



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 080 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 7 mai 2013

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le mardi 7 mai 2013

•(1105)

[Traduction]

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

Tout d'abord, j'aimerais remercier les témoins de Statistique Canada d'avoir accepté de comparaître aujourd'hui.

Nous accueillons Sylvie Michaud, directrice générale de la Direction de la statistique de l'éducation, du travail et du revenu; Mme Tracy Leesti, directrice de la statistique du travail; et Diane Galarneau, chef de section, Analyse du travail et perspectives sur le travail et le revenu.

Le comité étudie actuellement les possibilités pour les personnes âgées sur le marché du travail. Après votre exposé, les membres du comité vous poseront des questions. Nous poursuivrons pendant à peu près une heure.

Sur ce, Sylvie, vous pouvez commencer.

Mme Sylvie Michaud (directrice générale, Direction de la statistique de l'éducation, du travail et du revenu, Statistique Canada): Merci.

Je ferai ma déclaration préliminaire en anglais, mais ma collègue Diane Galarneau, qui fera la plupart de l'exposé, vous parlera en français. Comme d'habitude, je serai heureuse de répondre à toute question dans la langue de votre choix.

J'aimerais remercier le comité de nous avoir invités à vous présenter de l'information générale pour vous fournir du contexte dans le cadre de votre étude sur la mobilisation de l'expérience et les possibilités pour les personnes âgées sur le marché du travail.

Je commence par une mise en garde cependant. Statistique Canada ne recueille pas régulièrement des données sur les possibilités d'emploi ni les obstacles d'emploi pour les travailleurs plus âgés.

Chaque mois, nous menons notre enquête sur la population active au Canada, qui mesure la participation au marché du travail et l'emploi au sein de la population âgée de 15 ans et plus. Nous possédons les taux de participation et l'information sur le marché du travail pour les travailleurs plus âgés. Cependant, les données sur les obstacles ou les intentions de retraite, par exemple, sont recueillies de façon irrégulière. La dernière fois que nous avons recueilli des données était au moment de l'enquête sociale générale que nous avons menée en 2007, cette information est donc un peu désuète. Nous avons également mené une enquête en 2008 selon la formule du recouvrement des coûts qui portait sur les travailleurs plus âgés.

Nous vous présenterons un peu d'information sur la participation au marché du travail et certaines tendances que nous avons constatées au fil des 25 à 50 dernières années. Nous vous présenterons par la suite un peu d'information dont nous disposons sur les intentions relatives à la retraite, certaines des raisons motivant

le choix de prendre sa retraite et certains facteurs pouvant influencer leur intention de prendre leur retraite.

Là-dessus, Diane, je vous cède la parole.

[Français]

Mme Diane Galarneau (chef de section, Analyse sur le marché du travail et les perspectives sur le travail et le revenu, Statistique Canada): Bonjour à tous.

À la page 2 de la présentation, on peut voir que le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus est à la hausse. Depuis 1976, on a pu observer de nombreux changements en ce qui a trait à la population des personnes de 55 ans et plus. La proportion de ce groupe d'âge au sein de la population totale a augmenté. En effet, alors qu'en 1976 il constituait 17 % de la population totale, en 2011, il en représentait 27 %. En 2031, selon le modèle de projection Demosim de Statistique Canada, il devrait constituer plus du tiers de la population totale.

Le niveau de scolarité a également augmenté. Le graphique, à gauche de la diapositive, montre qu'entre 1996 et 2012 la part des personnes de 55 ans et plus qui n'avaient pas de diplôme d'études secondaires — 1996 est en gris et 2012 est en bleu — est passée de 52 % à 27 %, alors que la proportion détenant un diplôme d'études universitaires est passée de 8 % à 18 %.

Le taux d'activité, que l'on peut voir sur le graphique de droite, a également augmenté entre 1996 et 2012, particulièrement chez les femmes. Le taux d'activité représente le nombre de personnes en emploi ou en chômage par rapport à l'ensemble de la population. Chez les hommes, une hausse de 11 points de pourcentage a été observée entre 1996 et 2012. Pour les hommes, c'est la barre en noir. Le taux est passé de 32 % à 43 % entre 1996 et 2012. Le taux de 2012 demeure cependant inférieur au taux observé en 1976, qui était de 47,2 %.

Chez les femmes, le taux a augmenté de près de 15 points de pourcentage, passant de 17 % à 32 %, après une période de stabilité, entre 1976 et 1996.

Regardons la diapositive 3.

Bien que la hausse du taux d'activité, depuis 1996, ait été généralisée à l'ensemble des groupes d'âge, elle était plus prononcée en termes relatifs pour les personnes de 65 à 69 ans. C'est la barre en noir. Chez les hommes, le taux avait pratiquement doublé, passant de 16,5 % à 30 %, alors que pour les femmes, le taux est passé de 7 % à 19 %.

La ligne rouge, pour le groupe des 60 à 64 ans, démontre aussi une hausse importante en points de pourcentage, soit 15 points de pourcentage pour les hommes et 22 points pour les femmes. Chez les femmes, on observait également une hausse importante pour le groupe des 55 à 59 ans — c'est la ligne bleue —, soit de 21 points de pourcentage.

À la page 4, comme on peut le voir, le taux d'activité augmente à mesure que croît le niveau de scolarité. Le graphique de gauche est pour les hommes et le graphique de droite est pour les femmes. Depuis 1996, le taux d'activité a augmenté pour chacun des niveaux de scolarité et la hausse a été plus prononcée pour les femmes. L'écart par niveau de scolarité s'est donc rétréci entre les hommes et les femmes depuis 1996. En 2012, le taux d'activité des hommes passait de 24 % à 50 %, selon le niveau de scolarité, et de 12 % à 45 % chez les femmes.

À la page 5, la proportion des personnes travaillant à temps plein diminue à mesure que l'âge augmente. En 2012, la proportion des hommes et des femmes de 55 ans et plus travaillant à temps plein était inférieure à celle observée pour les personnes de 25 à 44 ans. Ces proportions sont relativement stables dans le temps pour les hommes, depuis 1996, mais elles sont en hausse chez les femmes, particulièrement pour les femmes âgées de 60 à 69 ans. La proportion a augmenté de 8 et 9 points de pourcentage respectivement, passant de 61 % à 69 % chez les femmes de 60 à 64 ans et de 42 % à 51 % chez les femmes de 65 à 69 ans.

À la page 6, on voit que les travailleurs de 50 ans et plus demeurent plus longtemps en emploi depuis 1996. En 2009, une personne âgée de 50 ans pouvait anticiper passer encore 16,3 années en emploi avant de prendre sa retraite. Il s'agit d'une hausse de deux années et demie par rapport au creux observé en 1996, alors que la durée anticipée de vie en emploi était de 12,7 années.

Si on convertit ces chiffres en âge, on peut dire que l'âge de la retraite, pour les personnes en emploi à 50 ans, serait passé de 62,7 ans en 1996 à 66,3 ans en 2012.

• (1110)

En 1977, l'âge de la retraite était inférieur à celui de 2012 et était de 64,3 ans. Ces durées sont comparables par sexe et par niveau de scolarité. Une bonne partie de l'augmentation de l'espérance de vie observée depuis 1996 s'est donc transmise au marché du travail. La durée de la retraite est donc stable en ce qui a trait aux années.

À la page 7, on voit que le facteur santé est cependant susceptible de faire plafonner le potentiel d'accroissement des années de travail. En moyenne, les personnes sont plus susceptibles d'avoir des incapacités graves après l'âge de 75 ans. Cela varie selon le revenu. Les incapacités graves surviennent vers l'âge de 72 ans chez les hommes à faible revenu et vers l'âge de 77 ans chez ceux qui ont un revenu élevé.

Passons à la page 8.

Les prochaines diapositives porteront sur la retraite. La retraite est un processus complexe. Les données sur le sujet portent habituellement sur une définition subjective de la retraite. Autrement dit, les répondants se disent retraités ou non. Cependant, il se peut que les personnes qui se disent retraitées aujourd'hui retournent plus tard sur le marché du travail. On ne sait donc pas si les personnes ont pris une retraite définitive. Un cycle de notre enquête sociale générale effectuée en 2007 a posé des questions sur les intentions relative à la retraite.

Passons à la page 9.

Quand on a demandé aux Canadiens âgés de 45 à 59 ans s'ils étaient certains de l'âge auquel ils prévoient prendre leur retraite, 61 % d'entre eux ont dit être très certains ou assez certains de l'âge de leur retraite et 39 % étaient très incertains du moment de leur retraite ou n'avaient pas l'intention de prendre leur retraite.

À la page 10, parmi les 61 % des personnes de 45 à 59 ans qui avaient rapporté un âge auquel elles prévoient prendre leur retraite — qui étaient donc certaines et assez certaines de l'âge de leur retraite —, on a examiné les caractéristiques de celles qui prévoient prendre leur retraite à 65 ans ou plus tard. Pour l'ensemble des travailleurs de 45 à 59 ans, 37 % prévoient prendre leur retraite à 65 ans ou plus tard. La proportion était plus élevée chez les immigrants récents. Elle était de 60 %. Elle était de 48 % pour les personnes seules qui ne vivaient pas en couple. Elle était plus élevée aussi chez les travailleurs autonomes, se situant à 47 %. Elle était plus élevée pour les personnes qui faisaient partie de ménages dont le revenu familial était de 40 000 \$ et moins. Elle était de 62 %.

Les travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador, du Québec et du Manitoba étaient également moins susceptibles de prévoir prendre leur retraite après 65 ans. On parle de 30 %, alors que c'est 37,5 % pour la moyenne canadienne. On notait également des proportions significativement différentes par secteur industriel, par profession, par état de santé et par mode d'occupation de logement, c'est-à-dire si les gens sont propriétaires ou locataires.

À la page 11, 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 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.

Pour terminer, regardons la page 12.

Une enquête sur les travailleurs âgés a aussi demandé aux travailleurs de 50 à 64 ans si certaines conditions d'emploi les inciteraient à prendre leur retraite plus tard. Le temps partiel et les horaires flexibles étaient les deux facteurs les plus importants. Les autres facteurs étaient le travail à la maison et le fait de recevoir son revenu de pension tout en travaillant. Ces chiffres ne permettent pas de mesurer si les gens demeureraient bel et bien en emploi plus longtemps en présence de ces mesures. Ce sont simplement leurs intentions.

• (1115)

J'ai terminé ma présentation.

Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie. Ces statistiques sont certainement bien intéressantes, instructives, et éloquentes. Merci d'être venus les partager avec nous.

Commençons donc par Mme Boutin-Sweet.

[Français]

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

Merci beaucoup, mesdames. Je tiens à mentionner que vous faites un travail de moines. C'est un travail très important.

Je voudrais vous poser certaines questions au sujet de votre méthodologie.

Tout d'abord, pourriez-vous nous parler des erreurs d'échantillonnage et des biais de non-réponse, s'il vous plaît?

Mme Sylvie Michaud: À quelles sources faites-vous référence exactement?

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Je parle de cela en général.

Mme Sylvie Michaud: L'erreur échantillonnale est associée au fait qu'on va chercher une partie de la population. Si on répétait l'échantillonnage et qu'on choisissait un échantillon différent, on aurait probablement des résultats différents. En général, on calcule un intervalle de confiance relatif à la mesure statistique pour nous donner une idée de la précision. L'erreur d'échantillonnage va dépendre de la taille de l'échantillon et des statistiques qu'on va mesurer.

On parle de biais de la population quand on a une sous-représentation ou qu'on arrive mal à couvrir une partie de la population. Cela fait que les résultats pourraient ne pas être représentatifs si un segment de la population n'était pas couvert et que ce segment avait des caractéristiques différentes en ce qui a trait à ce qu'on cherche à mesurer. Une telle situation pourrait entraîner un biais.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Merci.

On sait qu'il y a eu des compressions à Statistique Canada. À cause de cela, entre autres, plusieurs sondages n'existent plus. Notamment, il y a le questionnaire détaillé, ce qu'on appelle en anglais le *long-form census*.

Sur votre site Web, on mentionne l'erreur d'échantillonnage. Comme vous venez de le dire, plus il y a de répondants, plus les estimations sont exactes. Par conséquent, moins il y a de répondants et moins vos estimations sont précises. L'enquête nationale dont on dispose maintenant est basée sur une participation volontaire et non sur une participation obligatoire, comme c'était le cas auparavant.

Il y a aussi le biais de non-réponse. Avec le questionnaire volontaire, plusieurs catégories de personnes ne répondront plus. Cela veut dire que le biais de non-réponse va être influencé par le fait que plusieurs types de personnes, comme vous l'avez dit, ne répondront plus au questionnaire.

Sur votre site Web, il est indiqué que les résultats ne sont pas représentatifs de la population réelle. Malgré tout le travail que vous faites, malheureusement, à cause des compressions, c'est moins représentatif. Vous dites aussi que l'enquête n'aura pas le niveau de qualité qui aurait été obtenu par un questionnaire détaillé obligatoire.

Quelle sorte d'informations va-t-il nous manquer à l'avenir pour pouvoir prendre des décisions importantes au sujet, par exemple, des aînés et du marché du travail?

Mme Sylvie Michaud: La présentation d'aujourd'hui est basée sur l'enquête sur la population actuelle. Les résultats présentés ici vont pouvoir encore être présentés de façon régulière, si on parle de la participation. On a aussi parlé de l'enquête sociale générale, qui est, encore là, une enquête de base de Statistique Canada. Elle a un certain cycle en ce qui a trait au contenu, mais c'est encore une enquête de base.

Je ne peux pas faire de commentaires au sujet de l'enquête des ménages.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Toutefois, vous n'avez plus aujourd'hui certaines informations que vous aviez auparavant. Pouvez-vous nous donner des détails sur certaines informations précises que vous n'êtes plus en mesure d'obtenir maintenant?

Mme Sylvie Michaud: On va diffuser demain les résultats de l'enquête sur les ménages. À partir de demain, on va commencer à diffuser de l'information sur cette enquête. Toutefois, aujourd'hui, je ne peux commenter que sur les résultats de l'enquête sur la population active ou l'enquête sociale générale, qui sont les deux enquêtes sources qu'on a utilisées pour présenter les résultats aujourd'hui.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: N'avez-vous pas quelque précision que ce soit sur certains détails ou questions qui ne sont plus posées et qui seraient importantes pour nous?

Mme Sylvie Michaud: Dans l'enquête sociale générale, dans le cycle...

[Traduction]

Le président: Un instant s'il vous plaît.

Madame Leitch, vous avez la parole.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): L'intention sous-jacente ici était d'encourager les travailleurs âgés à demeurer dans le marché du travail ou d'identifier les obstacles qui se dressent devant eux. Nous ne sommes pas ici pour discuter d'autres enjeux pouvant poser des problèmes à l'opposition.

J'apprécie beaucoup que les témoins, ce qui est tout à l'honneur de Statistique Canada... Je sais que vous menez une vaste gamme d'enquêtes, dont certaines sont cycliques, et auxquelles j'ai participé pour des raisons liées à la santé des enfants.

Je demande simplement monsieur le président, que nous demeurions penchés sur l'étude en question.

• (1120)

Le président: Vous vouliez faire un rappel au Règlement?

Allez-y.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: En effet, car on voit ici des statistiques qui portent sur plusieurs années. Au fur et à mesure que les années passent, on pourra de moins en moins faire ce genre de comparaisons, parce qu'on n'aura pas autant de détails qu'auparavant. Je pense que c'est important. Ces études démontrent des tendances, mais on ne pourra plus comparer ces différentes tendances parce qu'on n'aura pas le même type d'information. C'est pourquoi je pose cette question.

[Traduction]

Le président: Avant que vous ne répondiez à cela, j'imagine que je devrais prendre une décision au sujet du rappel au Règlement.

Lorsque vous êtes venu témoigner, votre témoignage portait sur des résultats d'enquête qui n'avaient rien à voir avec le fait que le formulaire long pour le recensement était volontaire ou non. Les questions devraient porter sur l'information dont vous disposez.

Mais ce témoin formulait un commentaire général, je suppose, que s'il était volontaire, les enquêtes futures peuvent ne pas être de la même qualité que celles qui les ont précédées.

Vous ne vous êtes probablement pas préparé pour répondre à cette question, mais si vous souhaitez formuler une réponse d'ordre général, vous pouvez le faire. Cependant, je ne vais certainement pas vous permettre d'être interrogé sur quelque chose que vous n'avez pas encore étudié ou n'êtes pas en mesure de formuler une opinion. Mais si vous souhaitez formuler un commentaire d'ordre général, je le permettrai. Mais je ne crois pas qu'il soit approprié de rentrer dans les détails.

Mme Sylvie Michaud: Sur cet aspect particulier...

[Français]

Je vais répondre en français puisque vous m'avez posé la question en français.

En ce qui a trait aux séries mentionnées, l'enquête sur la population active continue d'exister. On serait donc en mesure de continuer les séries chronologiques comme on l'a fait. Certains résultats proviennent de l'enquête sociale générale et les cycles changent. En 2007, on a cherché à obtenir un peu plus d'information sur les intentions de retraite. En 2012, il y a eu une question sur les intentions de retraite. Ce sera diffusé en septembre 2013, mais on n'aura pas les mêmes détails qu'en 2007, car le contenu a changé.

En ce qui a trait à l'enquête sur les travailleurs âgés, à moins qu'elle ne soit répétée, on ne pourra pas fournir d'informations à cet égard.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Excusez-moi, je n'ai pas entendu toute votre réponse.

[Traduction]

Je n'ai pas entendu toute la réponse.

[Français]

Mme Sylvie Michaud: J'ai parlé de l'enquête sur les travailleurs âgés. Cela se retrouve dans le dernier transparent.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Qu'avez-vous dit? Je n'ai pas entendu, parce que quelqu'un...

Mme Sylvie Michaud: Cette enquête a été financée une seule fois. À moins que l'enquête ne soit financée de nouveau, on ne reproduira pas ces résultats avant d'avoir refait cette enquête.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Merci.

[Traduction]

Le président: Merci. Votre temps s'est écoulé.

Nous passons maintenant à M. Butt.

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

Si vous le permettez, nous reviendrons au sujet en question et discuterons des faits associés à l'enquête que nous apportent aujourd'hui les professionnels de Statistique Canada, plutôt que de spéculer sur toutes sortes de choses.

Le président: Un instant s'il vous plaît, monsieur Butt. Il y a un rappel au Règlement et je n'ai pas entendu ce que vous avez dit exactement.

Monsieur Cleary, allez-y.

M. Ryan Cleary (St. John's-Sud—Mount Pearl, NPD): Moi j'écoutais ce qu'il disait, monsieur le président, et d'après moi son commentaire au sujet de revenir à la question à l'étude était inapproprié. Inutile de parler de la sorte alors que nous avons des invités parmi nous...

M. Brad Butt: Il ne s'agit pas d'un rappel au Règlement.

M. Ryan Cleary:... alors que nous tentons d'avoir une discussion raisonnable et poser des questions raisonnables.

Le président: On me dit qu'il ne s'agit pas d'un rappel au Règlement, mais de toute manière, monsieur Butt, si vous pouviez...

M. Ryan Cleary: C'est tout de même un commentaire.

M. Brad Butt: Mais il n'est pas très bon.

Le président:... soit formuler un commentaire soit poser une question...

M. Brad Butt: Merci, mesdames, d'être venues. C'est très apprécié.

Est-ce que continuer à participer au marché du travail est une tendance générale chez la population âgée de 65 ans et plus, que ce soit à temps plein, à temps partiel, ou à contrat?

Nous commençons à constater que le pourcentage des personnes âgées de 65 ans et plus qui travaillent augmente. Avez-vous plus de détails à nous fournir là-dessus? Avez-vous une idée quelconque de ce qui explique ces tendances? Vous en avez parlé un peu ici, mais est-ce tout simplement parce que les gens décident qu'ils souhaitent continuer à travailler plus longtemps? Est-ce la raison principale pour laquelle nous constatons un taux de participation plus élevé chez les personnes âgées de 65 ans et plus dans le marché du travail?

Mme Sylvie Michaud: Nous ne cherchons pas à savoir pourquoi. Cependant, nous pouvons vous fournir plus d'information. Compte tenu la taille de l'échantillon qui était suffisamment fiable, nous pourrions vous fournir des détails sur l'industrie ou l'occupation, afin d'essayer de voir les genres d'emploi... ou qui continue à travailler plus longtemps. Nous pourrions tenter de voir si l'échantillon est de taille adéquate.

● (1125)

Mme Tracey Leesti (directrice, Statistique du travail, Statistique Canada): Au cours des quatre ou cinq dernières années, nous avons constaté une augmentation dans la population active âgée de 55 ans et plus, grâce à l'enquête sur la population active. Nous savons que cela s'explique en partie par la croissance de l'emploi, mais nous savons aussi que cela fait partie d'un facteur démographique; les gens rentrent tout simplement dans cette catégorie d'âge. Cela s'explique donc en partie par ces deux facteurs.

Comme Sylvie l'a dit, nous pourrions tenter de vous fournir plus d'information, étant donné que la taille de l'échantillon pour le groupe âgé de 55 ans et plus, et possiblement 65 ans et plus, pourrait être suffisante pour vous fournir davantage de données sur l'occupation et l'industrie.

M. Brad Butt: Menez-vous des enquêtes auprès des gens qui ont quitté la population active pour une raison quelconque? Disons qu'à l'âge de 50 ans ils perdent un poste qu'ils occupent. Ils quittent la population active pendant deux ou trois ans, puis recommencent à travailler. Avez-vous mené des enquêtes auprès de ces gens âgés de 50 ans et plus qui ont recommencé à travailler, et l'incidence de cela? Avez-vous mené des enquêtes là-dessus, et si oui quels en seraient les résultats constatés?

Mme Tracey Leesti: Dans le cas de l'enquête sur la population active, nous ne leur demandons pas la raison particulière pour laquelle ils ont recommencé à travailler. Ils peuvent revenir s'ils choisissent de le faire. Par exemple, il se peut qu'au cours d'un mois donné, ils ne fassent pas partie de la population active, mais s'ils recommencent à travailler, ils seront considérés comme étant employés. Nous ne discutons pas nécessairement du fait qu'ils aient quitté le marché du travail et y soient revenus par la suite. Nous ne posons pas de questions spécifiques.

Diane est en train de se référer à l'ESG. Je vais la laisser vous en parler.

Mme Diane Galarneau: Nous avons ici l'Enquête sociale générale de 2002, dans le cadre de laquelle la question suivante a été posée: « Pourquoi avez-vous repris le travail? » et 22 % de ceux qui avaient pris leur retraite pour la première fois ont repris le travail. Depuis 2002, cette question n'a plus été posée.

La raison donnée par les gens, c'était qu'ils reprenaient le travail parce qu'ils n'aimaient pas la retraite. Ils aimaient travailler et voulaient rendre quelque chose à la société. Pour certains d'entre eux, c'était pour des raisons financières.

Nous pouvons vous fournir les tableaux si vous le souhaitez.

M. Brad Butt: D'après moi, ce serait très intéressant, même si les données datent de 2002.

Mme Diane Galarneau: Je pense que ça faisait partie d'un article.

M. Brad Butt: Les citoyens de ma circonscription à qui je parle et qui viennent me voir dans mon bureau me disent qu'il y a un problème associé au fait de revenir travailler ou que l'entreprise pour laquelle ils travaillent est en période de coupures, mais qu'ils ne sont pas encore prêts à prendre leur retraite. Il serait bon que nous déterminions un peu plus les possibilités qui s'offrent à ces individus, ce qu'ils font et dans quelles conditions retournent-ils au travail. Est-ce sur une base contractuelle ou commencent-ils à travailler à leur propre compte?

La semaine dernière, un homme est venu me parler dans mon bureau et c'est ce qu'il prévoit faire. Il compte offrir son expertise en tant que consultant, parce qu'il a passé de nombreuses années à travailler pour une grosse compagnie d'assurances. Son entreprise avait diminué son effectif. C'est ce qu'il compte faire. Il serait intéressant de savoir ce qui pousse les gens de cette tranche d'âge à reprendre le travail.

Pour quelque raison que ce soit, ils ne sont pas prêts à partir à la retraite. Vous avez mentionné plusieurs raisons, entre autres que bon nombre d'entre eux veulent tout simplement continuer à travailler. Ils ont beaucoup à contribuer. Ils sont jeunes. Les gens vivent plus longtemps de nos jours, et la retraite à 60 ou 65 ans ne convient pas à beaucoup de gens. Ils préfèrent continuer à faire partie de la population active.

Ma dernière question, monsieur le président — je sais que mon temps s'écoule — porte sur le sondage des employeurs. Y en a-t-il beaucoup et avez-vous mené des enquêtes auprès des employeurs pour savoir ce que sont leurs attitudes et pour identifier certaines de leurs tendances par rapport à ce virage démographique au niveau de l'âge des travailleurs, et de leur attitude vis-à-vis le fait qu'ils sont prêts à embaucher maintenant quelqu'un âgé de 55 ans qui n'a peut-être jamais travaillé pour eux?

Avez-vous pu mener des enquêtes quelconques à ce sujet, ou obtenir des données sur le marché du travail et portant sur ce que l'employeur pense des travailleurs âgés?

Le président: Nous concluons là-dessus.

Mme Tracey Leesti: Nous avons une enquête menée auprès des employeurs, mais nous ne recueillons pas ce genre d'information. Nous avons un projet, qui a tiré à sa fin vers 2008 je crois, soit l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, qui a soulevé un peu ce genre de question, mais cela ne s'est pas reproduit depuis.

M. Brad Butt: Avez-vous des résultats de l'enquête de 2008?

Mme Tracey Leesti: Il faudrait que je fasse des recherches pour voir ce dont nous disposons, s'il est possible d'en retirer quoi que ce soit.

M. Brad Butt: Si oui, j'estime que cela nous serait utile.

Le président: Passons maintenant à M. Boulerice.

[Français]

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

Merci beaucoup, mesdames, d'être avec nous aujourd'hui. Vous faites un travail remarquable même si c'est dans des conditions parfois difficiles ou, même, de plus en plus difficiles.

Je voudrais faire une petite introduction.

À cause des idéologies néo-libérales de déréglementation, de laisser-aller et de laisser-faire, l'économie financière a pris le pas sur l'économie réelle depuis plusieurs années. On a vu le sommet de cette fraude intellectuelle en 2008-2009 lors de la crise financière que la planète a vécue, où les boursicoteurs et les spéculateurs de ce monde ont pratiquement ruiné l'Europe et une bonne partie des États-Unis. Il y a eu des impacts chez nous aussi à cause de nos amis de la droite. Cela a fait en sorte que les quelques personnes qui avaient la chance d'avoir un régime de retraite, qu'il soit public ou complémentaire, ont vu les spéculateurs boursiers ruiner leurs espoirs d'avoir une retraite intéressante ou décente parce que le taux de capitalisation des régimes de retraite s'est effondré. On peut dire merci aux gens qui se sont enrichis sur le dos des peuples de la planète.

Aujourd'hui, vous affirmez nous donner les explications et les raisons du départ des gens à la retraite basées sur des données de 2007. Celles-ci précèdent donc la crise financière de 2008-2009. Comment pouvez-vous soutenir que ces chiffres ont une quelconque valeur encore aujourd'hui?

• (1130)

Mme Sylvie Michaud: Nous avons fait une enquête sur le terrain à propos de la sécurité financière. C'était l'automne dernier, donc en 2012. Les résultats devraient être disponibles cet hiver, soit en décembre 2013 ou au début de l'année 2014. Cela va nous permettre de constater les avoirs et les dettes des Canadiens. La taille des échantillons que nous avons est suffisante. Nous devrions pouvoir vous donner de l'information sur le sujet et la présenter selon divers groupes de la population. Malheureusement, l'information n'est pas disponible présentement, mais il nous fera plaisir de vous la faire parvenir dès qu'elle le sera.

M. Alexandre Boulerice: Comment expliquez-vous qu'on mette six ou sept ans à renouveler ce genre d'enquête, compte tenu que ces données sont essentielles pour comprendre ce qui se passe dans une société?

Mme Sylvie Michaud: Comme c'est le cas dans l'ensemble des pays, l'enquête sur la sécurité financière n'est pas nécessairement réalisée régulièrement. Il n'y a pas de standard international quant à la fréquence à laquelle cela devrait être fait. Toutefois, dans le cas de caractéristiques comme les avoirs, l'ensemble des pays la font à une fréquence qui varie entre tous les trois ans et tous les sept ans.

M. Alexandre Boulerice: J'aimerais savoir combien de Canadiens participent à des régimes complémentaires de retraite, que ce soit un REER collectif avec leur employeur ou encore un régime à cotisations ou à prestations déterminées.

Mme Sylvie Michaud: Je devrais pouvoir vous le dire tout de suite, mais je n'ai pas les chiffres sous la main. Nous disposons de cette information. C'est simplement que je ne l'ai pas ici.

M. Alexandre Boulerice: J'aimerais l'obtenir parce que le gouvernement conservateur a annoncé qu'il faisait passer l'âge de la retraite, donc le moment où les gens pouvaient toucher les prestations de la Sécurité de la vieillesse, de 65 à 67 ans. Cela va forcer des gens qui ont un travail difficile à continuer de travailler à l'âge de 65 et 66 ans. C'est environ 30 000 \$ que les conservateurs vont retirer des poches des Canadiens avec cette mesure, qui a été annoncée à Davos devant les amis milliardaires du premier ministre.

Sans augmentation des régimes de retraite publiques, quel sera selon vous l'impact de cette mesure sur les travailleurs à faible revenu qui n'ont pas assez d'argent pour cotiser à des REER ou mettre de l'argent de côté en prévision de leurs vieux jours? Ces deux années de plus où les gens vont devoir travailler représentent un impact majeur. Ce n'est pas parce qu'ils le savent d'avance qu'ils vont arriver, avec un salaire de 10 ou 12 \$ de l'heure, à investir dans un REER en prévision de leur retraite. Ils ont déjà de la difficulté à payer leurs factures et leur taux d'endettement est déjà supérieur à 150 %.

Avez-vous évalué l'impact que va avoir la mesure consistant à faire passer l'âge de la retraite de 65 à 67 ans, donc le moment où les gens pourront toucher les prestations de la Sécurité de la vieillesse?

Mme Sylvie Michaud: Il faudrait que je vérifie si une étude à ce sujet a été réalisée. Dans mon groupe, on n'en a pas fait, mais cela a peut-être été fait ailleurs. Je vais vérifier si de l'information à ce sujet est disponible.

M. Alexandre Boulerice: Je me permets, humblement, de vous le suggérer. Ce sont des données qui sont selon moi particulièrement intéressantes pour l'ensemble des citoyens et citoyennes de ce pays.

Est-ce qu'il me reste beaucoup de temps, monsieur le président?

[Traduction]

Le président: Il vous reste environ 30 secondes.

Je dois vous dire que certains de vos commentaires sont loin d'être utiles dans le cadre de cette étude. Il serait sans doute difficile pour les témoins de répondre à certains de vos commentaires généraux. D'après moi, vous avez exagéré.

Mais il vous reste une demi-minute. Si c'est pour faire un commentaire, je ne pense que ce sera particulièrement utile.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Je pense qu'il est toujours pertinent de comprendre le contexte dans lequel on se trouve et les impacts des idéologies sur la vie concrète des gens.

[Traduction]

Le président: Si vous continuez ainsi, je vais considérer que vous enfoncez le Règlement, alors...

Allez-y.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Quel sont les secteurs d'activité et les professions où les gens continuent le plus longtemps à travailler? Est-ce dans le secteur des services, dans le secteur manufacturier?

Vous pouvez aussi répondre le poste de sénateur, ce n'est pas un problème.

• (1135)

Mme Diane Galarneau: Les gestionnaires et les professionnels ont tendance à rester moins longtemps. Il y a davantage de professions où les gens restent moins longtemps ou prévoient, dans une moindre mesure, prendre leur retraite à 65 ans. Il s'agit du personnel de bureau, des technologues et techniciens professionnels et des gestionnaires.

Pour ce qui est des secteurs industriels où les gens prévoient, dans une plus grande proportion, prendre leur retraite à 65 ans ou plus tard, on parle de 50 % des gens dans le domaine des services professionnels et aux entreprises. Quant à l'administration publique, les services aux consommateurs, la santé et l'éducation, une moins grande proportion de gens prévoient prendre leur retraite à 65 ans ou plus tard.

M. Alexandre Boulerice: Merci.

[Traduction]

Le président: Merci pour ce commentaire.

Monsieur Mayes, vous avez la parole.

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

J'essaierai de revenir au sujet de notre étude.

Merci beaucoup aux témoins d'être venus.

À la dernière réunion, un professeur de l'Université d'Ottawa nous a dit qu'il fallait changer notre façon d'appréhender les questions de la démographie et de l'âge de la population. J'ai répondu que pour nous, le Saint-Graal, c'est la liberté à 55 ans. Si l'on peut prendre sa retraite à l'âge de 55 ans, c'est le nec plus ultra. Mais en fait, la retraite n'est pas une si bonne chose, même pas à l'âge de 65 ans, car il nous reste encore des années productives.

Dans vos statistiques, vous mettez comme tranche d'âge « 55 ans et plus », comme si avoir 56 ans, c'était vieux. Nous devrions peut-être modifier ce genre de terminologie afin de tenir compte de la santé des gens. Souvent, les jeunes ne démarrent pas leur carrière ou ne savent pas ce qu'ils vont faire dans la vie jusque dans la trentaine. Nous devons en tenir compte en tant que société. Mais Statistique Canada devrait également en tenir compte, car vous fondez vos sondages sur ce genre de bases désuètes. Nous devrions donc changer de terminologie. Par exemple, nous pourrions parler de travailleurs « mûrs » plutôt que « âgés ». Bien entendu, vous pourriez penser que j'ai un parti pris, car je suis moi-même d'un certain âge, mais il me semble que j'ai encore beaucoup d'années productives devant moi.

C'est quelque chose qui me pose problème. On apprend que les critères d'admissibilité pour diverses prestations sont rabaisés. Mais nous offrons ces prestations à une différente époque de la vie, même si nous sommes aussi florissants qu'il y a 20 ans, lorsque nous étions déjà admissibles pour ces prestations.

Premièrement, avez-vous songé à mettre en place des prestations pour la tranche d'âge de 62 à 72 ans? L'on pourrait appeler ces travailleurs d'un certain âge et leur demander ce qu'ils font, plutôt que de passer à la tranche d'âge de 55 à 62 ans. Je me demande s'il y aurait une grande différence dans vos résultats si vous compariez ces deux tranches d'âge. C'était ma première question.

Deuxièmement, ce n'est pas un défi exclusif au Canada; on l'affronte également en Europe et aux États-Unis. Avez-vous examiné les statistiques d'autres pays pour les comparer à celles du Canada, afin de savoir ce qu'ils font pour permettre aux travailleurs mûrs de rester actifs?

Enfin, en ce qui concerne les travailleurs mûrs, constatez-vous qu'ils veulent rester au travail et qu'ils sollicitent la formation pour mettre à jour leurs compétences, ou constatez-vous qu'ils changent plutôt de carrière et ont besoin d'une nouvelle formation?

Je sais, j'ai posé beaucoup de questions.

Mme Tracey Leesti: Je commencerais par votre observation sur la terminologie des travailleurs « âgés » par opposition aux travailleurs « mûrs ». Je suis d'accord avec vous. Je n'aime pas non plus le terme « travailleurs âgés ». Nous en avons d'ailleurs discuté à l'interne, mais enfin, c'est le mot qui a prévalu. Si nous présentons les données en termes de « 55 ans et plus », c'est que parfois, nous creusons les données. Mais, dès lors qu'on franchit le cap des 65 ou 70 ans, le bassin de répondants se rétrécit. Il devient alors beaucoup plus difficile de désagréger les données, alors on regroupe tous les répondants de 55 ans et plus. Mais il est possible de désagréger les données pour cette tranche d'âge. C'est seulement que lorsqu'on essaie ensuite de ventiler par secteur et par occupation, on n'a pas toujours assez de données pour obtenir des statistiques fiables. Mais c'est possible de le faire. On peut le faire dans le cadre d'enquêtes spéciales. Mais à des fins de publication, nous agrégeons les données.

Dans une question précédente, on a dit qu'il faudrait se concentrer sur les travailleurs mûrs qui travaillent par quart. C'est une question que nous posons aux répondants dans le cadre de l'Enquête sur la population active. Par contre, lorsqu'ils ont 70 ans et qu'ils indiquent qu'ils ne travaillent plus, afin d'alléger le fardeau de la réponse — car ils sont sollicités six fois — nous ne posons pas à nouveau les mêmes questions. Ce sondage sera réévalué et refondu en 2015-2016, et nous pourrions alors examiner son contenu. Nous savons que nous sommes en plein milieu d'un virage démographique et qu'il y a une augmentation du nombre de travailleurs mûrs, particulièrement les femmes, et que nous devrions en tenir compte, par exemple en augmentant la limite d'âge. Mais c'est une question de taille d'échantillon. Si cette tranche d'âge ne rassemble que 2 % de la population, lorsqu'on désagrége ce maigre échantillon, les données ne sont plus fiables.

Tout cela pour dire qu'il va certainement falloir en tenir compte dans la refonte du sondage. Mais pour l'instant, on peut encore en tirer des données significatives. C'est tout simplement que nous totalisons les données à des fins de diffusion.

• (1140)

Mme Sylvie Michaud: Pour mesurer les trajectoires de vie et la transition vers la retraite, il faudrait une enquête longitudinale. Divers pays ont déjà créé des enquêtes longitudinales sur le vieillissement et, plus particulièrement, sur la retraite.

Nous avons lancé une nouvelle enquête longitudinale il y a deux ans, l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA). Nous avons recueilli des données l'année dernière, qui devraient être publiées à l'automne 2013. Dans le cadre de cette étude, nous avons demandé la permission aux répondants d'utiliser des dossiers administratifs. Nous avons donc pu remonter dans le temps et obtenir de l'information sur les revenus d'emploi, sur les personnes qui ont cessé de travailler pour recommencer et sur la situation actuelle de ces répondants. Ça ne brosse pas un tableau complet,

mais ça permet certainement de donner une ébauche de réponse à certaines des questions que vous venez de poser.

L'ELIA avait été précédée par l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) qui pourra peut-être vous donner de l'information sur les tendances — pas les raisons, mais bien les tendances. Je pourrais peut-être essayer de vous trouver quelque chose et d'essayer de répondre à votre question à l'aide de cette enquête et de l'ELIA.

M. Colin Mayes: Outre l'âge de départ à la retraite et l'âge de décès, quelle est la différence d'espérance de vie entre les personnes qui prennent la retraite anticipée et celles qui prennent la retraite à un âge mûr? J'aimerais connaître cette statistique.

Le président: Quelqu'un souhaite répondre?

Allez-y.

Mme Diane Galarneau: Nous avons étudié le nombre d'années passées à la retraite, car l'espérance de vie a augmenté. Nous avons constaté que la majeure partie de l'augmentation de l'espérance de vie se passe dans le marché du travail. Depuis 1996, le nombre d'années passées à la retraite est demeuré stable.

Mais si l'on compare la proportion d'espérance de vie globale à l'âge de 50 ans, on constate qu'elle décroît. Proportionnellement, on passe moins de temps à la retraite qu'en 1996. En fait, la proportion est la même qu'en 1976. Mais vous trouverez les détails dans nos références. Bref, les gens partent à la retraite plus tard dans la vie et passent plus de temps sur le marché du travail maintenant qu'en 1996.

En fait, en 1996, c'était très rare. C'était une erreur, car, avec le temps, les gens restaient plus longtemps sur le marché du travail, alors maintenant nous ne faisons que renouer avec le passé.

Le président: Merci de cette intervention.

Nous passons maintenant à M. Cuzner. Allez-y.

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

J'espère terminer en beauté.

L'information demandée par M. Boulerice nous serait très utile. J'aimerais bien la recevoir également.

Avez-vous recueilli des statistiques sur les personnes handicapées, sur le plan de leur attachement au marché du travail? Avez-vous mesuré ce genre de choses?

Mme Diane Galarneau: Nous avons mesuré l'incidence des mises à pied, car nous avons étudié les résultats des personnes qui ont pris leur retraite de façon volontaire ou quasi volontaire. Nous savons qu'à l'âge de 50 ans, les travailleurs passent encore 16,3 ans volontairement sur le marché du travail.

Par contre, s'ils sont mis à pied — je ne me souviens pas du nombre exact d'années qu'ils perdent, mais si vous rajoutez cela à ceux qui sont en mauvais état de santé, ou qui perdent leur emploi, ou qui démissionnent parce qu'ils doivent prendre soin d'un parent, on perd 1,8 à 2 ans. L'étude publiée l'automne dernier portait sur l'incidence des départs à la retraite involontaire sur l'état de santé.

• (1145)

M. Rodger Cuzner: Chacune des diapos que vous nous avez données aujourd'hui est fondée sur de l'information contextuelle, et il serait utile pour le comité d'avoir cette information qui sous-tend les tableaux.

Pouvez-vous déterminer quelle proportion de travailleurs âgés resteraient sur le marché du travail pour peu que certaines mesures soient prises? Y a-t-il moyen de mesurer ce genre de choses?

Mme Sylvie Michaud: Il est vraiment difficile de répondre avec précision à cette question.

Le président: Surtout si Statistique Canada recueille des statistiques et fonde ses conclusions sur ces chiffres, n'est-ce pas?

Mme Sylvie Michaud: Oui.

Mme Tracey Leesti: Bien plus que d'essayer de spéculer sur le chiffre.

Le problème, quand on essaie de quantifier les retraites, c'est que c'est un concept très subjectif. Prenons mon père comme exemple. Il vous affirmera qu'il est à la retraite, car il a effectivement pris sa retraite à l'âge de 55 ans, par contre, il est consultant depuis 15 ans. Bref, il travaille à temps partiel à titre de consultant, mais il vous dirait qu'il est retraité.

Donc, c'est un concept très subjectif. Les gens arrivent et repartent; ensuite, ils reprennent le travail temporairement. Il est très difficile de le mesurer. Je ne pense pas que l'on pourrait le mesurer à l'aide d'un sondage.

M. Rodger Cuzner: Allez-y.

Mme Sylvie Michaud: Dans le sondage sur les personnes âgées — c'est la dernière diapo, nous indiquons certains des facteurs qui poussent les répondants à changer la date de leur départ à la retraite.

M. Rodger Cuzner: Oui.

Mme Sylvie Michaud: Nous pourrions peut-être chercher à obtenir davantage de renseignements sur cette question, mais, comme Diane l'a dit, il est vraiment difficile de savoir s'ils changeraient réellement leurs plans. C'est la liste des facteurs qui, disent-ils, aurait une incidence sur leur décision de partir à la retraite. Par contre, leur comportement en situation réelle pourrait différer de leur réponse théorique.

M. Rodger Cuzner: Oui.

Ça va.

Le président: D'accord.

Allez-y, monsieur McColeman.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci d'être venu.

Lorsque je passe en revue les graphiques de ces statistiques — bien entendu, la statistique n'était pas mon cours préféré pendant mes études de deuxième cycle. Mais, en parcourant ces statistiques, je vois que je peux en dégager certaines grandes tendances, et c'est d'ailleurs pour cela qu'on prend des statistiques, n'est-ce pas? Ai-je raison de dire cela? L'hypothèse est bonne? Êtes-vous d'accord avec cet énoncé, en tant que statisticien?

Mme Tracey Leesti: Oui. En fait, on peut en dégager deux choses. Soit des tendances générales, soit un cliché ponctuel dans le temps.

M. Phil McColeman: Un cliché d'une situation ponctuelle à un certain moment. Mais il est tout aussi vrai de dire que les temps changent, les données économiques changent, et la société évolue du jour au lendemain.

Par exemple, nous savons depuis longtemps que le profil démographique de notre pays est en pleine évolution, notamment

en ce qui concerne l'âge moyen des Canadiens. Est-ce que vous en tenez compte dans vos tableaux? Cette bulle des baby-boomers touchant l'âge de la retraite entre-t-elle en jeu dans vos chiffres, dans vos statistiques et de quelle façon?

Mme Tracey Leesti: Par exemple, en ce qui concerne les données de l'enquête sur la population active — comme je l'ai dit, nous compilons ces données mensuellement —, nous avons constaté une croissance de la tranche d'âge de 55 ans et plus, et souvent près de la moitié est tirée du profil démographique. Les baby-boomers approchent de cette catégorie d'âge, et donc une partie de ce phénomène se voit au résultat normal du vieillissement, et une autre partie du fait que ces gens se tourment maintenant vers de nouveaux emplois.

M. Phil McColeman: C'est exact.

Maintenant, passons au graphique qui porte sur l'espérance de vie et la santé déclinante — je ne vois pas de numéro de page —, je pense que tous les autres graphiques indiquent et confirment que les Canadiens travaillent de plus en plus longtemps. Est-ce exact, d'après les données que vous avez présentées aujourd'hui? Ensuite, je regarde le graphique que vous avez joint à votre exposé d'aujourd'hui et je constate que les Canadiens vivent plus longtemps, et ce, depuis un certain temps. Ce n'est pas une surprise, nous le savons tous. Donc, aucune de ces statistiques que vous nous présentez aujourd'hui devrait nous surprendre — ou est-ce que je me trompe?

• (1150)

Mme Sylvie Michaud: Nous avons inséré cette diapo pour indiquer qu'il y avait une augmentation de l'espérance de vie, mais en ce qui concerne le marché du travail, nous devrions plutôt parler en termes d'espérance de vie en bonne santé. Les comportements par rapport au marché du travail seront différents selon qu'on est en bonne santé ou handicapé, et l'on constate qu'il y a un âge à partir duquel on constate une détérioration de l'espérance de vie en bonne santé.

M. Phil McColeman: Exactement. Autre fait intéressant — et là, c'est une question de statistique — c'est qu'à la page 11, l'on constate que le motif des compétences dépassées ne représente que 8 % des raisons pour lesquelles les répondants ont pris une retraite anticipée. C'est une statistique surprenante. Les séparatistes socialistes agressifs nous disent que ce genre de choses ne se produit pas. Bref ils essaient de nous faire croire que ça ne se produit pas. Alors, quand vous nous présentez ce genre de statistiques, et que l'on constate que les gens en fait veulent travailler plus longtemps et veulent reporter leur départ à la retraite... Ma tranche d'âge — c'est-à-dire la fin des baby-boomers — veut reporter la retraite pour plusieurs raisons, et vous êtes en train de nous dire que c'est parce qu'à l'âge de 60 ans, on se sent encore en forme, comme si on avait 18 ans. On a encore beaucoup d'énergie, et encore beaucoup d'années productives devant soi.

Je pense que il faut bien comprendre ces tendances, notamment à la lumière de ces statistiques. Y a-t-il des possibilités pour ces personnes? Est-ce qu'on leur présente suffisamment de possibilités pour maintenir leur activité au sein de la société?

Lorsque l'on dit que le report de l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse à l'âge de 67 ans est une progression naturelle et que plusieurs pays l'ont adopté, notre actuaire en chef calcule les profils démographiques, l'espérance de vie, et ensuite nous dit qu'en réalité, les gens vivent plus longtemps. De plus, ils sont en meilleure santé qu'avant et veulent travailler plus longtemps, et c'est pourquoi la plupart des pays développés ont reporté l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse.

Je veux revenir à cette dernière tendance. Je sais que vous êtes statisticiens et que vous n'avez pas toutes les statistiques au bout des doigts, et je sais que je parle de façon très suggestive, mais, à la lumière de ces tendances, pourrait-on dire qu'en général, un plus grand nombre de personnes vivent plus longtemps, vivent en bonne santé plus longtemps et veulent travailler plus longtemps? C'est ce que j'appelle une évolution naturelle de notre société.

Le président: Nous terminerons là-dessus, mais vous pourrez répondre à cette question.

Mme Sylvie Michaud: Comme on l'a déjà dit, nous avons constaté une augmentation de la participation des travailleurs âgés au marché du travail. Nous avons également constaté qu'il y a une augmentation de l'espérance de vie. La raison donnée pour la retraite n'est pas une tendance. C'est ce qu'on a constaté en 2007. Comme nous l'avons dit, les statistiques nous permettent parfois de brosser un tableau ponctuel à un moment donné. Et c'est ce que les répondants déclaraient en 2007.

Comme nous l'avons dit, il s'agissait d'une question à choix multiples, et les répondants pouvaient cocher toutes sortes de raisons. Je n'avancerais pas que si nous posions qu'une seule question, les taux seraient semblables, que si nous posions une question sur la discrimination le taux serait exactement le même. C'est tout simplement le portrait que nous avons pu brosser pour 2007 à partir des multiples raisons que les répondants pouvaient choisir pour expliquer leur décision de prendre leur retraite.

Le président: Merci pour cette réponse.

Je mentionnerai, comme je l'ai fait à M. Boulerice, que ces observations supplémentaires qui sont un peu partisans ne sont pas vraiment utiles pour l'étude que nous faisons, et bien sûr, si un député le fait, les autres suivent, et ça continue comme ça. Alors je demanderais aux députés d'en tenir compte. Ce n'est pas vraiment utile pour l'étude.

Cela dit, nous avons complété une série, ce que nous n'avons pas réussi à faire depuis longtemps, et ça semble presque extraordinaire. Mais nous y sommes arrivés.

J'aimerais remercier les témoins d'être venus nous fournir ces renseignements. Je sais que vous vous êtes engagés à fournir des informations supplémentaires. Pour ce faire, veuillez les transmettre à la greffière et elle fera en sorte de les distribuer. Merci beaucoup.

Nous allons maintenant suspendre la séance pendant quelques instants.

• (1155) _____ (Pause) _____

• (1200)

• (1205)

Le président: Merci beaucoup d'être ici, madame Silas. Vous comparez au nom de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers. Vous avez entendu une partie du témoignage de Statistique Canada, et nous avons hâte de vous entendre. Bien sûr, il y aura ensuite une période de questions et réponses.

Lorsque vous serez prête, vous pourrez débiter.

Mme Linda Silas (présidente, Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers): Parfait. Je pense être ici avec tous mes amis, et comme toute bonne infirmière de salle d'urgence du Nouveau-Brunswick, si on m'appelle un vendredi pour comparaître, je me prépare et je le fais. Alors je suis ravie d'être ici.

S'il y a des erreurs dans mon exposé, veuillez m'en excuser. Nous vous enverrons un mémoire complet d'ici la fin du mois, et espérons qu'il ne contiendra pas autant de tableaux et de chiffres que celui de Statistique Canada, mais il sera utile.

Mon exposé portera sur les conséquences du vieillissement de la population et de la main-d'oeuvre, et ce que peut faire le gouvernement fédéral.

Nous représentons plus de 200 000 infirmières et étudiantes en soins infirmiers partout au pays. Notre profession compte le plus de membres dans le secteur des soins de la santé. Nous représentons environ 70 % de la main-d'oeuvre. Je vais parler aujourd'hui des besoins suivants de notre système des soins de santé. Premièrement, il y a l'approche en dents de scie de la santé et des ressources humaines. Je discutais avec un député au sujet de sa fille qui étudie les soins infirmiers, il n'y pas d'emploi actuellement, mais il y en aura dans trois ou quatre ans. C'est parce que nous ne savons pas planifier en matière de soins de la santé. C'est l'approche en dents de scie. J'ai eu affaire à de tels comités et à des comités provinciaux au Nouveau-Brunswick depuis un certain nombre d'années.

Nous avons besoin d'investissements immédiats dans les stratégies de rétention et de recrutement, autant pour les travailleurs âgés que pour les nouveaux diplômés. Le gouvernement fédéral doit jouer un rôle de premier plan dans la planification de la main-d'oeuvre. Chaque province et territoire pourrait bénéficier d'aide dans ce domaine.

Du côté de la pénurie en personnel infirmier et ses conséquences, nous savons que tous les gouvernements, y compris le gouvernement fédéral, et les employeurs ont déployé beaucoup d'efforts ces 10 dernières années pour accroître le nombre d'infirmières et d'infirmiers et les garder, mais la pénurie est loin d'être résorbée. L'Association des infirmières et infirmiers du Canada a prévu un manque de plus de 60 000 infirmières et infirmiers d'ici 2022. C'était en 2009. L'étude et les chiffres n'ont pas changé depuis.

Nous savons qu'il y a une augmentation du nombre de nouvelles infirmières. Si on regarde les chiffres des IRSC, on penserait que notre situation devrait être bien meilleure, mais il faut comprendre qu'en 1990, on diplômait 12 000 infirmières par année, et nous sommes passés de 12 000 à 4 000 à la fin de 1999. Nous sommes revenus à environ 9 000 aujourd'hui, mais il reste encore le gros des infirmières qui prendront leur retraite. L'âge moyen d'une infirmière et d'un infirmier est de 45 ans, mais 40 % des membres du personnel infirmier ont plus de 50 ans.

Je vais vous présenter un bref survol de notre main-d'oeuvre. Je ne suis pas ici seulement pour parler de cela, mais la réalité démographique doit être comprise dans le contexte non seulement de notre main-d'oeuvre, mais aussi des transformations du système de soins de santé et de celles qui sont nécessaires pour s'adapter au vieillissement de la population, aux nouvelles technologies et aux nouveaux moyens d'offrir les soins.

Il y a plus de pression pour répondre aux besoins de patients plus âgés qui ont des besoins plus aigus. L'espérance de vie moyenne aujourd'hui est de plus de 81 ans. Si on regarde la population en âge de travailler — je suis certaine que Statistique Canada vous a présenté ces chiffres —, ces personnes ont entre 15 et 64 ans, 42 % d'entre elles ont plus de 45 ans. J'ai déjà mentionné que 40 % des membres du personnel infirmier ont plus de 50 ans. Alors nous sommes plus âgés que la moyenne de la population active. En même temps, 75 % des membres du personnel infirmier travaillent dans le secteur hospitalier. Si vous avez visité le secteur hospitalier dans les dernières années, vous saurez qu'il faut transformer le système et se diriger vers les soins de longue durée et les soins à domicile. Il faut changer la façon dont on offre les services, car beaucoup de patients hospitalisés ne devraient pas l'être.

Une étude récente faite par l'Association des infirmières et infirmiers du Canada indique que 5 à 6 millions de dollars par jour sont dépensés pour des patients qui sont hospitalisés alors qu'ils devraient recevoir des soins à domicile. Cela veut dire qu'ils vont assez bien pour rentrer chez eux, et si l'on pense aux personnes âgées, elles voudraient être à la maison et s'y faire soigner.

Nous avons effectué beaucoup de projets de recherche sur la conservation de notre main-d'oeuvre. Il est toujours question des conditions de travail, des possibilités de développement professionnel et du perfectionnement des compétences. Si on faisait cela, on augmenterait le nombre d'infirmières et d'infirmiers qui prolongent leur carrière.

• (1210)

Nous avons connu beaucoup de succès en 2006 et 2011. Notre premier projet s'est fait en collaboration avec RHDCC. Il y avait deux projets pilotes, un au Cap Breton et un à Regina Qu'Appelle. Le projet du Cap Breton était un projet de mentorat et a été incroyable. Nous avons pu garder la salle des urgences et la salle d'opération ouvertes en offrant au personnel infirmier expérimenté une formation en soins intensifs. À Regina Qu'Appelle, c'était aussi un programme de mentorat.

Nous avons poursuivi avec un projet en collaboration avec Santé Canada dans neuf provinces et un territoire pour créer et favoriser un milieu de travail plus positif dans le secteur des soins de la santé. Nous avons réduit de 10 % l'absentéisme et le temps supplémentaire grâce au projet de Santé Canada, qui s'appelait De la recherche à l'action.

Je vais en parler brièvement.

Nous en avons tiré plusieurs leçons. Il faut des partenariats. Si nous voulons des changements réels et durables, ils ne peuvent pas être imposés du haut. Les politiques du programme doivent être assez souples pour s'adapter aux besoins du milieu de travail et des personnes.

Au cours de nos six dernières années à travailler avec des employeurs des soins de la santé, nous avons compris que lorsque l'on met en oeuvre un projet pilote, ou ce que l'on appelle maintenant un prototype, on ne peut pas le faire à partir du bureau du gestionnaire. Il faut qu'il soit basé sur les données probantes et la recherche, et il doit être évalué. Voilà où le gouvernement fédéral pourrait nous aider. Nous proposons que cela se fasse par l'assurance-emploi, parce qu'on a besoin d'appui financier. Il faut aussi de la formation et du développement professionnel dans ces secteurs.

Le personnel infirmier offre plus de soins que tout autre groupe dans le système des soins de santé. Cependant, nous sommes près de deux fois plus à risque d'être absents à cause de maladies ou de

blessures, comparativement à la moyenne des autres travailleurs. C'est à cause des conditions de travail. Il y a un roulement, c'est-à-dire des infirmières et des infirmiers sont transférés d'une unité à une autre, principalement en raison de l'insatisfaction au travail. C'est le cas de 20 % des infirmières et infirmiers du secteur hospitalier. Pour l'employeur, cela représente un coût de 25 000 \$ à 60 000 \$ par infirmière ou infirmier.

Je veux souligner qu'une nouvelle diplômée ou un nouveau diplômé ne peut pas remplacer une infirmière qui a 35 ans d'expérience. Le système d'éducation a dramatiquement changé, tout comme notre système des soins de santé. Il faut que les nouveaux diplômés profitent de l'expérience de leurs collègues plus âgés et plus expérimentés. Ce n'est pas une question de maintien de l'effectif; c'est une question de sécurité des patients.

Nous savons que les programmes de mentorat fonctionnent. Nous recommandons qu'il y ait des programmes nationaux à l'image de la garantie d'emploi des diplômés de l'Ontario, qui donnent aux diplômés en soins infirmiers l'occasion de travailler avec du personnel infirmier expérimenté afin d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences.

J'ai expliqué plus tôt comment le gouvernement fédéral pouvait être utile. Nous croyons que c'est grâce aux programmes d'apprentissage de l'assurance-emploi destinés au personnel infirmier. Il faut que des infirmières ou des infirmiers auxiliaires autorisés deviennent des infirmières ou des infirmiers autorisés, ou que des infirmières ou des infirmiers autorisés deviennent des infirmières ou des infirmiers spécialisés ou praticiens. Et il faut aider les employeurs à créer des programmes de mentorat pour garder le personnel infirmier âgé et offrir un milieu de travail sécuritaire favorisant l'apprentissage pour les nouvelles et nouveaux diplômés.

Si j'avais plus de temps, je vous parlerais du besoin de rajustement des heures et du milieu de travail pour le personnel infirmier âgé. On vous communiquera des chiffres. 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.

Pour conclure, nous croyons qu'il faut offrir un appui qui permettra d'offrir au personnel infirmier âgé les habiletés et les compétences nécessaires pour le milieu de travail. Nous devons remettre en place des programmes tels que l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail. Nous devons favoriser les mentorats officiels qui encourageront le transfert de connaissances entre les travailleurs de diverses générations et qui ont diverses compétences. Il est temps de passer des projets pilotes aux prototypes qui créeront une culture de sécurité dans le secteur des soins de santé pour tous les travailleurs, tant pour les jeunes que pour le personnel infirmier plus expérimenté.

• (1215)

Merci. Je vais maintenant répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup pour votre exposé.

Nous allons débiter les séries de questions.

Monsieur Cleary, allez-y.

M. Ryan Cleary: Merci beaucoup, monsieur le président.

Linda, merci pour votre exposé. Je l'ai trouvé fascinant.

J'ai quelques questions brèves et seulement cinq minutes, alors plus vos réponses seront succinctes, mieux ce sera.

Premièrement, vous avez parlé de statistiques concernant les diplômés en soins infirmiers; en 1990, il y en avait 12 000, en 1999, 4 000, et aujourd'hui, en 2013, 9 000.

Je sais qu'avant seulement à Terre-Neuve-et-Labrador, nous avions trois ou quatre écoles de soins infirmiers, il n'en reste qu'une, à la Memorial University.

Une des solutions évidentes serait d'accroître le nombre de diplômés en soins infirmiers, d'augmenter le nombre d'écoles de soins infirmiers. Pourquoi est-ce qu'on ne le fait pas?

Mme Linda Silas: Nous l'avons fait. De 2002 à 2005-2006, il y a eu une forte augmentation de diplômés en soins infirmiers. Nous sommes passés d'environ 4 500 à 9 000. Il y a eu un afflux important.

Le problème, c'est qu'on ne trouve pas d'emploi pour eux, alors ils s'inscrivent à un autre programme. Tous les diplômés en soins infirmiers, à l'exception de quelques programmes au Québec, passent par des programmes universitaires maintenant, et ils s'inscriront ailleurs.

La génération est aussi différente, n'est-ce pas? Ils n'accepteront pas les conditions de travail que les diplômés d'il y a 20, 25 ou 30 ans acceptaient.

M. Ryan Cleary: Vous avez dit que tous les programmes de soins infirmiers sont maintenant offerts par les universités. Cependant, vous avez aussi dit que le gouvernement fédéral pourrait aider — comprenant que les soins de santé constituent une compétence provinciale — grâce aux programmes d'apprentissage de l'assurance-emploi, par lesquels des infirmières et des infirmiers auxiliaires autorisés feraient un apprentissage auprès du personnel infirmier autorisé.

Est-ce qu'on a réagi à cette idée?

Mme Linda Silas: Oui. En fait, c'est ainsi qu'on a créé notre programme ou initiative de perfectionnement des compétences en milieu de travail il y a sept ans. C'est de là que venait le financement.

Vous savez, au Canada, si vous êtes plombier, vous pouvez passer par différents programmes d'apprentissage avec l'aide de l'assurance-emploi du gouvernement fédéral et celle de votre employeur. Mais si vous êtes un professionnel, et je parle du personnel infirmier, vous n'avez pas cette possibilité.

Il est temps d'ouvrir cette porte. Il faut changer notre culture et s'assurer d'avoir de l'avance et de les aider à traverser cette étape.

M. Ryan Cleary: Combien de membres du personnel infirmier auxiliaire autorisé pourraient théoriquement participer à un tel programme? Quel bassin pourrait nous permettre de s'attaquer à la pénurie d'infirmières et d'infirmiers?

Mme Linda Silas: Le système a besoin de personnel infirmier auxiliaire autorisé. Il y en a environ 15 000 au pays. Combien d'entre eux pourraient suivre le programme personnel infirmier auxiliaire? Voilà une bonne question. On entend souvent dire qu'il y en aurait une bonne partie, mais il n'y aurait pas de surplus. Premièrement, il faut respecter le critère en matière de formation.

M. Ryan Cleary: Concernant le pourcentage d'infirmières et d'infirmiers qui travaillent après 55 ans et étant donné que vous avez dit que les infirmières et les infirmiers risquent deux fois plus d'être absents pour cause de maladie ou de blessure... Je connais beaucoup d'infirmières et d'infirmiers, et je sais à quel point cette profession est dure sur le plan physique.

Combien y en a-t-il qui travaillent après l'âge de 55 ans? Est-ce possible de prolonger la vie professionnelle d'une infirmière ou d'un infirmier?

• (1220)

Mme Linda Silas: Oui, c'est possible. L'âge moyen de la retraite était auparavant de 58 ans et on avait beaucoup prédit qu'il y aurait une énorme pénurie à cause de cet âge. Mais les infirmières et les infirmiers restent plus longtemps.

J'ai rencontré une infirmière en chef la semaine dernière — cette semaine, soit dit en passant c'est la Semaine des infirmières et infirmiers, au cas où vous connaîtriez des infirmières et des infirmiers — âgée de 70 ans et qui travaille toujours et pour un bon bout de temps. J'ai rencontré des infirmières et des infirmiers praticiens qui ont plus de 60 ans, mais leur environnement de travail doit être adapté.

Voilà le genre de changement qu'il faut au programme de mentorat. Il y a des programmes à Ottawa où on a fait revenir des infirmières et des infirmiers de plus de 60 ans, pour former les infirmiers et infirmières qui commencent à travailler. Voilà une excellente utilisation de leur expérience, et ils aiment faire cela. Parfois, le changement est aussi simple que de porter des vêtements civils plutôt que l'uniforme d'infirmière ou d'infirmier.

M. Ryan Cleary: Voici ma dernière question. Vous dites que le gouvernement fédéral pourrait jouer un rôle de premier plan — tenant compte, encore une fois, que les soins de santé constituent surtout une compétence provinciale — au niveau de la planification de la main-d'oeuvre. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet?

Mme Linda Silas: Présentement, le gouvernement fédéral, par les IRSC et Statistique Canada, fournit toutes les statistiques; c'est lui qui les a toutes.

Ce que le gouvernement fédéral a fait par le passé, et que nous avons fait par l'entremise des commissions de santé et de sécurité au travail et Santé Canada, est d'apporter une flexibilité aux employeurs, de rassembler les chercheurs, les chercheurs nationaux, les entreprises d'évaluation, pour être certain que ce que l'on fait est efficace et assurera un retour sur investissement.

Voilà le rôle que pourrait jouer le gouvernement fédéral. Les provinces et les territoires manquent actuellement d'argent pour les soins de santé. Voilà pourquoi il n'y a pas d'emploi. Mais le gouvernement fédéral a un rôle à jouer sans gérer les soins.

M. Ryan Cleary: Vous avez dit également que 5 à 6 millions de dollars sont dépensés chaque jour pour des patients qui sont hospitalisés et qui au lieu d'être à l'hôpital devraient être chez eux. Quelle est la position du personnel infirmier à ce sujet?

Mme Linda Silas: Tristement, vous avez entendu...

Le président: Monsieur Cleary, avec cette réponse votre temps est écoulé.

Allez-y.

Mme Linda Silas: Vous avez beaucoup entendu parler des « malades monopolisant un lit », une expression regrettable pour définir les clients qui devraient être chez eux ou installés dans des établissements de soins de longue durée. C'est là où l'on dépense ces 5 à 6 millions de dollars. Notre secteur de soins actifs, nos hôpitaux, sont les établissements les plus coûteux qui soient. Nous devons transférer ces clients à la collectivité, mais il n'y a actuellement pas de service dans la collectivité. Nous avons besoin de programmes qui regroupent tous les travailleurs, c'est-à-dire votre hôpital, avant d'effectuer un transfert sécuritaire à la collectivité. Les soins doivent être aussi sécuritaires que chez eux.

Nous parlons constamment avec les aînés et leurs familles; ils ne veulent pas être à l'hôpital. Ils veulent être chez eux. C'est plus efficace, et c'est là qu'ils sont le plus contents.

Le président: Merci pour votre intervention.

C'est le tour de M. Shory.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président, et merci à vous, madame Silas, pour votre présence ici aujourd'hui. Je vous félicite pour la Semaine des infirmières et infirmiers.

Mes questions portent sur le maintien en poste et le recrutement, indiqués au point n° 2 de la première page de votre mémoire. Je comprends qu'il existe une pénurie de personnel infirmier qualifié dans certaines régions. J'imagine qu'une des solutions consisterait à encourager les travailleurs âgés, plus précisément le personnel infirmier canadien, à rester en poste. Je représente la circonscription de Calgary-Nord-Est qui compte les plus grands travailleurs et qui, je dirais, est aussi la plus multiethnique du Canada.

J'aimerais soulever la question du manque de reconnaissance des titres de compétences étrangers au Canada. Diriez-vous que les nouveaux Canadiens, qui ont acquis des titres de compétences étrangers dans le domaine des soins infirmiers, pourraient aider à combler ces lacunes, tout en encourageant les Canadiens âgés à poursuivre l'exercice de leur profession? Serait-il possible de retenir les Canadiens âgés et de les encourager en leur offrant des horaires plus souples ou du travail à temps partiel, afin qu'ils puissent offrir une formation pratique aux nouveaux Canadiens qui font partie du personnel infirmier?

Mme Linda Silas: Voilà une excellente question; c'est un très bon point. Encore une fois, le Canada est le pays des projets pilotes. On avait un projet pilote en Saskatchewan, financé en partie par le gouvernement de la province et le gouvernement fédéral, qui visait exactement ce que vous dites. Ce projet visait le personnel infirmier en provenance des Philippines. On a choisi un pays en particulier et analysé ses titres de compétences avant que le personnel ne s'installe au Canada. Ce qu'on ne veut pas, c'est d'abaisser le seuil de compétences, parce que du personnel arrive d'un autre pays. On entre au Canada.

On a examiné leurs compétences. Les candidats retenus sont venus au Canada. On les a ensuite jumelés à un poste dans la collectivité et le secteur des soins de santé, et ils ont travaillé à chaque poste pendant plus d'un mois. Ces candidats se sont adaptés à la collectivité en tant que personnel infirmier philippin travaillant à Regina ou à Saskatoon, mais aussi dans le secteur des soins de santé. Les résultats au niveau du maintien en poste de ce personnel infirmier immigrant étaient incroyables; il y travaille toujours. Mais c'était un projet pilote qui n'existe plus. Nous en avons besoin d'autres.

● (1225)

M. Devinder Shory: Merci pour vos observations. J'utiliserai le mot « normes ». En aucun cas serais-je prêt à abaisser nos normes en matière de soins de santé, donc ce qu'on exige de la part de nouveaux Canadiens est ce qui est normalement exigé.

Je voulais également vous interroger au sujet de pratiques exemplaires dont vous seriez au courant. Y a-t-il une région particulière ou un groupe de santé hospitalier qui réussit à mettre en oeuvre un programme pour retenir le personnel infirmier canadien âgé?

Mme Linda Silas: Je dirais que l'Ontario y réussit. La province avait une initiative pour retenir les travailleurs âgés dans le domaine des soins de santé. Elle a été mise en veilleuse, mais elle permettait au personnel infirmier de continuer à travailler après l'âge de la retraite. Le meilleur cas était celui de l'hôpital d'Ottawa, où on offrait à deux membres du personnel infirmier la possibilité de devenir des mentors spécialisés après l'âge de la retraite. On les ramenait au milieu de travail pour offrir une formation individuelle et travailler à des normes en matière de politique pour les établissements. Sur le coup, il s'agit des deux seuls programmes dont je suis au courant.

M. Devinder Shory: Avez-vous des renseignements sur les principaux enjeux et défis relatifs aux possibilités d'emploi du personnel infirmier âgé?

Mme Linda Silas: Nous travaillons tous les jours, 24 heures sur 24. C'est le travail par postes, il y a la charge de travail. Le personnel infirmier accuse le taux le plus élevé de blessures au dos et, malheureusement, même si on a appris toutes les bonnes techniques de lavage en s'assurant de bien se pencher, mais si un patient commence à tomber, eh bien on soulève le patient et on fait fi de la bonne technique. Et même si nous ne voulons pas l'avouer, avec l'âge nous sommes moins souples que nous ne l'étions à 25 ans.

M. Devinder Shory: Je comprends que ce métier exige énormément de travail physique. Comment peut-on vraiment tirer profit du personnel infirmier âgé et expérimenté?

Mme Linda Silas: Il faut les garder dans le milieu de travail pour faire du mentorat. Toute profession confondue, nous ne faisons pas un travail remarquable dans le domaine des soins de santé. Je dis à mes membres qu'ils ne sont plus des anges de miséricorde; ils sont des professionnels de la santé qui méritent d'être traités en tant que tel. Cela ne veut pas dire que leur diplôme universitaire leur permet de sauver le monde. Il faut prévoir une période de transition, et nous travaillons là-dessus.

C'est la sécurité du patient qui est primordiale. Nous sommes très chanceux au Canada. Nous ne sommes pas les États-Unis où tout tourne autour de la privatisation; là on ne parle que de la responsabilité. Nous n'avons pas à parcourir cette route juridique au Canada — ce qui est une bénédiction — mais nous devons offrir des services de santé sécuritaires et de haute qualité à tout le monde.

Le président: Il ne vous reste plus de temps, monsieur Shory.

La parole est maintenant à M. Lapointe.

[Français]

M. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NPD): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, madame Silas, d'être parmi nous aujourd'hui.

Je tenais à vous dire que la version française était très appréciée. Elle est d'ailleurs très bien faite. Ce n'est pas du Google Translate.

Mme Linda Silas: Je vais le mentionner à Carole, à Moncton. Elle a travaillé très fort, ce matin.

M. François Lapointe: Dites-lui que c'est très apprécié.

Avant de poursuivre, j'aimerais dire quelques mots sur les champs de compétence provinciale. Vous comprendrez qu'en tant que représentant élu au Québec, je trouve assez particulier que le gouvernement fédéral parle de prendre le leadership quant à certaines décisions qui relèvent de ce champ de compétence. Après l'éducation, la santé est probablement au Québec ce qui correspond de façon la plus pointue à un champ d'expertise exclusif.

Nous allons donc parler de l'assurance-emploi. Nous aurons au moins les deux pieds dans un domaine qui est clairement fédéral. Nous allons ensuite parler d'autre chose parce que j'aimerais tout de même faire appel à votre expertise. Toutefois, je vais traiter cela davantage comme un complément d'information. En effet, je me vois mal en train de dire aux provinces quoi faire en ajoutant des virgules et en mettant des points sur les *i*. Cela passerait moins bien.

Il est fort intéressant de voir qu'à trois reprises, on parle d'un meilleur soutien de l'assurance-emploi. Si je comprends bien, c'est pour permettre une sorte de formation continue. Des choix intelligents ont été faits par certains gouvernements au cours des 30 dernières années, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas dilapidé les fonds de leur programme d'assurance-emploi. Quand ils ont eu des surplus, ils se sont assis avec les gens des corps de métier pour déterminer quelles décisions intelligentes pouvaient être prises en termes de formation continue. Ici, malheureusement, nous ne disposons pas de ces outils. On a dilapidé les fonds et on nous fait croire que c'est déficitaire.

Pourriez-vous nous dire quel genre d'initiatives seraient les plus constructives pour votre profession dans le cas où on arriverait à recapitaliser ce programme de façon intelligente au cours des prochaines années?

• (1230)

Mme Linda Silas: Je pense vraiment qu'il faut établir un lien entre la population d'infirmières et d'infirmiers qui sont plus âgés et nos nouveaux diplômés. Je le répète dans tous les forums, que ce soit ici ou dans le cadre du comité sur la santé, ce n'est pas qu'une compétence provinciale ou territoriale. Dans le cas de ce projet, nous travaillons avec les gens de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec. Dans le cadre des cinq autres projets que nous avons réalisés avec le gouvernement fédéral, les gens ont demandé: « Pourquoi pas nous? ». Ce n'était pas qu'ils considéraient ce que la province allait demander, c'était un ajout permettant d'établir un lien entre la nouvelle diplômée et l'infirmière d'expérience. C'est ce qui manque dans notre système. Ce lien n'existe pas. Or, c'est ce qui est important.

M. François Lapointe: Vous voulez dire que l'assurance-emploi soutiendrait une partie du salaire de la jeune infirmière qui serait en formation?

Mme Linda Silas: Ou l'infirmière d'expérience qui travaillerait à temps partiel. Dans sa présentation, le Dr David Foot, qui est démographe à l'Université de Toronto, nous expliquait que si notre personnel âgé de plus de 55 ans travaillait à temps partiel, cette masse salariale nous permettrait d'engager tous les nouveaux diplômés qui ont moins de 25 ans. Bref, toute cette population de jeunes qui sont sans emploi pourrait en obtenir un si les gens de plus de 55 ans travaillaient à temps partiel.

M. François Lapointe: On parle ici de votre domaine?

Mme Linda Silas: On parle de tout le secteur.

M. François Lapointe: De tout le secteur? C'est un grand plan de société. C'est intéressant, mais c'est large.

M. le président va me dire que je ne m'en tiens pas au sujet si je m'engage dans cette direction.

Mme Linda Silas: Simplement pour les infirmières, cela réduirait certains risques. Comme on le sait, les blessures au travail sont beaucoup plus accentuées quand quelqu'un est plus âgé.

M. François Lapointe: Connait-on le taux de maintien en emploi pour les gens de 60 à 65 ans dans ce domaine?

Mme Linda Silas: Cela varie selon les provinces. Au Québec, le pourcentage de personnes de cette catégorie d'âge qui travaillent à temps plein, c'est-à-dire de 35 à 40 heures par semaine, est de 55 %. En Alberta, il est de 35 % alors que dans les Maritimes et à Terre-Neuve, il est de 70 %.

M. François Lapointe: La différence est vraiment aussi prononcée d'une province à l'autre?

Mme Linda Silas: Oui.

M. François Lapointe: D'après vous, à quoi est due cette si grande disparité entre les régions?

Mme Linda Silas: Encore là, les provinces pensent que les ressources humaines sont mieux gérées quand il y a moins de postes à temps plein. L'Alberta est la province où l'on paie le plus de temps supplémentaire. Plutôt que de créer des emplois à temps plein, on en crée à temps partiel, mais on paie le reste des heures à temps double.

M. François Lapointe: Selon vous, ce n'est pas une approche qui est appropriée?

Mme Linda Silas: Non.

M. François Lapointe: D'accord. Je voulais simplement que ce soit clair.

[Traduction]

C'est ça.

Le président: Merci, monsieur Lapointe. Il ne vous reste plus de temps.

[Français]

Mme Linda Silas: On parle beaucoup plus longtemps en français.

[Traduction]

Le président: D'une certaine manière, oui.

Madame Leitch, allez-y.

Mme Kellie Leitch: Je vous remercie beaucoup d'avoir pris le temps de comparaître ici aujourd'hui. En particulier, je tiens à vous féliciter, car c'est la Semaine des infirmières et infirmiers. Mon arrière-grand-mère était infirmière, elle a reçu son diplôme en 1917 et a travaillé jusqu'à 80 ans. Alors je vous comprends fort bien lorsque vous parlez du personnel infirmier qui décide de continuer à travailler très longtemps.

Le but de la réunion aujourd'hui est de parler des gens qui décident de rester dans la population active et de ce qu'on peut faire pour les y encourager et de parler aussi des barrières qui pourraient les en empêcher. Je comprends que vous avez un problème à deux volets: des jeunes dans votre secteur à la recherche d'un emploi et des travailleurs âgés qui restent, ce qui présente un défi de taille.

Pourriez-vous nous dire ce que vous faites pour encourager vos travailleurs âgés, c'est-à-dire ceux qui ont accumulé 20 ou 30 ans d'expérience, à faire du mentorat et permettre ainsi une transition naturelle. Je me rends compte qu'il s'agit là de l'un des plus grands défis. Je suis chirurgienne orthopédiste, et je constate le même problème dans ma profession également. Quels sont ces programmes prometteurs que vous offrez justement pour aider cette transition?

J'aimerais vous poser une deuxième question. Vous avez parlé de la nécessité de modifier les heures de travail, de modifier l'environnement pour s'adapter aux travailleurs âgés. Quel genre de chose devons-nous étudier, qu'il s'agisse d'un changement du milieu physique ou d'un changement des heures de travail, pour que les membres du personnel infirmier plus âgé soient plus encouragés à poursuivre, même à temps partiel, leur carrière dans les institutions dans lesquelles ils et elles travaillent?

• (1235)

Mme Linda Silas: Ce que peut faire le gouvernement fédéral, c'est offrir cette flexibilité aux employeurs de toutes les régions. Dans le secteur des soins de longue durée, c'est probablement dans les régions rurales que la situation est la pire. Si vous voulez voir des travailleurs âgés, allez dans ces régions. C'est entre autres dû au fait que ces travailleurs sont si engagés dans leur communauté qu'ils ne peuvent tout simplement pas partir, et c'est là qu'on voit des travailleurs âgés de 70 ans. Je ne sais pas s'il y en a qui ont plus de 80 ans. Mais le mentorat est important. C'est ce qui donne de la valeur à votre expérience. C'est la même chose pour chacun de nous. Quand un employeur se débarrasse d'un employé après qu'il ait fourni 30 ans de service, c'est une honte. Il existe toutefois un moyen de faire le pont entre le travail et la retraite en contribuant à votre profession ou en aidant votre employeur, et c'est là qu'il y a un avantage.

Je sais que nous ne sommes pas ici pour discuter des problèmes de société, mais le fait est que les sexagénaires d'aujourd'hui sont les quadragénaires d'autrefois. Ça ne veut pas dire pour autant qu'ils se sentent comme des jeunes de 18 ans. Notre corps nous signale que nous devons ralentir et travailler moins. Il faut encore faire de l'exercice et dormir davantage, car vous n'avez plus 18 ou 25 ans; vous avez simplement la chance d'être un sexagénaire en bonne santé qui pourra travailler plus longtemps s'il prend soin de lui-même. Prendre soin de soi c'est aussi s'assurer de travailler dans un milieu de travail sain. C'est vrai pour tout le monde et encore plus pour les infirmiers et infirmières, puisque la charge de travail est lourde, que la demande persiste tous les jours, 24 heures sur 24, et qu'il faut traiter avec des patients.

Quand je fais mon travail d'infirmière, je ne rédige pas de rapport. Je ne peux pas dire non plus que si personne ne se présente au comité, nous terminerons la journée plus tôt. En votre qualité de chirurgienne, vous savez comme moi que lorsqu'un patient est dans un lit, il est très important de s'en occuper.

Oui, il peut s'agir de mentorat, d'emploi à temps partiel, et il faut aussi bien sûr voir comment c'est relié au régime de pension des gens, mais c'est une question qui relève surtout de la relation entre l'employé et l'employeur, et cette relation est très bien protégée dans le domaine des soins infirmiers.

Mme Kellie Leitch: J'ai d'autres questions. Mon temps n'est pas entièrement écoulé, n'est-ce pas?

Le président: Non, il vous en reste.

Mme Kellie Leitch: J'ai travaillé dans un hôpital pédiatrique, où généralement le personnel infirmier est un peu plus jeune. Mais je comprends ce que vous dites au sujet du vieillissement de la population en général.

Connaissez-vous des pratiques exemplaires dont vous pourriez nous faire part au sujet du genre d'environnement qui favoriserait le maintien au travail des personnes âgées de plus de 55 ans — ou de plus de 62, comme M. Mayes préfère dire — comparativement à des travailleurs plus jeunes? Quelles conditions différentes verrait-on dans la direction des soins infirmiers?

Je sais que les possibilités d'enseignement, de mentorat, font en sorte que ces travailleurs âgés n'ont plus à lever des charges lourdes, par exemple, et ce ne serait pas souhaitable non plus. Si nous cherchons des ressources humaines dans le domaine de la santé, quelles fonctions devrions-nous encourager le personnel infirmier plus âgé à assumer, de la même façon que nous essayons d'encourager des jeunes à s'engager dans certains métiers, à l'heure actuelle?

Le président: Veuillez répondre brièvement, s'il vous plaît.

Mme Linda Silas: C'est vrai de tous les programmes de santé et de sécurité au travail, car il faut se rendre compte que c'est dans le domaine des soins de santé qu'il y a le plus de risque dans notre système. Nous devons établir une culture de sécurité, et les soins de santé seraient un bon domaine pour appliquer cette expérience et enseigner aux gens comment accomplir leurs tâches de façon à protéger leur dos, leurs genoux et leur environnement. Cela se fait. Il y a une proposition au Nouveau-Brunswick. En Nouvelle-Écosse, la solution a été aussi simple que d'installer des soulève-lits partout. Dans cette province, il y a également des équipes de levage.

Peut-être vous souvenez-vous comme moi de l'époque où les préposés aux malades étaient de la taille de vos collègues. C'étaient des hommes bien bâtis de six pieds, pas des petites femmes comme vous et moi, et ils étaient capables de lever les patients. C'est très important. Nous avons ce genre d'équipes de levage. Quand il faut lever un patient, vous appelez l'équipe de levage, vous ne le faites pas vous-mêmes. Ce sont des hommes costauds.

• (1240)

Mme Kellie Leitch: Très bien, merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup.

Passons à M. Cuzner, qui conclura cette période de questions et réponses.

M. Rodger Cuzner: J'ai une petite anecdote puis une question. Quand je travaillais au service des loisirs, à Fort McMurray, l'équipe de coupe d'été nous avais demandé s'il serait possible de travailler quatre quarts de 10 heures plutôt que des quarts de 8 heures, cinq jours par semaine. Nous avons réparti les équipes. Nous avons deux équipes afin que le travail soit effectué cinq jour par semaine, mais toutes les deux semaines, les travailleurs bénéficiaient d'une longue fin de semaine. Ils terminaient de travailler le jeudi, ils partaient le vendredi et ne revenaient travailler que le mardi. C'était une bonne solution dont ils étaient satisfaits, et c'est ce que nous avons fait tout l'été.

Je suis retourné en Nouvelle-Écosse et j'ai travaillé de nouveau dans le secteur des loisirs. J'ai parlé de cette idée aux membres de l'équipe d'entretien extérieur durant l'été, afin qu'ils puissent avoir une fin de semaine plus longue, et ils trouvaient que c'était une excellente idée. Ils sont allés consulter leur syndicat qui leur a répondu que oui, bien sûr, ils pouvaient adopter cette solution, mais il fallait que le taux des deux dernières heures de leur quart de 10 heures soit majoré de moitié. Le syndicat était inflexible et nous n'avons donc pas appliqué cette solution. Compte tenu de ce qu'il faut sortir l'équipement au début de la journée et le ranger à la fin, on accomplit beaucoup plus de travail dans des quarts de 10 heures et nous en aurions profité, y compris les travailleurs, mais on nous a dit que ce n'était pas possible à cause de leur convention collective.

Si on examine les données de Statistique Canada pour voir comment on peut amener plus de travailleurs âgés à revenir sur le marché du travail, il faudrait leur offrir des journées de travail plus souples — des horaires souples, du travail à temps partiel, des prestations de pension. Savez-vous s'il est déjà arrivé que la direction et le syndicat aient pu négocier dans une convention collective des dispositions qui favorisaient le retour au travail des travailleurs âgés?

Mme Linda Silas: Dans le domaine des soins de santé, la souplesse et le roulement sont essentiels. Il n'y a rien de plus sacré que votre roulement, puisqu'on travaille tous les jours, 24 heures sur 24. Il y a des quarts de travail de 12 heures, 10 heures, 8 heures et 4 heures, que je n'aime pas personnellement, mais ils existent. Bon nombre de travailleurs âgés adoptent des quarts de travail de quatre heures. Ils viennent travailler l'après-midi, quand il y a beaucoup de chirurgies, par exemple. Tout cela est une question de négociation, et c'est important, mais il faut de la souplesse et il faut que l'employeur ait le pouvoir d'apporter ces changements. Mais cela existe partout.

J'ai travaillé dans un régime de quatre jours de travail pour cinq jours de congé, qui comprenait deux jours de 12 heures et deux quarts de nuit, et j'avais l'impression de travailler à temps partiel. Parce qu'on avait cinq jours de congé, il était possible de récupérer, ce qui est très important. Ces solutions existent.

M. Rodger Cuzner: C'est bien. Cela existe.

Quelle est la principale raison pour laquelle les infirmiers et les infirmières décident de prendre leur retraite? Avez-vous été en mesure de détecter ce motif? Pouvez-vous nous dire pourquoi, dans la plupart des cas, les infirmiers et les infirmières prennent leur retraite?

Mme Linda Silas: Le motif, c'est leur insatisfaction par rapport à ce qui se passe dans le système. S'il n'y a pas de progrès ou si vous estimez n'être pas en mesure d'offrir de bons soins, vous partez. Après un certain nombre d'années, ils en ont assez et ils prennent leur retraite.

Il y a effectivement un grand nombre d'infirmiers et infirmières prêts à prendre leur retraite, mais notre problème, c'est que les études montrent que des infirmiers et infirmières qui possèdent deux années

d'expérience disent à 60 % vouloir quitter ce métier. C'est encore plus inquiétant dans leur cas que dans celui des infirmiers et infirmières chevronnés à l'autre bout du spectre.

M. Rodger Cuzner: Vous dites qu'ils prennent cette décision parce qu'ils sont frustrés par le système?

Mme Linda Silas: Oui. Vous devez déjà être dans le système. Le fait d'avoir des patients dans les corridors, de familles inquiètes sans pouvoir répondre à leurs questions, un personnel insuffisant, ça peut créer des circonstances bien tristes. Cela étant dit, il y a de bonnes expériences aussi. Mais lorsqu'il y a constamment... La plupart de nos installations devraient travailler à une capacité de 85 %; elles en sont à 125 %, 150 %. Donc pas le temps de respirer ni d'apprendre, ni de sympathiser avec vos familles.

M. Rodger Cuzner: Avez-vous une idée quelconque quant aux nombres qui reviennent à la profession, reviennent à temps partiel? Le savez-vous?

• (1245)

Mme Linda Silas: Non. Désolée, je n'ai pas ces statistiques sous la main.

M. Rodger Cuzner: D'accord, très bien.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Cuzner. Votre temps s'est presque écoulé.

Nous vous remercions beaucoup d'être venu témoigner aujourd'hui et d'avoir partagé vos réflexions sur ce sujet si important.

Mme Linda Silas: Merci.

Le président: Nous allons maintenant suspendre pendant la séance quelques instants pour vous permettre de prendre vos choses et quitter la salle, après quoi nous devons nous pencher sur les travaux du comité.

Je vais donc suspendre la séance pendant deux ou trois minutes et demander aux membres de demeurer à la table, si possible.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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