrement remboursée quand le revenu atteint 114 793 \$<sup>22</sup>. Le revenu de travail est alors imposé à un taux de 15 % (en plus de l'impôt sur le revenu), ce qui peut contribuer à faire diminuer les heures de travail. Hausser l'âge d'admissibilité à la SV élimine cette incitation à travailler moins d'heures pour les personnes de 65 et 66 ans.

---

19 *Ibid.*, 1105.

20 *Ibid.*, 1220.

21 *Témoignages*, réunion n° 79, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 2 mai 2013, 1150.

22 Service Canada, [Montants des paiements de la Sécurité de la vieillesse](#), juillet à septembre 2013.

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 leurs prestations<sup>23</sup>.

Jean-Luc Racine  
Fédération des aînées et aînés francophones du Canada

## **b) Solutions**

Un travailleur de 65 ans qui touche une prestation de retraite du RPC peut maintenant continuer à contribuer au RPC pour augmenter sa pension. Cette nouvelle possibilité oblige son employeur à cotiser aussi au RPC. Cette situation crée une sorte de taxe sur l'emploi des travailleurs de cet âge qui continuent à cotiser au RPC.

Nous proposons également que lorsqu'un employé de plus de 65 ans choisit de continuer à cotiser au RPC afin de toucher des prestations plus élevées plus tard, comme il en a le droit, l'employeur ne devrait plus être tenu d'y contribuer lui aussi<sup>24</sup>.

Louis-Martin Parent  
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Ceci dit, cette taxe sur la masse salariale est également présente pour les travailleurs plus jeunes. Supprimer l'obligation des employeurs de cotiser au RPC pour les travailleurs de 65 ans et plus qui continuent de cotiser au RPC tout en touchant des prestations de retraite du RPC demanderait probablement une réduction dans la nouvelle prestation après-retraite qui est financée moitié-moitié par l'employeur et l'employé, ce qui la rendrait moins attrayante pour l'employé.

Des témoins ont mentionné qu'il fallait absolument s'assurer que les incitations à une retraite hâtive qui subsistent dans les régimes de pension publique soient éliminées. Cela peut entraîner des coûts, mais aussi engendrer des entrées fiscales supplémentaires si un nombre suffisant de travailleurs demeurent sur le marché du travail pour une période suffisamment plus longue.

[L]e gouvernement fédéral devrait envisager [...] de continuer à examiner les programmes actuels pour veiller à minimiser la désincitation à la participation à la population active<sup>25</sup>.

Richard Chaykowski  
Queen's University

---

23 *Témoignages*, réunion n° 83, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 23 mai 2013, 1230.

24 *Témoignages*, réunion n° 86, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 juin 2013, 1155.

25 *Témoignages*, réunion n° 84, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 mai 2013, 1220.

[D]es mesures doivent encore être prises afin de réduire ou d'éliminer la récupération liée aux prestations du SRG [Supplément de revenu garanti] et déclenchée lorsque le revenu d'emploi annuel est supérieur à 3 500 \$<sup>26</sup>.

Chris Roberts  
Congrès du travail du Canada

## RECOMMANDATION 1

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral considère l'impact d'éliminer les incitations à une retraite hâtive qui peuvent exister dans le programme de la Sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada sur le taux d'activité des groupes plus âgés et les recettes et dépenses fiscales du gouvernement fédéral.**

### 2. Problèmes de santé

#### a) Défis

La santé d'un travailleur est une considération importante quant à la décision de prendre sa retraite ou de continuer de participer activement au marché du travail. En général, l'état de santé des Canadiens s'est amélioré, mais il demeure que le vieillissement peut créer des problèmes de santé comme des maladies chroniques.

Bien qu'aujourd'hui la majorité des Canadiens bénéficient d'une meilleure santé et vivent plus longtemps, ils sont nombreux à devoir composer avec de graves problèmes de santé. De récentes données statistiques montrent que 90 % des Canadiens âgés de 65 ans et plus vivent avec au moins une maladie ou affection chronique, comme une maladie cardiovasculaire, un cancer, des problèmes respiratoires, le diabète, la démence, l'arthrite et l'obésité<sup>27</sup>.

Margaret Gillis  
Agence de la santé publique du Canada

Dans d'autres cas, certains Canadiens développeront une incapacité physique nécessitant des accommodements afin de pouvoir continuer à travailler. Le Comité a également entendu de la part de témoins que le stress relié au travail peut avoir des conséquences sur la santé.

Finalement, en ce qui concerne le vieillissement et l'invalidité, le pourcentage de Canadiens employés qui ont une invalidité passe d'un peu plus de 3 % pour le groupe des 20 à 24 ans à largement plus que 12 % pour le groupe des 60 à 64 ans. On peut donc prédire sans crainte de se tromper qu'une proportion croissante des travailleurs

---

26 *Témoignages*, réunion n° 85, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 30 mai 2013, 1210.

27 *Témoignages*, réunion n° 84, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 mai 2013, 1100.

canadiens souffrira d'invalidité physique et voudra ou devra continuer à travailler, nonobstant cette invalidité<sup>28</sup>.

Richard Chaykowski  
Queen's University

Nous savons, d'après l'indemnisation des accidents du travail et les programmes de soins de longue durée pour invalidité, que le risque de blessure est plus élevé chez le personnel infirmier âgé, surtout s'il n'y a pas d'adaptation du milieu de travail<sup>29</sup>.

Linda Silas  
Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers

## **b) Solutions**

Plusieurs témoins ont affirmé qu'il existe des mesures simples permettant de garder les travailleurs âgés qui ont des problèmes de santé, comme le travail à temps partiel et des horaires flexibles. Ces mesures sont appréciées par les travailleurs âgés, peu importe leur état de santé.

Le Workplace Institute est un organisme qui travaille avec les entreprises afin d'améliorer la qualité de vie au travail des employés plus âgés :

Tous les employés veulent avoir de la latitude, mais c'est un élément très important pour les travailleurs âgés [...] Il y a des façons d'adapter un milieu de travail. Par exemple, dans le secteur du bâtiment, nous avons participé à la création d'une trousse d'outils pour les travailleurs âgés, afin de les aider à comprendre que les cabines chauffées et les claviers à commandes sont des moyens de prolonger la vie utile des personnes qui font un travail physique. Dans le domaine de la santé, nous avons aidé les infirmières à mieux collaborer avec les préposés aux soins ou à demander du nouveau matériel pour adapter leurs méthodes de travail<sup>30</sup>.

Barbara Jaworski  
Workplace Institute

Il faut encourager les employeurs à mettre en place des programmes flexibles, comme le partage d'emploi, l'horaire variable, le télétravail et le travail contractuel. Ce genre de programmes incitera les travailleurs âgés à demeurer en poste plus longtemps et à contribuer au recrutement d'employés qui apporteront une expérience et des compétences particulières au milieu de travail. De plus, les formules de travail flexibles

---

28 *Ibid.*, 1220.

29 *Témoignages*, réunion n° 80, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mai 2013, 1210.

30 *Témoignages*, réunion n° 86, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 juin 2013, 1140.



encourageront les employés âgés à rester au travail ou à modifier leurs tâches en fonction des besoins de l'organisation. Parmi les outils de rétention efficaces, on compte des programmes de retraite flexibles qui ne pénalisent pas un employé qui continue de travailler ainsi qu'un soutien en santé et en bien-être<sup>31</sup>.

Tim Jones  
Skills Connect Inc., projet ThirdQuarter

J'aimerais juste ajouter qu'il y a eu des initiatives dans certains milieux de travail où des solutions relativement simples ont été mises en place pour atténuer ou alléger le facteur négatif du stress associé au travail. Par exemple, il y a des mesures d'ergonomie simples pour atténuer la douleur physique, ce qui rend le travail plus facile. Il y a un certain nombre de ces initiatives, sous forme de projets pilotes, qui ont ensuite été mises en œuvre de manière plus générale dans de grandes entreprises et ont permis aux travailleurs de prendre plus facilement la décision de travailler plus longtemps<sup>32</sup>.

Jean-Luc Bédard  
Commission nationale sur la participation au marché du travail  
des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus

Les dépenses en soin de santé sont également une source de préoccupation et elles forcent plusieurs travailleurs âgés à retourner sur le marché du travail. La prolongation des prestations de santé et des congés de soignant seraient donc de bonnes mesures permettant de soutenir les travailleurs âgés, ce qui a été souligné par la représentante de l'organisme CARP (anciennement l'Association canadienne des individus retraités).

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<sup>33</sup>.

Susan Eng  
CARP

Plusieurs des problèmes de santé mentionnés par les témoins peuvent être évités jusqu'à un certain point par la prévention et la promotion d'un mode de vie sain. Une meilleure alimentation, un mode de vie actif et une bonne santé mentale permettent de conserver une bonne santé afin de continuer à participer activement au marché du travail. À cette fin, le gouvernement du Canada s'est engagé, de plusieurs façons, à promouvoir une bonne santé auprès des Canadiens et à prendre les moyens nécessaires afin de permettre aux gens de vivre une vie plus saine. Tout d'abord, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont adopté la « Déclaration sur la prévention et la promotion de la part des ministres canadiens de la Santé, de la Promotion de la santé et

---

31 *Ibid.*, 1245.

32 *Témoignages*, réunion n° 84, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 mai 2013, 1140.

33 *Témoignages*, réunion n° 80, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mai 2013, 1240.

du Mode de vie sain »<sup>34</sup> (ci-après la Déclaration), afin de faire en sorte que chaque personne puisse jouir de la meilleure santé possible. La Déclaration présente une approche multisectorielle qui promeut la santé et la prévention des maladies, des incapacités, des blessures et ce, en collaboration avec les secteurs privés, sans but lucratif, municipal, universitaire et communautaire ainsi qu'avec les Premières Nations et les Métis.

Le gouvernement du Canada a également mis en œuvre l'Initiative des collectivités rurales et éloignées amies des aînés. L'Agence de la santé publique du Canada travaille en partenariat avec l'Organisation mondiale de la Santé, les trois ordres de gouvernement au Canada, des organismes d'aînés, des groupes communautaires et des responsables de la planification afin d'accroître la sensibilisation face aux besoins des aînés, pour qu'ils puissent avoir et maintenir une vie active et productive au sein de leur communauté.

Cette initiative vise à favoriser la coopération des aînés et des leaders des communautés en vue de la création de milieux bâtis et sociaux offrant un soutien aux aînés. Le principal objectif est de faire en sorte que les communautés répondent davantage aux besoins des aînés afin qu'un nombre croissant de Canadiens vieillissent en santé, contribuant par le fait même à la hausse de la participation à la population active<sup>35</sup>.

Margaret Gillis  
Agence de la santé publique du Canada

De plus, la promotion de la santé mentale fait l'objet d'un investissement soutenu par le biais de la Coalition canadienne pour la santé mentale des personnes âgées et l'Initiative nationale pour le soin des personnes âgées. Ces initiatives permettent une meilleure utilisation des outils et des ressources auprès des familles et des professionnels de la santé. Les ressources offertes aident les personnes qui prennent soin des aînés à reconnaître les risques et les signes de dépression, du suicide, du délire et des autres problèmes de santé mentale. Des conseils et de l'appui sont également fournis afin de faire face à ces circonstances de la meilleure façon possible.

Dans le budget de 2007, le gouvernement fédéral a investi 130 millions de dollars sur 10 ans pour créer et appuyer la Commission de la santé mentale du Canada dans le but qu'elle serve de centre de liaison pour les questions relatives à la santé mentale. En 2012, la Commission de la santé mentale a mis en œuvre *Changer les orientations, changer des vies: Stratégie en matière de santé mentale pour le Canada*. La stratégie se veut un guide non normatif pour orienter les mesures visant à améliorer la santé mentale des Canadiens<sup>36</sup>.

Margaret Gillis  
Agence de la santé publique du Canada

---

34 Agence de la santé publique du Canada, [Pour un Canada plus sain: faire de la prévention une priorité](#).

35 *Témoignages*, réunion n° 84, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 mai 2013, 1105.

36 *Ibid.*

Le gouvernement du Canada a également alloué une somme d'environ un milliard de dollars en 2011-2012<sup>37</sup> aux Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) pour l'appui et le soutien d'environ 14 000 chercheurs et stagiaires canadiens<sup>38</sup>. Par le biais de son Institut du vieillissement, les IRSC effectuent des recherches afin de créer de meilleurs services de santé pour les adultes âgés affligés par des problèmes de santé complexes, ce qui peut contribuer à une plus grande participation au marché du travail. Les IRSC ont consacré plus de 100 millions de dollars en 2011-2012 à la recherche sur différents aspects de la santé et du vieillissement, soit dans les sciences biomédicales fondamentales, la recherche axée sur le patient, la recherche sur les services et les systèmes de santé, et la recherche sur les dimensions sociales du vieillissement.

Les objectifs des IRSC sont, premièrement, d'exceller, selon les normes internationales reconnues d'excellence scientifique, dans la création de nouvelles connaissances et, deuxièmement, d'appliquer ces connaissances en vue d'améliorer la santé de la population canadienne et d'offrir de meilleurs produits et services de santé<sup>39</sup>.

Yves Joannette  
Instituts de recherche en santé du Canada

En dernier lieu, l'Étude longitudinale canadienne sur le vieillissement permettra d'obtenir de l'information plus précise sur les conditions qui favoriseraient le maintien en emploi des travailleurs âgés même s'ils ont de problèmes de santé. L'étude s'échelonne sur une période de 20 ans en suivant des personnes âgées de 45 à 85 ans et recueillera des données « sur les aspects changeants d'ordre biologique, médical, psychologique, social et économique de la vie des gens. Ces facteurs seront étudiés dans le but de comprendre comment, individuellement et en conjugaison, ils influencent le maintien de la bonne santé ou le développement de maladies ou de handicaps durant le vieillissement »<sup>40</sup>. L'étude permettra de clarifier la relation entre le bon état de santé et la continuation de l'activité professionnelle et ses conséquences.

## RECOMMANDATION 2

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral poursuive son appui à des organismes fédéraux qui font la promotion de la santé et de la recherche sur les déterminants de la santé et veille à ce qu'ils aient les ressources nécessaires afin que davantage de Canadiens demeurent actifs et en santé à un âge plus avancé.**

---

37 Instituts de recherche en santé du Canada, [Rapport ministériel sur le rendement 2011-2012](#).

38 Instituts de recherche en santé du Canada, [Page d'accueil](#).

39 *Témoignages*, réunion n° 84, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 mai 2013, 1110.

40 Instituts de recherche en santé du Canada, [Étude canadienne longitudinale sur le vieillissement](#).

## CHAPITRE 3 – DÉFIS ET SOLUTIONS POUR LES CHÔMEURS ÂGÉS

Ce chapitre présente les défis que rencontrent les chômeurs plus âgés et certaines solutions mentionnées par les témoins. Le tableau 3 montre qu'au cours des cinq dernières années, le taux de chômage a augmenté plus fortement parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans que parmi celles âgées de 55 ans et plus. Le taux de chômage est plus particulièrement élevé chez les personnes âgées de 55 ans et plus dans la foresterie et plus faible dans l'enseignement et les soins de santé.

**Tableau 3 – Croissance du nombre de chômeurs, par groupe d'âge et secteur d'activité, mai 2008 à mai 2013, données non désaisonnalisées**

Secteur d'activité	Mai 2008		Mai 2013	
	25-54 ans	55 ans et plus	25-54 ans	55 ans et plus
<b>Secteur de la production de biens</b>	4,8	6,0	4,8	5,7
Agriculture	4,1	3,3	2,1	2,1
Foresterie et exploitation forestière	16,5	25,4	16,4	27,4
Pêche, chasse et piégeage	9,6	n.d.	8,8	n.d.
Mines, pétrole et gaz	4,5	n.d.	5,7	7,9
Construction	5,5	6,6	5,4	6,7
Fabrication	4,5	6,8	4,4	5,2
<b>Secteur des services</b>	2,6	2,6	3,3	3,2
Commerce de gros	2,1	3,6	4,6	5,5
Commerce de détail	3,2	1,5	3,4	3,2
Transport et entreposage	2,4	2,3	3,5	4,4
Finance et assurances	1,6	3,6	1,4	1,3
Services immobiliers et de location	1,0	3,2	2,9	3,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,4	2,1	3,5	4,4
Services aux entreprises	7,5	5,6	8,7	4,6
Services d'enseignement	2,2	1,5	1,7	0,7
Soins de santé et assistance sociale	1,2	0,8	1,7	1,8
Information, culture et loisirs	4,2	5,7	4,6	4,4
Hébergement et services de restauration	4,7	6,3	5,4	4,7
Autres services	2,7	2,6	4,6	3,7
Administrations publiques	1,0	2,2	1,6	3,0
<b>Total</b>	<b>4,7</b>	<b>5,0</b>	<b>5,7</b>	<b>5,5</b>

n.d. : non disponible (en raison de la taille de l'échantillon).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, [tableau Cansim 282-0007](#).

Un certain nombre de témoins ont mentionné que les chômeurs plus âgés avaient tendance à rester plus longtemps en chômage. En mai 2013, la durée moyenne du

chômage était de 11 semaines chez les 15 à 24 ans, de 22,8 semaines chez les 25 à 44 ans et de 30,6 semaines chez les 45 ans et plus<sup>41</sup>.

Le reste du chapitre explore certaines des raisons évoquées par les témoins pour expliquer les difficultés rencontrées par les chômeurs âgés pour se trouver de l'emploi, soit des compétences qui pourraient être moins à jour que celles des travailleurs plus jeunes, les salaires offerts dans le nouvel emploi ou la discrimination basée sur l'âge (âgisme).

## 1. Niveau de compétences des travailleurs âgés

### a) Défis

Plusieurs témoins ont affirmé que les travailleurs âgés qui perdent leur emploi ont en moyenne un niveau de scolarité ou de compétences techniques plus faibles que les travailleurs plus jeunes, en particulier s'ils sont demeurés dans le même emploi pendant une longue période. Richard Chaykowski était directeur de la recherche pour le groupe d'experts sur les travailleurs âgés qui a remis son rapport<sup>42</sup> au gouvernement fédéral en 2008 :

J'aimerais aborder certains des obstacles à l'emploi des travailleurs âgés. Bon nombre de ceux-ci ont occupé un emploi dans des industries ou dans des secteurs à industrie unique qui sont en déclin, ou sont simplement confrontés à des situations de chômage de longue durée. Et les travailleurs âgés ont tendance à avoir moins d'éducation et moins de formation pointue, alors que les plus jeunes ont tendance à être mieux éduqués et mieux formés. Cela engendre plusieurs problèmes.

Tout d'abord, bon nombre de travailleurs âgés ont des compétences qui sont très spécifiques à leur emploi précédent ou à leur emploi à long terme, et ils peuvent avoir besoin d'un recyclage poussé dans les cas où leur objectif est de décrocher un emploi totalement nouveau.

Deuxièmement, investir dans les travailleurs âgés, en termes de formation professionnelle et d'éducation, laisse une période raccourcie pour engranger un rendement de cet investissement, et le fait que beaucoup ont un niveau d'éducation plus bas dès le départ signifie que leur recyclage est encore plus difficile<sup>43</sup>.

Richard Chaykowski  
Queen's University

Il est vrai que le niveau de scolarité des personnes plus âgées est plus faible que celui des plus jeunes en moyenne, mais l'écart se rétrécit. De 1990 à 2012, la proportion de personnes âgées de 55 à 64 ans détenant un grade universitaire est passée de

---

41 Statistique Canada, Enquête sur la population active, [tableau Cansim 282-0047](#).

42 Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, [Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie](#), 2008.

43 *Témoignages*, réunion n° 84, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 mai 2013, 1215.

7,3 à 22,5 %, alors que chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, cette proportion a augmenté de 15,4 à 29,3 % (le ratio de ces proportions diminuant ainsi de 2,1 à 1,3)<sup>44</sup>.

Le niveau de formation offert par les employeurs aux travailleurs âgés par rapport aux plus jeunes semble aussi en voie de s'améliorer. Ainsi, en 1991, les travailleurs âgés de 25 à 54 ans étaient 2,5 fois plus susceptibles d'avoir suivi une formation appuyée par l'employeur que les travailleurs âgés de 55 à 64 ans. En 2008, ce ratio était passé à 1,4<sup>45</sup>. De plus, en 2008, 20,2 % des personnes âgées de 55 à 64 ans ont affirmé avoir eu des besoins ou désirs de formation non satisfaits, comparativement à 31,3 % pour les personnes de 45 à 54 ans, 38,1 % pour les personnes de 35 à 44 ans et 38,5 % pour les personnes de 25 à 34 ans<sup>46</sup>.

## **b) Solutions**

Néanmoins, les chômeurs âgés qui n'ont pas suivi beaucoup de formation durant leur carrière et qui ont perdu leur emploi au cours de la récession peuvent avoir des besoins importants de programmes de formation ou de recyclage d'une durée assez longue. D'autres peuvent simplement avoir besoin de mieux savoir comment faire une recherche d'emploi efficacement.

Plusieurs témoins ont aussi parlé d'instaurer une culture de formation continue au sein des entreprises afin que les personnes qui perdent leur emploi à un âge avancé possèdent des compétences à jour dans leur domaine.

À mon avis, il faut vraiment instaurer une mentalité de formation continue dans la carrière de tout travailleur. Une formation continue, on ne la fait pas seulement à 20, 30 ou 40 ans. Une formation continue, cela signifie former les gens de tous les âges, incluant ceux de 50 et 60 ans<sup>47</sup>.

Martine Lagacé  
À titre personnel

Donc, s'il y a une défaillance quelque part dans le sens suivant, qui est que les employeurs ne font pas telle ou telle chose, qu'ils n'emploient pas des travailleurs âgés et qu'ils ne les forment pas, qu'ils ne font pas les investissements, c'est peut-être bien dans l'intérêt des employeurs concernés de ne pas le faire, mais ce n'est peut-être pas dans l'intérêt social, et il y a peut-être d'énormes coûts sociaux associés à cela. C'est peut-être parfaitement rationnel et raisonnable pour l'employeur individuel de ne pas avoir ce comportement mais, si suffisamment d'employeurs agissent ainsi, vous vous retrouvez avec des résultats sociaux très, très négatifs.

---

44 Statistique Canada, Enquête sur la population active, [tableau Cansim 282-0004](#).

45 Jungwee Park, « [Formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés](#) », Statistique Canada, *L'emploi et le revenu en perspective*, 20 avril 2012.

46 Tamara Knighton et al., [L'apprentissage à vie chez les Canadiens de 18 à 64 ans : premiers résultats de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation de 2008](#), n° 81-595-M, n° 79 au catalogue de Statistique Canada, tableau A.2.1, 25 novembre 2009.

47 *Témoignages*, réunion n° 79, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 2 mai 2013, 1210

Cela serait un exemple de défaillance du marché qui appellerait à mon sens une forme d'intervention gouvernementale. Dans ce cas, mon sentiment serait que la meilleure démarche serait d'adopter une politique créant des incitatifs: des incitatifs pour que les employeurs se comportent différemment<sup>48</sup>.

Richard Chaykowski  
Queen's University

L'une des recommandations de la commission nationale était que certaines modifications soient apportées à l'assurance-emploi pour qu'il y ait davantage de possibilités de formation pour les travailleurs expérimentés dans le contexte de l'assurance-emploi. C'est une possibilité [...] Une brochette d'organismes canadiens, européens et internationaux ont souligné l'importance de mieux reconnaître ces compétences et de favoriser l'apprentissage continu<sup>49</sup>.

Jean-Luc Bédard  
Commission nationale sur la participation au marché du travail  
des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus

Certains témoins ont parlé du faible niveau de compétences de base des chômeurs âgés.

Les faits semblent montrer qu'il est plus rentable, au lieu de recycler quelqu'un en vue d'une occupation donnée, d'améliorer les compétences plus généralement applicables en littératie, numératie et utilisation de documents, grâce à une année dans un collège communautaire ou quelque chose de cet ordre. C'est une bonne façon de leur apprendre comment apprendre et comment être formé pour un nouvel emploi, acquérir des habilités en attendant qu'un nouvel emploi se présente<sup>50</sup>.

David Gray  
À titre personnel

Un témoin a également mentionné que les syndicats peuvent jouer un rôle important dans la formation des travailleurs.

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<sup>51</sup>.

Chris Roberts  
Congrès du Travail du Canada

Le Comité a entendu le témoignage de certains organismes qui offrent des services aux personnes expérimentées qui perdent leur emploi. Certains offrent des

---

48 *Témoignages*, réunion n° 84, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 mai 2013, 1250.

49 *Ibid.*, 1125.

50 *Témoignages*, réunion n° 88, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 11 juin 2013, 1140.

51 *Témoignages*, réunion n° 85, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 30 mai 2013, 1245.

services de recherche d'emploi. Le projet ThirdQuarter, financé en partie par le gouvernement fédéral, permet de mettre en relation des chômeurs plus âgés à la recherche d'un emploi et des employeurs qui recherchent des travailleurs qui possèdent beaucoup d'expérience de travail.

Un témoin a mentionné que le bénévolat peut parfois donner des compétences qui mènent à un emploi.

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. [...] 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<sup>52</sup>.

Dianne Cooper-Ponte  
Calgary Seniors' Resource Society

Différents programmes sont offerts par les provinces mais financés par le gouvernement fédéral par le biais des ententes sur le marché du travail, des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées et des ententes sur le développement du marché du travail. Elles ont pour objectif d'aider les personnes à la recherche d'un emploi à se trouver du travail par la formation et l'aide à la recherche d'emploi.

Lors du budget de 2013, le gouvernement a annoncé son intention de négocier avec les provinces et territoires dans le but de créer la Subvention canadienne pour l'emploi dans le cadre des ententes sur le marché du travail. Un total de 300 millions de dollars (sur les 500 millions de dollars consacrés à ces ententes) reviendra à cette nouvelle subvention, d'une valeur maximale de 5 000 \$ par personne, à laquelle devrait s'ajouter une contribution équivalente du gouvernement provincial ou territorial et de l'employeur<sup>53</sup>. Les représentants de RHDCC ont affirmé que le but de la nouvelle subvention était de mieux arrimer l'aide gouvernementale aux besoins des employeurs.

L'objectif de la réforme des transferts et de la Subvention canadienne pour l'emploi est de placer les employeurs au cœur même des décisions concernant la formation et à qui elle est destinée. On veut faire en sorte que la formation soit en lien avec des emplois concrets<sup>54</sup>.

Yves Gingras  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Par contre, certains témoins ont exprimé leur crainte que les travailleurs ou chômeurs âgés ne soient pas choisis pour recevoir cette subvention.

---

52 *Ibid.*, 1230.

53 Gouvernement du Canada, Plan d'action économique du Canada, [Subvention canadienne pour l'emploi](#).

54 *Témoignages*, réunion n° 78, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 30 avril 2013, 1200.



La Subvention canadienne pour l'emploi ne semble pas très prometteuse pour les travailleurs âgés. À Hamilton les gens sont préoccupés que les travailleurs âgés seront moins susceptibles de tirer parti de ce qui a été annoncé dans le dernier budget. La contribution de contrepartie que doivent fournir les employeurs favorisera les jeunes travailleurs car les employeurs sont moins susceptibles d'investir dans un travailleur âgé<sup>55</sup>.

Sara Mayo  
Conseil de planification et de recherche sociale de Hamilton

### RECOMMANDATION 3

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral travaille avec les provinces, territoires et employeurs pour s'assurer que les travailleurs et chômeurs âgés reçoivent de la formation par le biais de la Subvention canadienne pour l'emploi et des ententes sur le marché du travail.**

L'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) est un programme fédéral-provincial-territorial à frais partagés qui vise à offrir des services d'aide à l'emploi aux personnes âgées de 55 à 64 ans. Au départ, le programme était limité aux personnes vivant dans des communautés de 250 000 personnes ou moins, mais il a été élargi aux plus grandes villes. L'ICTA pourrait prendre fin le 31 mars 2014<sup>56</sup>.

Certains organismes ont vanté le succès de l'ICTA, alors que d'autres se demandaient si elle ne devrait pas être élargie pour inclure des chômeurs un peu plus jeunes ou plus vieux.

Je suis très fier de vous parler du succès de notre programme de l'ICTA, c'est-à-dire l'initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Depuis la création du programme en juillet 2010, nous avons évalué 359 candidats qui ont visité notre centre et qui ont assisté à des sessions d'information, et nous les avons aidés à décider d'entreprendre le programme. Nos conseillers en matière d'emploi sont là pour les appuyer et les guider, et pour les aider dans leur choix de carrière. Nous sommes heureux d'annoncer que 320 travailleurs ont commencé le programme, que 270 d'entre eux l'ont terminé avec succès et que 246 travailleurs âgés ont trouvé un emploi — donc environ 91 % — grâce à notre aide<sup>57</sup>.

June Muir  
Windsor Unemployed Help Centre

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

---

55 *Témoignages*, réunion n° 88, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 11 juin 2013, 1125.

56 Gouvernement du Canada, Plan d'action économique du Canada, [Initiative ciblée pour les travailleurs âgés](#).

57 *Témoignages*, réunion n° 86, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 juin 2013, 1235.

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<sup>58</sup>.

Chris Roberts  
Congrès du travail du Canada

## RECOMMANDATION 4

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral prolonge l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés et enlève la limite d'âge de 65 ans.**

### 2. Salaires offerts pour un nouvel emploi

#### a) Défis

Plusieurs témoins ont mentionné au Comité que les travailleurs âgés qui perdent leur emploi doivent souvent accepter une baisse de salaire importante pour obtenir un nouvel emploi, car ceux-ci ont souvent un salaire plus élevé en fin de carrière à cause de leur expérience. Les employeurs hésitent parfois à les embaucher à un tel salaire et offrent des salaires moins élevés que dans leur emploi précédent, ou ont recours à certaines pratiques de rémunération variable. Les chômeurs peuvent refuser la baisse de salaire associée à un nouvel emploi et préférer se retirer complètement du marché du travail.

La personne qui perd son emploi réalise qu'elle ne trouvera peut-être pas un emploi au même salaire. Selon nos statistiques, la perte de salaire, qui est très importante, peut atteindre 25 % pour une personne qui doit aller ailleurs, ou trouver un nouvel emploi une fois qu'elle a perdu celui qu'elle avait<sup>59</sup>.

Yves Gingras  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

S'il y a de plus en plus de travailleurs âgés, comment les entreprises réagissent-elles? Les entreprises réagissent de deux façons. Tout d'abord, les entreprises peuvent recourir à une forme de rémunération variable, à une certaine flexibilité des salaires, qu'il s'agisse de bonis individuels ou de bonis liés au rendement de l'équipe, tout cela pour éviter un peu les pratiques des rémunérations basées sur l'ancienneté. C'est une forme de flexibilité que les entreprises essaient d'instaurer pour gérer leur masse salariale<sup>60</sup>.

Ali Béjaoui  
Université du Québec en Outaouais

---

58 *Témoignages*, réunion n° 85, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 30 mai 2013, 1210.

59 *Témoignages*, réunion n° 78, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 30 avril 2013, 1130.

60 *Témoignages*, réunion n° 84, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 mai 2013, 1205.

## **b) Solutions**

Certains témoins ont affirmé que ce problème se réglerait par les forces du marché. Plus les pénuries de main-d'œuvre deviendront sérieuses, plus les employeurs vont se tourner vers l'embauche des travailleurs âgés et adapteront les salaires en conséquence.

Règle générale, il faut laisser agir les règles du marché. Le marché du travail compte deux éléments : d'une part, il y a les employés potentiels qui offrent leurs services contre rémunération, et d'autre part, les employeurs potentiels qui sont prêts à payer pour acquérir cette main-d'œuvre. On entend souvent parler dans les médias de la pénurie de compétences engendrée par le départ à la retraite de travailleurs âgés et de la disparition des savoirs liés à l'expérience du travail. Si les employeurs valorisent cette expérience et estiment qu'elle contribue à leur productivité, ils seront prêts à payer ce qu'il faut pour l'obtenir. Devant l'offre de salaires bonifiés, nombre de travailleurs âgés seront prêts à retarder leur départ pendant quelque temps. Sans intervention politique, on observera une augmentation de l'emploi des personnes âgées et des salaires qui leur sont consentis<sup>61</sup>.

Tammy Schirle  
À titre personnel

## **3. Discrimination basée sur l'âge (âgisme)**

### **a) Défis**

Plusieurs témoins ont dit au Comité qu'à l'occasion, certains employeurs ont des pratiques discriminatoires envers les travailleurs âgés et préfèrent embaucher des travailleurs plus jeunes. Ces pratiques reposent sur des stéréotypes négatifs fondés sur l'âge; par exemple à l'effet que les personnes plus jeunes resteront possiblement plus longtemps en poste ou que les travailleurs plus âgés sont moins productifs, technophobes, résistent aux changements ou ont moins d'esprit de création et d'innovation. Une autre pratique discriminatoire, celle-ci fortement répandue selon les témoins, est le fait de ne pas offrir de formation aux travailleurs âgés par crainte qu'ils quittent le travail avant même que l'employeur ait récupéré les coûts de la formation.

La recherche que mes collègues et moi avons menée depuis une vingtaine d'années indique qu'un des obstacles majeurs à la participation, à l'intégration et au maintien à l'emploi des travailleurs âgés est la question des stéréotypes négatifs basés sur l'âge [...] et des croyances erronées à l'égard du vieillissement et, en particulier, du vieillissement en milieu de travail<sup>62</sup>.

Martine Lagacé  
À titre personnel

---

61 Tammy Schirle, Présentation au Comité dans le cadre de l'étude intitulée *Mobiliser l'expérience : Possibilités pour les personnes âgées sur le marché du travail*, 11 juin 2013, p. 2-3.

62 *Témoignages*, réunion n° 79, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 2 mai 2013, 1155.

Ainsi, au moment d'interviewer un travailleur âgé, l'employeur pourrait rationnellement présumer que le travailleur en question envisage de prendre sa retraite à l'âge moyen. Et parce que la formation d'un employé coûte cher, l'employeur pourrait refuser d'offrir un emploi à ce travailleur, croyant qu'il ne restera pas en fonction assez longtemps pour qu'il puisse récupérer les coûts de la formation. L'employeur n'étant pas une œuvre de charité, cette décision est tout à fait rationnelle pour lui. Quoi qu'il en soit, les personnes âgées se retrouvent ainsi désavantagées au moment de postuler un emploi<sup>63</sup>.

Tammy Schirle  
À titre personnel

## b) Solutions

En ce qui a trait aux solutions à l'âgisme, des témoins ont mentionné une mesure déjà prise par le gouvernement fédéral en 2011, soit la fin de la possibilité pour les employeurs sous juridiction fédérale d'avoir une politique de retraite obligatoire. Celle-ci était perçue comme une forme d'âgisme par une majorité de témoins, qui ont approuvé la décision d'y mettre fin.

L'élimination par le gouvernement de l'âge de la retraite obligatoire [...] 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<sup>64</sup>.

Susan Eng  
CARP

Par contre, quelques témoins y voyaient une façon pour les employeurs de mettre fin à la relation d'emploi d'une manière prédéterminée.

La retraite obligatoire comporte certaines caractéristiques, et lorsqu'on les modifie, cela a des répercussions sur d'autres choses. Les professeurs d'université en sont d'excellents exemples. Lorsque nous avons le départ obligatoire à la retraite — nous ne sommes pas épargnés par la vieillesse — on savait qu'à l'âge de 65 ans, les professeurs devraient partir et qu'on pourrait les remplacer. Leurs salaires très élevés ne seraient plus payés. Vous pouvez donc embaucher deux jeunes professeurs pour les remplacer. Ce n'est plus le cas<sup>65</sup>.

Ross Finnie  
À titre personnel

L'organisme CARP a aussi mentionné qu'il faut « renforcer l'application des lois sur les droits de la personne pour combattre les attitudes et les pratiques discriminatoires à l'encontre des personnes âgées au travail<sup>66</sup>. » L'article 15 de la [Charte canadienne des](#)

---

63 Tammy Schirle, *ouvr. cité*, p. 3.

64 *Témoignages*, réunion n° 83, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 23 mai 2013, 1220.

65 *Témoignages*, réunion n° 88, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 11 juin 2013, 1110.

66 CARP, « Ouvrir la porte aux Canadiens âgés qui veulent travailler » présenté au Comité, mai 2013, p. 3.

[droits et libertés](#) prévoit l'égalité de toutes personnes devant la loi, c'est-à-dire que tout individu a droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques<sup>67</sup>.

L'âgisme diffère des autres formes de discrimination, telles que celles fondées sur la race ou le sexe. La race et le sexe constituent des caractéristiques inhérentes et immuables d'une personne, et une discrimination basée sur un de ces motifs nuit à un groupe particulier et défini de personnes. Toutefois, l'âge varie avec le passage du temps et toute personne peut faire l'objet de discrimination fondée sur l'âge à certaines périodes de leur vie, mais pas à d'autres. L'âgisme est plus difficile à établir que ce que l'on pourrait penser et il est possible, pour différents groupes de personnes, de subir cette discrimination par l'application de critères différents. De plus, le groupe touché n'est pas toujours clairement défini.

L'âgisme peut également se produire sous une forme directe ou indirecte. Par exemple, on peut faire de la discrimination sur la base de l'âge en parlant d'une caractéristique biologique comme « la femme en état de ménopause »; en utilisant des termes suggérant l'appartenance à un groupe particulier (p. ex. « dynamique » ou « avec une grande expérience »); on peut aussi faire référence à un certain âge ou à une tranche d'âge (p. ex. les « 65 ans et plus » ou « entre 50 et 55 ans »).

L'âgisme est le dernier bastion des préjugés dans la population active nord-américaine. Il est rarement évident, puisqu'illégal. Pourtant, nombre d'employeurs envoient des messages subtils mais clairs aux travailleurs âgés, leur signifiant qu'ils ne sont pas désirés. Et à une époque où cette génération en particulier domine encore la population active, où ces gens, en majorité, ont plus de 50 ans, ce n'est pas une décision d'affaires avisée<sup>68</sup>.

Skills Connect Inc., projet ThirdQuarter

Les personnes âgées qui cherchent de l'emploi peuvent donc faire l'objet de discrimination lorsqu'elles posent leur candidature pour un poste et même lorsqu'elles occupent un poste pendant plusieurs années. Il est complexe d'intenter un recours même si plusieurs avenues sont possibles : la personne peut déposer une plainte auprès du bureau des ressources humaines de son employeur, du syndicat (s'il y a lieu), intenter des recours civils ou devant la Commission des droits de la personne de la province. En somme, une personne désirant prouver qu'elle a subi un traitement discriminatoire devra être bien conseillée afin de choisir le recours qui lui fournira la meilleure solution possible. Skills Connect Inc., qui exploite le programme ThirdQuarter a souligné

---

67 [Loi constitutionnelle de 1982](#), ch. 11.

68 Skills Connect Inc./ThirdQuarter, « Recruter l'expérience : Occasions d'emploi pour les travailleurs âgés dans la population active, *La différence ThirdQuarter* », mémoire présenté au Comité par Tim Jones, président et chef de la direction, Mme Sue Barkman, vice-présidente, Marketing et communications, Skills Connect Inc., 4 juin 2013, p. 7.

dans son mémoire au Comité que « [l]a loi à elle seule n'éliminera pas l'âgisme dans la population active. Il faut qu'il y ait une sensibilisation et un changement social<sup>69</sup>. » D'autres témoins étaient d'accord.

Les Canadiens âgés, comme tous les Canadiens, ont le droit de continuer de travailler, sans être victimes de discrimination en raison de leur âge. C'est une question de la plus grande importance pour eux, et le gouvernement tout comme le secteur privé, doivent agir pour que les travailleurs âgés ne se voient pas rejetés de la population active<sup>70</sup>.

CARP

Même si l'âgisme existe, certains témoins ont mentionné qu'il y a également des employeurs qui, au contraire, valorisent l'expérience et le savoir-faire des travailleurs âgés. Ils ont dit au Comité qu'il faut partager les attitudes et expériences positives et s'assurer que les meilleures pratiques des employeurs qui sont vraiment des modèles en matière d'embauche et de maintien en emploi des travailleurs âgés soient parties du discours public. Selon un représentant de RHDC, le gouvernement fédéral a déjà pris certaines mesures pour mettre en valeur les compétences des travailleurs âgés, que ce soit par la mise sur pied du Conseil national des aînés ou lors de consultations nationales auprès de travailleurs âgés et d'employeurs.

Plusieurs témoins ont mentionné au Comité qu'il faut continuer de sensibiliser les personnes âgées, les employeurs et la collectivité à la valeur ajoutée des travailleurs âgés en raison de leur expérience, loyauté, éthique professionnelle, meilleure capacité à résoudre des problèmes et de leurs compétences en relations interpersonnelles, entre autres. Certains témoins ont mentionné que les organismes à but non lucratif peuvent faciliter la sensibilisation, particulièrement ceux qui reçoivent du financement de l'ICTA.

Le rôle du gestionnaire est capital. En tant que chercheuse, j'en suis rendue à adhérer aux politiques de tolérance zéro. Toutefois, je pense aussi qu'on a besoin de campagnes de sensibilisation nationales pour informer les gens sur la question de l'âgisme. Beaucoup de gens ne connaissent pas le sujet. Pourtant, le problème en est un qui est assez sournois et pernicieux en milieu de travail<sup>71</sup>.

Martine Lagacé  
À titre personnel

Comme nous en avons déjà parlé, certains obstacles demeurent, qui empêchent les travailleurs âgés soit de conserver leur emploi, soit de revenir sur le marché du travail. La clé pour surmonter ces obstacles sera de modifier les perceptions et de dissiper les mythes concernant les travailleurs âgés. Parmi les options à envisager, on peut penser à des campagnes nationales de sensibilisation, notamment des trousseaux de ressources à l'intention des employeurs dont on multiplierait l'usage, des incitatifs aidant les

---

69 *Ibid.*, p. 9.

70 CARP, *ouvr. cité.*, mai 2013, p. 4.

71 *Témoignages*, réunion n° 79, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 2 mai 2013, 1220.

employeurs à mettre en place des pratiques de recrutement ciblées et des stratégies d'adaptation du milieu de travail<sup>72</sup>.

Skills Connect Inc., projet ThirdQuarter

Je crois sincèrement que le mieux serait — peut-être au moyen de messages d'intérêt public — de faire comprendre aux gens que les travailleurs âgés sont appréciés... il faudrait profiter de toutes les occasions qui se présentent d'engager un travailleur ou une travailleuse âgée<sup>73</sup>.

Ellie D. Berger  
Nipissing University

## **RECOMMANDATION 5**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral entreprenne une campagne de sensibilisation auprès des employeurs afin de les inciter à mettre en place des mesures pour garder les travailleurs âgés (par exemple, le travail à temps partiel, les horaires flexibles) et à valoriser la contribution qu'un travailleur âgé peut avoir au sein d'une entreprise (par exemple, l'expérience de travail, le partage des connaissances avec les employés plus jeunes).**

## **RECOMMANDATION 6**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral travaille avec les provinces et territoires afin de créer des environnements de travail flexibles.**

---

72 Skills Connect Inc./ThirdQuarter *ouvr. cité*, p.11.

73 Ellie D. Berger, « Mobiliser l'expérience : Possibilités pour les personnes âgées sur le marché du travail », Présentation au Comité, Comité thématique sur le vieillissement et le travail rémunéré, Université de Nipissing, 13 juin 2013.

## CONCLUSION

Les travailleurs âgés forment une part de plus en plus importante de la main-d'œuvre. En raison du départ prochain à la retraite de plusieurs de ces travailleurs, des pénuries de main-d'œuvre sont en cours dans certains secteurs et certaines régions et d'autres surviendront dans les années à venir. D'un point de vue économique, il est donc important que les employeurs puissent retenir ces personnes sur le marché du travail, tant qu'elles désirent continuer à travailler. De plus, les chômeurs âgés doivent être aidés à obtenir la formation dont ils ont besoin et à se trouver de l'emploi.

Il existe plusieurs possibilités d'emploi pour les travailleurs et chômeurs âgés et ces possibilités pourraient s'accroître si les pénuries de main-d'œuvre deviennent plus nombreuses. Les employeurs devront dans certains cas changer leur façon de percevoir les travailleurs âgés et les modalités de travail offertes aux travailleurs, pour faciliter le travail des personnes plus âgées. Ces modalités comprennent le travail à temps partiel, les horaires flexibles, de même que des mesures pour adapter les milieux de travail à des personnes qui ont des problèmes de santé.

Plusieurs témoins ont souligné au Comité que les travailleurs âgés sont loyaux, ont une vaste expérience et possèdent des compétences particulières que les plus jeunes n'ont pas encore acquises. Il est important de garder une partie de ces travailleurs au sein des entreprises pour transmettre ce savoir aux plus jeunes.

Le Comité souhaite donc que tout soit fait pour encourager les travailleurs âgés à rester en poste, s'ils le désirent, en encourageant les entreprises à prendre les mesures nécessaires pour attirer et garder les travailleurs âgés en emploi et en poursuivant les programmes fédéraux qui fonctionnent bien pour aider les chômeurs âgés à se trouver de l'emploi et pour garder les Canadiens en santé. Le gouvernement devrait aussi étudier sérieusement les régimes de pensions publics, comme la SV ou le RPC, pour s'assurer qu'ils ne comportent pas de caractéristiques qui découragent les travailleurs âgés à demeurer sur le marché du travail.



# LISTE DES RECOMMANDATIONS

---

## RECOMMANDATION 1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral considère l'impact d'éliminer les incitations à une retraite hâtive qui peuvent exister dans le programme de la Sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada sur le taux d'activité des groupes plus âgés et les recettes et dépenses fiscales du gouvernement fédéral. .... 11

## RECOMMANDATION 2

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral poursuive son appui à des organismes fédéraux qui font la promotion de la santé et de la recherche sur les déterminants de la santé et veille à ce qu'ils aient les ressources nécessaires afin que davantage de Canadiens demeurent actifs et en santé à un âge plus avancé. .... 15

## RECOMMANDATION 3

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral travaille avec les provinces, territoires et employeurs pour s'assurer que les travailleurs et chômeurs âgés reçoivent de la formation par le biais de la Subvention canadienne pour l'emploi et des ententes sur le marché du travail..... 21

## RECOMMANDATION 4

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral prolonge l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés et enlève la limite d'âge de 65 ans. .... 22

## RECOMMANDATION 5

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral entreprenne une campagne de sensibilisation auprès des employeurs afin de les inciter à mettre en place des mesures pour garder les travailleurs âgés (par exemple, le travail à temps partiel, les horaires flexibles) et à valoriser la contribution qu'un travailleur âgé peut avoir au sein d'une entreprise (par exemple, l'expérience de travail, le partage des connaissances avec les employés plus jeunes)..... 27

## RECOMMANDATION 6

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral travaille avec les provinces et territoires afin de créer des environnements de travail flexibles..... 27



# ANNEXE A

## LISTE DES TÉMOINS

---

### 41<sup>e</sup> législature – 1<sup>ère</sup> session

Organismes et individus	Date	Réunion
<p><b>Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences</b></p> <p>Catherine Demers, directrice Programmes d'emploi et de partenariats</p> <p>Yves Gingras, directeur principal Direction de la politique économique, Analyse du marché du travail</p> <p>Dominique La Salle, directeur général Secrétariat des politiques sur les aînés et les pensions</p>	2013/04/30	78
<p><b>À titre personnel</b></p> <p>Martine Lagacé, professeure agrégée Département de communication, Université d'Ottawa</p> <p><b>Chambre de commerce du Canada</b></p> <p>Sarah Anson-Cartwright, directrice Politiques des compétences</p>	2013/05/02	79
<p><b>Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers</b></p> <p>Linda Silas, présidente</p> <p><b>Statistique Canada</b></p> <p>Diane Galarnreau, chef de section Analyse sur le marché du travail et les perspectives sur le travail et le revenu</p> <p>Tracey Leesti, directrice Statistique du travail</p> <p>Sylvie Michaud, directrice générale Direction de la statistique de l'éducation, du travail et du revenu</p>	2013/05/07	80
<p><b>Association canadienne des individus retraités</b></p> <p>Susan Eng, vice-présidente Défense des droits</p> <p>Michael Nicin, directeur des politiques</p> <p><b>Fédération des aînées et aînés francophones du Canada</b></p> <p>Jean-Luc Racine, directeur général</p>	2013/05/23	83
<p><b>Agence de la santé publique du Canada</b></p> <p>Margaret Gillis, directrice principale Enfants, aînés et développement sain</p>	2013/05/28	84

---

41<sup>e</sup> législature – 1<sup>ère</sup> session

Organismes et individus	Date	Réunion
<b>Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus</b> Jean-Luc Bédard, chercheur - consultant <b>Instituts de recherche en santé du Canada</b> Yves Joanette, directeur scientifique Institut du vieillissement <b>Queen's University</b> Richard Chaykowski, professeur École des politiques publiques <b>Université du Québec en Outaouais</b> Ali Béjaoui, professeur Département de relations industrielles	2013/05/28	84
<b>Calgary Seniors' Resource Society</b> Dianne Cooper-Ponte, gestionnaire des services bénévoles Susan Verlinden, réceptionniste Mildred Williams, gestionnaire du transport accompagné <b>Congrès du travail du Canada</b> Chris Roberts, chercheur en chef Services des politiques sociales et économiques	2013/05/30	85
<b>Fédération canadienne de l'entreprise indépendante</b> Louis-Martin Parent, analyste principal des politiques Corinne Pohlmann, vice-présidente Affaires nationales <b>ThirdQuarter</b> Susan Barkman, vice-présidente Marketing et communications, Skills Connect Tim Jones, président-directeur général Skills Connect <b>Unemployed Help Centre</b> Patricia Katona, superviseuse de gestion de cas Windsor June Muir, présidente-directrice générale Windsor <b>Whitten and Lublin</b> David Whitten, avocat spécialisé dans le droit du travail	2013/06/04	86

---

**41<sup>e</sup> législature – 1<sup>ère</sup> session**

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<b>Workplace Institute</b> Barbara Jaworski, présidente-directrice générale	2013/06/04	86
<b>À titre personnel</b> Ross Finnie, professeur École supérieure d'affaires publiques et internationales, Université d'Ottawa  David Gray, professeur d'économie Université d'Ottawa	2013/06/11	88
<b>Conseil de planification et de recherche sociale de Hamilton</b> Sara Mayo, planificatrice sociale		



# **ANNEXE B LISTE DES MÉMOIRES**

---

**41<sup>e</sup> législature – 1<sup>ère</sup> session**

**Organismes et individus**

---

**Berger, Ellie**

**Schirle, Tammy**

**ThirdQuarter**





# DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([réunions n<sup>os</sup> 5 et 6](#) de la 41<sup>e</sup> législature, deuxième session, et [réunions n<sup>os</sup> 78, 79, 80, 83, 84, 85, 86 et 88](#) de la 41<sup>e</sup> législature, première session) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

Phil McColeman



## **Rapport supplémentaire des députés du NPD**

Les membres néo-démocrates du Comité permanent des ressources humaines pensent que les travailleurs plus âgés méritent toute possibilité de trouver un emploi satisfaisant et rémunérateur ou de prendre leur retraite dans la dignité s'ils le choisissent. Même si le rapport inclut des mesures concrètes visant à protéger et élargir les perspectives des personnes plus âgées de la main-d'œuvre, il n'aborde pas la question des défis auxquels sont confrontés les travailleurs canadiens qui approchent de l'âge de la retraite tels que l'insécurité financière, l'épargne inadéquate, et la discrimination sur le lieu de travail en raison de leur âge.

### **1re recommandation du NPD :**

**Que le gouvernement fédéral travaille avec les provinces afin de bonifier les régimes de retraite du Canada et du Québec.**

La plus récente étude de l'OCDE sur les pensions du monde entier révèle que les conservateurs n'en font tout simplement pas assez afin de garantir que les aînés canadiens puissent prendre leur retraite dans la dignité.

La sécurité de la retraite est l'une des questions économiques les plus urgentes qui confrontent les familles canadiennes aujourd'hui. Il se pourrait que jusqu'à 5,8 millions de Canadiens, près d'un tiers de notre main-d'œuvre subisse une diminution de leur qualité de vie au moment de leur retraite.

Les néo-démocrates défendent depuis longtemps que la bonification des RPC/RRQ soit la meilleure option de réforme des retraites et la moins coûteuse actuellement disponible. Les experts et les dirigeants provinciaux sont bien d'accord.

Les provinces ont convenu d'un cadre de travail afin de bonifier le RPC, le seul obstacle empêchant sa réalisation est le ministre des Finances. Les conservateurs doivent arrêter de bloquer les tentatives des provinces d'accroître les prestations des RPC/RRQ et devraient plutôt faire preuve de leadership et travailler avec leurs homologues provinciaux afin de renforcer la sécurité de la retraite des Canadiens.

### **2<sup>e</sup> recommandation du NPD :**

**Que le gouvernement fédéral agisse immédiatement afin d'infirmier sa décision irresponsable et inutile d'augmenter l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse.**

D'ici 2030, les compressions des conservateurs à la Sécurité de la vieillesse réduiront le revenu de retraite des aînés de 11 milliards \$ en augmentant l'âge d'admissibilité à 67 ans. Cela correspond à 13 000 \$ que les aînés canadiens auront à déboursier de plus en économies pour leur retraite.

## Rapport supplémentaire des députés du NPD

Des organes d'experts comme l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) ainsi que le directeur parlementaire du budget sont d'accord pour dire que ce changement important n'était pas nécessaire et que la SV est tout à fait durable.

De plus, les niveaux de dette augmentent le plus rapidement chez les gens âgés de 55 ans et plus.<sup>i</sup> En changeant l'âge d'admissibilité à la SV, le gouvernement va entraîner plus d'aînés dans la pauvreté.

### **3<sup>e</sup> recommandation du NPD :**

#### **Que le gouvernement fédéral augmente le SRG afin d'éliminer la pauvreté chez les aînés.**

Selon le témoignage de Sara Mayo<sup>ii</sup>, du conseil de planification et de recherche sociale d'Hamilton, l'une des principales raisons pour lesquelles les travailleurs âgés ne prennent pas leur retraite est qu'ils ne peuvent pas se le permettre; ils n'ont simplement pas assez d'économies pour prendre leur retraite.

La dure réalité, c'est que le nombre d'aînées, et surtout de femmes, qui vivent dans la pauvreté a augmenté au Canada sous les conservateurs. À titre comparatif, le nombre d'aînés vivant dans la pauvreté a baissé dans 20 autres pays de l'OCDE.

La couverture des régimes de pension publics est en déclin, tout comme les régimes de pensions privés et les régimes d'avantages sociaux. La tendance actuelle suggère que les jeunes d'aujourd'hui – qui gagnent des salaires inférieurs aux générations précédentes et qui ont des conditions d'emplois plus précaires – accumuleront moins d'économies et auront moins la chance d'obtenir des prestations complètes du RPC. Cela signifie qu'ils auront plus vraisemblablement besoin de prestations de SV et du SRG à l'âge de la retraite.<sup>iii</sup>

### **4<sup>e</sup> recommandation du NPD :**

#### **Que le gouvernement fédéral annule ses compressions prévues de 300 millions \$ aux transferts annuels aux provinces pour la formation de la main-d'œuvre par l'entremise des Ententes sur le marché du travail (EMT).**

Malgré l'objection des provinces et les préoccupations des groupes d'employeurs comme la Chambre de commerce du Canada, le gouvernement va de l'avant avec sa décision têtue de retirer 300 millions \$ des transferts nécessaires pour la formation de la main-d'œuvre.

Le NPD croit que le gouvernement fédéral doit partager cette responsabilité afin de s'assurer que les travailleurs âgés qui ont perdu des emplois qu'ils occupaient depuis longtemps aient accès aux outils nécessaires pour faire la transition vers un nouvel emploi.

Les compressions aux ETA auront des répercussions négatives sur les travailleurs canadiens les moins bien formés ou plus âgés. Afin d'améliorer l'accessibilité de la formation aux Canadiens

## Rapport supplémentaire des députés du NPD

qui en ont besoin, le gouvernement conservateur doit travailler avec les provinces afin d'élaborer une véritable stratégie relative à la main-d'œuvre qui créera de l'emploi pour tous les Canadiens.

### 6<sup>e</sup> recommandation du NPD

#### **Que le gouvernement fédéral travaille avec les provinces et les territoires pour accroître le soutien aux aidants naturels au Canada.**

Il y a approximativement huit millions de Canadiens qui s'occupent de membres plus âgés de leur famille, et ce nombre va en grandissant.

Le NPD croit que les aidants naturels méritent d'être reconnus et soutenus. Le gouvernement fédéral doit envisager d'étendre et d'améliorer l'accès aux prestations de compassion de l'assurance-emploi; offrir un crédit d'impôt pour aidants naturels qui s'inspirerait de la Prestation pour enfants handicapés; et offrir du soutien financier à ceux qui souhaitent rénover leur résidence afin de pouvoir y accueillir un parent âgé.

### 6<sup>e</sup> recommandation du NPD

#### **Que le gouvernement fédéral travaille avec les provinces, les territoires et les employeurs pour faire reconnaître la valeur des travailleurs âgés, de manière à aborder l'enjeu de l'âgisme sur le marché du travail.**

Quinze pour cent des travailleurs âgés déplacés considèrent que leur âge est le plus grand obstacle à l'emploi. Par ailleurs, 20 pour cent des travailleurs âgés de 66 ans et plus disent avoir subi de la discrimination de la part d'un employeur.

Le Conseil national des aînés du gouvernement fédéral a déclaré que : « Les stéréotypes négatifs au sujet des travailleurs âgés, l'âgisme et les conflits intergénérationnels dans le milieu de travail et dans la société en général passent souvent inaperçus et rien n'est fait pour les éliminer. Toutefois, ces facteurs peuvent avoir des répercussions importantes sur la participation des aînés et des travailleurs âgés au marché du travail. »<sup>iv</sup>

Les néo-démocrates sont d'avis qu'il faut absolument tenir une discussion sur l'âgisme en milieu de travail de manière à maintenir en poste et à attirer les travailleurs âgés.

---

<sup>i</sup> Témoignages, Réunion 85, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 20 mai 2013, 1240.

<sup>ii</sup> Témoignages, réunion 88, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 20 mai 2013, 1120.

<sup>iii</sup> Témoignages, réunion 88, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 11 juin 2013, 1125.

<sup>iv</sup> Les travailleurs âgés les plus à risque de se retirer du marché du travail ou de se retrouver sans emploi : Points de vue des employeurs sur la façon de maintenir en poste et d'attirer les travailleurs âgés, Conseil national des aînés, mars 2013, p. 19

[http://www.conseildesaines.gc.ca/fra/recherche\\_publications/travailleurs\\_ages/page00.shtml](http://www.conseildesaines.gc.ca/fra/recherche_publications/travailleurs_ages/page00.shtml)

