



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 086 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 4 juin 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 4 juin 2013

•(1140)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Je déclare la séance ouverte. Nous travaillons toujours à l'étude sur les possibilités pour les personnes âgées sur le marché du travail. Nous recevons aujourd'hui Barbara Jaworski, présidente-directrice générale du Workplace Institute.

Est-ce que vous m'entendez bien?

Mme Barbara Jaworski (présidente-directrice générale, Workplace Institute): Oui. Merci.

Le président: Très bien.

Nous recevons également Corinne Pohlmann, vice-présidente des Affaires nationales à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante; de même que Louis-Martin Parent, analyste principal des politiques. C'est lui qui va présenter l'exposé de la fédération.

Nous allons commencer par vous, Barbara. Si vous le souhaitez, vous pouvez nous présenter votre exposé. Nous allons demander aux représentants des deux organisations de présenter leur allocution, après quoi il y aura une période de questions et réponses.

Nous commençons tard et nous allons devoir quitter tôt. Nous nous excusons des inconvénients que cela cause, mais nous voulons vous entendre, donc nous allons vous poser des questions. Nous allons prendre un peu de temps au deuxième groupe de témoins.

Sur ce, je m'excuse, mais vous pouvez prendre la parole, Barbara. Allez-y.

Mme Barbara Jaworski: Merci.

Le Workplace Institute se concentre sur les travailleurs âgés depuis 2004. Nous avons créé le prix des meilleurs employeurs pour les Canadiens de 50 ans et plus. Nous travaillons avec diverses organisations afin de les aider à adapter leurs méthodes de travail pour intégrer les compétences, le talent et l'expérience des travailleurs âgés.

Dans mon exposé d'aujourd'hui, je vais vous parler de concepts assez pointus dont nous discutons avec les employeurs et des façons dont nous les aidons à comprendre qu'il y a de réels avantages pour leur entreprise à continuer d'employer des travailleurs âgés, de même qu'à en recruter.

D'abord, il faut vraiment les intégrer à la stratégie de l'entreprise. Quels sont les enjeux les plus pressants dans l'entreprise? Il y a souvent des besoins aux chapitres du talent et de la gestion, donc on a besoin de leurs compétences dans le milieu de travail et il faut mettre en évidence les avantages de ces compétences pour l'entreprise. Le roulement du personnel est souvent très problématique, il faut former les jeunes travailleurs qui arrivent dans le milieu de travail, mais qui n'ont souvent pas les compétences ni l'expérience

requis pour être fonctionnels aussi vite que les employeurs le voudraient.

Nous essayons de faire comprendre aux employeurs qu'ils doivent cibler la tranche des 50 à 80 ans pour la transition vers la retraite plutôt que la tranche de 50 à 65 ans. Comme il n'y a plus d'âge de la retraite obligatoire et que beaucoup de personnes restent en santé longtemps, nous ciblons la tranche d'âge de 50 à 80 ans, que nous appelons les « années canons ». C'est une période de la vie, où les baby-boomers veulent continuer à contribuer à la société et à avoir une incidence. Il y a beaucoup de façons différentes dont les organisations peuvent en profiter, selon leurs besoins.

Il faut d'abord véritablement aller chercher l'engagement des travailleurs âgés. La première façon d'y arriver, c'est de faire preuve de souplesse dans le milieu de travail. Tous les employés veulent avoir de la latitude, mais c'est un élément très important pour les travailleurs âgés.

Tout le monde souhaite poursuivre sa carrière jusqu'au jour où il décidera de quitter son employeur. Tout le monde veut recevoir de la formation et jouir de possibilités équitables afin de pouvoir postuler aux concours jusqu'au jour de leur départ.

Il y a des façons d'adapter un milieu de travail. Par exemple, dans le secteur du bâtiment, nous avons participé à la création d'une trousse d'outils pour les travailleurs âgés, afin de les aider à comprendre que les cabines chauffées et les claviers à commandes sont des moyens de prolonger la vie utile des personnes qui font un travail physique. Dans le domaine de la santé, nous avons aidé les infirmières à mieux collaborer avec les préposés aux soins ou à demander du nouveau matériel pour adapter leurs méthodes de travail.

La reconnaissance est elle aussi très importante au travail, particulièrement pour les travailleurs âgés. C'est aussi un excellent outil pour les organismes à but non lucratif, qui n'ont peut-être pas d'autres incitatifs financiers à offrir.

Il est très important d'offrir des conseils financiers aux gens pendant toute leur carrière. Nous savons que des gens mal informés peuvent rester beaucoup plus longtemps au travail qu'ils n'y seraient restés en temps normal. Beaucoup ne peuvent pas prendre leur retraite, pas parce qu'ils ne veulent pas la prendre, mais parce qu'ils ne le peuvent pas. Nous voulons éviter ce genre de situation dans le milieu de travail.

La santé totale est une autre valeur importante, un concept qui englobe les relations que les gens entretiennent avec leurs gestionnaires, leurs collègues, leur santé physique, de même que leur santé mentale (un autre élément important pour certaines organisations) et la conciliation travail-vie personnelle. Au même titre que les jeunes travailleurs veulent avoir une bonne conciliation travail-famille en raison d'où ils sont rendus dans leur rôle parental, les travailleurs âgés veulent avoir de la liberté, mais pour d'autres raisons. Ils ne veulent pas nécessairement travailler à temps plein, ils peuvent devoir s'occuper d'autres personnes ou avoir envie d'explorer d'autres possibilités.

Il y a le soutien aux aidants naturels et la retraite cyclique, qui est un peu différente de la retraite progressive et que de plus en plus d'organisations incluent dans leur régime de retraite. Il s'agit de permettre aux travailleurs d'avoir leur place dans le milieu de travail, mais de prendre leur retraite temporairement, puis de revenir et d'avoir encore un sens dans le milieu.

• (1145)

Il y a diverses stratégies qu'il serait important que les organisations envisagent. La première et la plus importante est la planification de l'effectif. Il s'agit d'élaborer une stratégie de gestion du risque pour aider les gens à comprendre comment atténuer les risques de perdre les employés qui aident le plus l'entreprise à réaliser ses objectifs.

Cela va de pair avec la planification de la relève. Nous savons qu'environ 20 p. 100 des organisations seulement planifient leur relève et que la plupart de celles-ci mettent l'accent sur les échelons les plus élevés de l'organisation. Mais nous savons que ces personnes ne sont pas nécessairement les seules à avoir de la valeur dans l'organisation. En fait, dans beaucoup d'organisations et d'entreprises il y a des travailleurs clés qu'il est important de conserver, ne serait-ce que pour la formation des jeunes travailleurs. Il y a donc des stratégies qui visent à favoriser l'engagement, à recruter des baby-boomers, à adapter l'organisation et à aider les différentes générations à travailler ensemble et à apprendre les uns des autres.

Il est important que les baby-boomers aient un plan de carrière et qu'on les aide à enrichir leur passeport professionnel pour qu'ils puissent miser sur leurs forces et les mettre à contribution dans l'organisation. Il faut aussi comprendre quelles sont leurs compétences transférables et ce qu'ils peuvent faire d'autre, il faut les aider à les enseigner aux autres. Nous savons que le mentorat va être un volet important du travail des employés les plus âgés, mais ce n'est pas un processus naturel, et il faut leur montrer comment y arriver.

Il est également essentiel sur le plan social et pour le développement du milieu du travail d'aider les gens à comprendre les médias sociaux et les nouveaux modes de communication, de Facebook à Twitter, en passant par LinkedIn.

Les gens doivent comprendre aussi comment se créer une vie après le travail. Il peut s'agir de fonder sa propre entreprise ou de continuer à contribuer à la société par du bénévolat. Il faut aussi aider les dirigeants d'entreprises à comprendre comment établir des liens avec les gens. Les gens ont parfois peur de quitter leur milieu de travail parce qu'ils ne savent pas ce qu'ils peuvent faire d'autre. L'aptitude à entretenir des liens avec la société peut être très utile et enrichissante. Les gens peuvent encore vendre leurs services à leur ancien employeur plus tard ou à son concurrent.

Il y a beaucoup de stratégies déterminantes que les organisations peuvent utiliser. Il y a toute une démarche qui existe, donc c'est très important de structurer des possibilités de dialogue le plus tôt possible avec les travailleurs âgés, de leur donner l'occasion de

travailler différemment et de planifier la transition. Cela ouvre la porte à une toute nouvelle façon d'innover dans le milieu de travail, de la même façon que nous avons dû innover quand les femmes sont entrées sur le marché du travail. Les baby-boomers, qui ont entre 50 et 80 ans en ce moment, vont changer les façons de faire dans le milieu de travail, ils vont intégrer leurs initiatives aux plans de diversité en milieu de travail. Les organisations ont déjà souvent un plan de diversité, et c'est l'un des contextes dans lesquels on peut élaborer une stratégie sur les travailleurs âgés, puis établir et entretenir des liens avec les retraités.

Nous avons présenté aux membres de divers organismes gouvernementaux et autres une vidéo de formation personnalisée et une trousse de ressources en ligne qui s'adressent aux employeurs et peuvent les aider à comprendre comment y arriver. Ce sont vraiment des outils personnalisables pour les employeurs et nous pensons qu'ils vont être vraiment utiles pour concevoir des projets ciblant les travailleurs âgés, en collaboration avec des organismes comme ThirdQuarter. Nous ne sommes pas en train de réinventer la roue. Nous savons qu'il y a un problème de recrutement et de maintien en poste des travailleurs âgés, et qu'il y a des solutions très précises qui pourraient vraiment aider les organisations à cet égard.

J'ai terminé mon exposé.

Je vous remercie.

• (1150)

Le président: Merci infiniment.

Nous allons maintenant entendre M. Parent. Allez-y.

M. Louis-Martin Parent (analyste principal des politiques, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Merci, monsieur le président.

Bonjour. Je m'appelle Louis-Martin Parent et je suis analyste principal des politiques à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la FCEI.

Je suis ici en compagnie de Corinne Pohlmann, vice-présidente aux Affaires nationales de la FCEI, qui va répondre aux questions avec moi pendant le peu de temps qu'il nous restera.

Nous sommes heureux d'être ici avec vous pour vous présenter l'expérience de nos membres en matière d'embauche et de maintien en poste des travailleurs âgés, de même que des recommandations stratégiques sur la façon de favoriser cette relation. Vous devriez tous avoir un exemplaire de notre présentation PowerPoint en anglais ou en français. Je vais donc la passer en revue avec vous aujourd'hui.

Je vais commencer par prendre quelques instants pour vous parler de la FCEI et de son fonctionnement. La FCEI est un groupe politique à but non lucratif qui défend le point de vue de plus de 109 000 propriétaires d'entreprises au Canada et représente tous les secteurs d'activité et toutes les régions. Nous sommes financés à 100 p. 100 par nos membres et n'avons absolument aucune affiliation politique. Nos positions stratégiques sont établies par sondage démocratique auprès de nos membres sur toutes les questions qui les touchent.

Avant de prendre la diapositive 3, j'aimerais indiquer par souci de clarté que nous allons utiliser l'âge de 60 ans comme limite à partir de laquelle un travailleur est considéré âgé. Je comprends évidemment qu'il y a différentes définitions de « travailleur âgé », mais c'est celle que nous allons utiliser dans notre présentation.

Nos membres s'intéressent de très près à la question des travailleurs âgés, non seulement parce qu'il s'agit d'enjeux sociaux généraux, mais en raison des pénuries de main-d'oeuvre et de compétence. Ce n'est pas un problème propre à l'Ouest canadien. Beaucoup de PME de l'Ontario, du Québec ou du Canada atlantique font état de pénuries importantes de compétences et de main-d'oeuvre dans leur secteur ou leur région. Selon les données nationales de 2012, plus de 60 p. 100 des membres affirment avoir eu quelques difficultés ou beaucoup de difficulté à embaucher de nouveaux employés au cours des trois dernières années.

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

Pour bien souligner le besoin de mieux intégrer les travailleurs âgés, j'aimerais vous citer l'une des conclusions de StatCan, selon le dernier recensement:

Le nombre d'ainés s'approche du nombre d'enfants. Entre 1992 et 2012, le nombre d'ainés a augmenté de 57,6 % tandis que le nombre d'enfants a diminué de 3,6 %. Ainsi, au 1er juillet 2012, le nombre d'enfants dépassait celui des aînés de 476 300, comparativement à un écart de près de 2,6 millions à la même date en 1992.

Enfin, pour votre information, nous sommes en train de rassembler les données de notre sondage sur les pénuries de main-d'oeuvre afin de préparer un mini rapport qui devrait être publié à la fin de l'été.

Les prochaines diapositives, à commencer par la diapositive 4, présentent les données d'un rapport de 2007 sur les travailleurs âgés dans les provinces de l'Ouest. En tout, 47 p. 100 des membres de l'Ouest canadien ont déclaré employer des travailleurs de 60 ans ou plus. De plus, la tendance à embaucher des travailleurs âgés augmente en fonction de la taille de l'entreprise. Par exemple, 65 p. 100 des entreprises qui comptent de 20 à 49 employés avaient des travailleurs âgés parmi leur effectif, contrairement à 47 p. 100 des entreprises de 5 à 19 employés.

Plus de 50 p. 100 des entreprises des domaines de la fabrication, du transport et des communications ou de la vente en gros déclarent embaucher des travailleurs âgés. Le secteur dans lequel l'incidence de l'embauche des travailleurs âgés est la plus faible est le secteur primaire, qui affiche un taux de 39 p. 100.

La diapositive 5 montre que les petites entreprises apprécient différents aspects de l'apport des travailleurs âgés. L'expérience du secteur et les connaissances techniques accumulées au fil des ans est particulièrement appréciée par 89 p. 100 des répondants, qui ont dit qu'il était important pour eux d'en tenir compte lorsqu'ils embauchent des travailleurs âgés. Un autre aspect positif qui ressort, c'est la grande éthique de travail et la loyauté, qui obtiennent des taux d'appréciation de 85 p. 100 et de 78 p. 100 respectivement.

Nous avons aussi demandé à nos membres quelles sont les difficultés auxquelles ils sont confrontés dans l'embauche de travailleurs âgés, et vous pouvez voir une série de réponses à la diapositive 6. En gros, les difficultés d'accès à ce bassin pourraient être regroupées, de manière générale, selon les catégories suivantes: la difficulté à les trouver; la difficulté à mettre à jour les compétences requises, particulièrement dans le domaine informatique; et la santé, comme le coût accru des primes d'assurance, l'aptitude à faire le travail et la sécurité.

Il est très important de souligner que bon nombre de nos membres nous ont dit qu'ils n'avaient aucune difficulté à embaucher et à maintenir en poste des travailleurs âgés.

Enfin, beaucoup d'employeurs ont modifié la nature du travail pour tirer avantage des compétences particulières d'un travailleur âgé, comme l'illustre la dernière citation qu'on trouve à la diapositive 6, et Barbara l'a confirmé dans son exposé avant moi.

La diapositive 7 nous indique que l'embauche de travailleurs âgés dépend de beaucoup de facteurs, dont certains sont du ressort de l'employeur, d'autres du ressort de l'employé, et d'autres encore du ressort du gouvernement.

• (1155)

Dans notre sondage de 2007, nous avons demandé à nos membres comment ils faisaient pour retenir leurs travailleurs âgés. Plus de 60 p. 100 des répondants ont affirmé avoir une entente particulière avec leurs travailleurs sur l'horaire de travail, et 45 p. 100 ont déclaré avoir modifié la nature du travail pour répondre aux besoins du travailleur. Cependant, plus du quart des membres ont affirmé qu'ils n'avaient pas besoin de prendre de mesures supplémentaires. Les employeurs ont toutefois fait preuve de souplesse quant à l'horaire et aux exigences de travail.

Il faut également souligner que lorsque nous avons analysé les résultats, nous avons constaté que les entreprises qui faisaient état de difficultés à retenir les travailleurs âgés étaient celles les plus enclines à s'adapter à la réalité des travailleurs âgés, ce qui montre peut-être que la pénurie de main-d'oeuvre peut pousser les entreprises à s'adapter.

Les prochaines diapositives, à partir de la huitième, présentent des façons d'inciter les travailleurs à rester plus longtemps sur le marché du travail. Ces modifications sont importantes, compte tenu de l'évolution démographique et des pénuries de main-d'oeuvre, en particulier.

La décision annoncée dans le budget de 2012 de hausser l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse de 65 à 67 ans a reçu l'appui des membres de la FCEI, probablement encore une fois en raison des pénuries de main-d'oeuvre. Vous allez remarquer que la majorité des répondants ont appuyer la mesure, à condition que l'admissibilité au régime de retraite du secteur public soit repoussée d'autant.

La diapositive 9 illustre le fait que 66 p. 100 des propriétaires de PME croient que les modifications apportées au régime de la SV vont pousser plus de gens à rester sur le marché du travail et contribuer à réduire les risques de pénuries de main-d'oeuvre.

Le gouvernement a également modifié récemment les règles d'admissibilité et de cotisation au Régime de pensions du Canada. Vous allez voir à la diapositive 10 que le côté positif, c'est que la possibilité de reporter le versement de prestations de RPC pour toucher des prestations plus élevées plus tard devrait contribuer à limiter les pénuries de main-d'oeuvre. Par contre, nos membres ont exprimé des craintes à l'égard des modifications aux règles de cotisation au RPC. Il est bon d'encourager les travailleurs à rester sur le marché du travail, mais cela ne devrait pas pénaliser les employeurs. Les changements sont tels que si un travailleur de plus de 65 ans décide de continuer à cotiser au RPC, l'employeur n'a d'autre choix que d'y cotiser lui aussi. Il y a beaucoup d'entreprises qui ont été prises par cette modification récente et qui ont dû absorber un impôt de 5 000 \$ par travailleur âgé. Il y a de quoi les dissuader d'embaucher des travailleurs âgés.

Comme les cotisations au RPC, les cotisations à l'assurance-emploi sont déduites du salaire, ce qui nuit particulièrement aux activités de l'entreprise, puisqu'il s'agit d'une taxe sur l'emploi. C'est pourquoi les PME sont en faveur du crédit d'AE pour l'embauche, en particulier, parce que c'est une mesure simple, sur le plan administratif, et que ce crédit est versé directement dans le compte de rémunération. L'objectif du programme d'assurance-emploi est d'assurer les travailleurs en cas de perte d'emploi. Pour certains travailleurs, ce n'est pas aussi important que pour d'autres. Une personne peut occuper un poste à la demande d'un ancien employeur, par exemple, pour l'accommoder, ou à titre temporaire, pour financer des projets personnels. Le cas échéant, pourrions-nous rendre les cotisations à l'AE volontaires?

Pour appuyer cette recommandation, je vous dirais qu'en réponse au sondage de 2008, 71 p. 100 de nos membres ont déclaré que les travailleurs de plus de 65 ans devraient être exemptés des cotisations à l'AE, contrairement à 23 p. 100 qui n'étaient pas d'accord.

Pour résumer, j'aimerais dire que les PME apprécient la contribution des travailleurs âgés. Il peut falloir faire preuve de souplesse quant aux horaires, mais en définitive, l'expérience semble universellement positive. S'il souhaite favoriser l'intégration des travailleurs âgés au milieu de travail, le gouvernement pourrait fournir plus d'information sur les endroits où on peut trouver des travailleurs qualifiés et créer des outils très accessibles pour favoriser l'embauche de cette manière, il pourrait notamment accorder un crédit d'AE pour l'embauche.

À ce sujet, les cotisations à l'AE pourraient être volontaires à la fois pour l'employeur et pour l'employé après un certain âge, compte tenu du fait que ces personnes seraient vraisemblablement moins susceptibles de bénéficier de ce programme. Nous proposons également que lorsqu'un employé de plus de 65 ans choisit de continuer à cotiser au RPP afin de toucher des prestations plus élevées plus tard, comme il en a le droit, l'employeur ne devrait plus être tenu d'y contribuer lui aussi.

Merci infiniment, J'ai hâte de répondre à vos questions.

• (1200)

Le président: Je vous remercie beaucoup de nous avoir fait part des réponses de vos membres. Nous recevons nous aussi fréquemment des réponses de leur part et nous avons une idée de leur réaction.

Nous allons maintenant commencer par M. Boulerice.

Allez-y.

[Français]

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

Je remercie nos invités de leurs témoignages fort intéressants.

Je souhaite commencer par les représentants de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

Tout d'abord, une petite mise en contexte s'impose. Il y a quelques années, avant même d'être élu député, j'ai visité, à titre de candidat du NPD, une usine de textile située dans la circonscription de Rosemont—La Petite-Patrie. Des gens qui avaient travaillé là pendant 20 ans ou 25 ans et qui savaient que l'usine allait bientôt fermer me disaient qu'ils ne savaient pas ce qu'ils allaient faire. En effet, ils n'avaient pas reçu de formation continue au cours de leur carrière. La seule chose qu'ils savaient faire, c'était fabriquer des complets. Probablement que ces gens n'allaient avoir comme seule

perspective que de vivre de l'aide sociale en attendant d'atteindre l'âge de 65 ans.

Je crois donc qu'il est important de mettre en avant des programmes de formation continue. D'ailleurs, Mme Jaworski en a parlé. Cependant, selon votre sondage sur la formation spécialisée, seulement 9 % des membres de votre fédération ont pris des mesures pour retenir les employés âgés. Ce n'est vraiment pas beaucoup.

Selon vous, les entreprises devraient-elles en faire plus sur le plan de la formation continue des travailleurs? Sinon, devrait-on dès maintenant allouer plus de ressources publiques à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés?

M. Louis-Martin Parent: Dans les entreprises membres de la FCEI, beaucoup de formations sont données sur les lieux de travail. Cet aspect de la formation est très important pour nos membres, car souvent les coûts d'une formation professionnelle d'une durée d'un ou deux ans sont trop élevés pour eux. C'est pourquoi on a souvent recours à la formation en cours d'emploi.

Dans les cas de travailleurs qui ont occupé un emploi précis pendant 20 ou 25 ans, il faut souvent regarder quelles qualifications ils possèdent et essayer d'ajuster, dans certains cas, le poste à leurs besoins, si c'est possible. Dans un tel cas, il est peut-être possible de donner la formation en cours d'emploi.

M. Alexandre Boulerice: Pensez-vous qu'en ce moment, l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés dispose de suffisamment de ressources et est réellement efficace sur le terrain, dans la vie de tous les jours de dizaine de milliers de Canadiens et Canadiennes?

M. Louis-Martin Parent: C'est une bonne question.

[Traduction]

Voulez-vous ajouter quoi que ce soit?

Mme Corinne Pohlmann (vice-présidente, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): C'est difficile à dire. Chaque situation est différente, n'est-ce pas? Comme Louis l'a dit, beaucoup de propriétaires de petites entreprises, par exemple, font effectivement de la formation. Mais elle n'est pas professionnelle ni spécialisée. Elle se fait sur le tas. Elle est adaptée à l'entreprise. Ils continueront de la donner parce que c'est la seule manière de retenir leurs gens, particulièrement en ce moment où nous entrons dans une période de pénuries plus nombreuses de main-d'oeuvre.

La formation publique spécialisée, dans le cadre, par exemple, de la Subvention canadienne pour l'emploi, serait certainement une possibilité, que nous examinons d'ailleurs. Nous avons des réserves, mais nous aimons bien l'idée de subventionner la formation en milieu de travail, qui adapte l'argent à ce milieu, parce que nous croyons que c'est la meilleure formation.

Mais, en même temps, ce type de formation publique, parfois, n'est pas nécessairement accessible aux petites entreprises. Il est souvent difficile pour elles d'y accéder, parce que c'est plutôt les grandes entreprises qui peuvent remplir la paperasse et satisfaire aux critères nécessaires.

Voilà les réserves que nous avons pour la formation de type public.

• (1205)

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Je vous remercie beaucoup.

M. Louis-Martin Parent: J'aimerais ajouter un élément à cela. Des membres de notre fédération, surtout au Québec, disent qu'il existe actuellement des programmes de formation très efficaces du côté provincial. Certains programmes qui existent dans certaines provinces sont plutôt efficaces.

M. Alexandre Boulerice: Je vais prendre quelques secondes pour poser une question à Mme Jaworski, qui a abordé un sujet important.

On aime bien que les gens veuillent continuer à travailler. Or, pour certaines personnes, ce n'est pas un choix: elles doivent différer l'âge de leur retraite. En effet, l'âge d'admissibilité à la pension de la Sécurité de la vieillesse a été reportée à 67 ans, et 70 % des Canadiens n'ont pas de régime complémentaire de retraite.

Que pensez-vous du fait qu'on force à rester au travail des gens qui n'ont pas d'autre choix s'ils veulent être en mesure de payer l'épicerie et le loyer?

[Traduction]

Mme Barbara Jaworski: Je suis désolée, je n'ai pas tout à fait saisi votre question.

Le président: Voulez-vous reformuler votre question, monsieur Boulerice?

[Français]

M. Alexandre Boulerice: J'aimerais bien, si c'est possible, monsieur le président.

Compte tenu de la situation actuelle et des changements apportés à l'admissibilité à la pension de la Sécurité de la vieillesse, selon vous, y a-t-il beaucoup de travailleurs canadiens qui vont être forcés de rester au travail alors que, s'ils avaient eu un bon régime de retraite privé ou complémentaire ou si les régimes publics étaient bonifiés, ils feraient un choix différent?

[Traduction]

Mme Barbara Jaworski: Oui, absolument. Je pense que la différence serait énorme.

Mes observations vont porter sur cela et sur l'autre sujet dont vous avez parlé. Les organisations progressistes disent notamment que la formation est une responsabilité partagée entre l'individu et l'organisation et qu'on peut la considérer d'une manière un peu différente, pas nécessairement comme une dépense consacrée aux travailleurs âgés, mais peut-être comme une occasion de répondre à certains autres défis de l'entreprise, comme l'embauche de jeunes travailleurs, dont les talents ne sont pas encore révélés, qui bénéficieront alors de l'aide des travailleurs âgés.

Sans aucun doute, les employeurs d'aujourd'hui s'aperçoivent vraiment que des employés continuent de travailler après 65 ans. Ils disent, à qui veut les entendre, que c'était à prévoir avec la suppression de la retraite obligatoire, mais ils n'ont aucune mesure en place pour sensibiliser les employés qui débutent beaucoup plus jeunes — peut-être dans la quarantaine — et qui font des économies et ce qu'il faut pour la retraite. Ils sont coincés. Des employeurs me disent, par exemple: « Facile pour vous, mais moi, j'essaie d'exploiter un hôtel cinq étoiles, et le barman, qui a 30 ans de service chez nous, me tend une boisson comme ça. Qu'est-ce que je fais? »

C'est donc un problème complexe, qui dépend à la fois des capacités physiques et des performances. Il se passe beaucoup de choses différentes qu'il faudra décanter.

Le président: Merci de cette réponse.

Passons maintenant à M. Butt. Allez-y.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président et merci à Barbara, à Toronto, et à nos amis de la FCEI, ici présents.

Je sou mets ce scénario à votre analyse. C'est comme d'autres scénarios qu'on propose aux députés. Quels conseils donneriez-vous à cet homme de 52 ans, qui se présente à mon bureau. L'entreprise qui l'employait depuis qu'il avait 25 ans, peu importe, a fermé ses portes pour cause de réduction des effectifs. C'était une société d'assurances. Il a envoyé son C. V. à tous les employeurs potentiels. On lui répond qu'il est surqualifié. Il prétend être victime d'âgisme, que les employeurs éventuels lui disent qu'ils ne pourront l'avoir à leur service que 10 ans avant son départ à la retraite, que, en conséquence, ils écartent sa candidature.

Comment sortir de ces stéréotypes? Comment amener les entreprises, les employeurs, à reconnaître la valeur d'un travailleur âgé? Cet homme se dit même prêt à accepter une baisse de salaire de 10 000 ou de 15 000 \$ pour commencer dans une entreprise d'un secteur apparenté à celui où il travaillait. Il se dit prêt à apprendre et à recevoir la formation, mais, malgré ses efforts, l'offre d'emploi se fait attendre.

Est-ce que l'un d'entre vous a un conseil à donner pour cet électeur? Je me mets à sa place et je comprends. C'est un candidat talentueux, qui s'exprime très bien, mais il est vraiment dans une mauvaise passe, je pense, surtout parce qu'il a 52 ou 53 ans, et qu'il tient à continuer de travailler. Qui veut commencer?

Voulez-vous commencer, Barbara? Allez-y, s'il vous plaît.

• (1210)

Mme Barbara Jaworski: D'accord. Merci.

Cela se produit souvent. J'ai deux ou trois choses à dire à ce sujet. D'abord, nous avons porté une attention énorme sur l'aide à donner aux travailleurs âgés pour qu'ils se remettent à jour et, peut-être, misent sur leurs compétences réutilisables. Mais nous n'avons pas aidé les employeurs à saisir l'atout qu'ils constituent pour leur entreprise. Je pense que c'est vraiment gros. Les employeurs doivent faire leurs calculs. Ils doivent comprendre que, en fait, investir dans les travailleurs âgés et dans différentes stratégies permet d'économiser des centaines et des milliers de dollars.

Des analyses de rentabilisation ont été faites, mais, naturellement, nous nous sommes concentrés sur les travailleurs âgés. Maintenant, le gros effort à fournir, c'est de faire voir aux employeurs les différentes stratégies utilisables, qui sont très efficaces et qui leur permettront des économies considérables et de se faire à l'idée que les employés âgés sont très loyaux. Ils ne quitteront pas le navire dans deux ou trois ans. Les coûts moindres de remplacement seront très utiles à l'employeur, ils lui permettront des économies appréciables.

Voilà les possibilités que nous présentons aux employeurs et nous leur offrons de remettre à jour la boîte à outils et de les aider à voir que si la boîte à outils est faite pour les employés âgés, en fait, elle aidera les jeunes employés à mettre le pied dans la place.

C'est donc une sorte de repositionnement: on s'assure que les employeurs constatent la valeur de ce qu'ils peuvent en tirer.

Le président: Madame Pohlmann, allez-y.

Mme Corinne Pohlmann: Je suis d'accord que c'est aussi une question de sensibiliser les employeurs à la valeur qu'apportent les travailleurs âgés. Mais il faut se rappeler que les employeurs eux-mêmes vieillissent. Le vieillissement de la population ne touche pas seulement les travailleurs. Je pense donc que, naturellement, cela facilitera un peu les choses. Cependant, je persiste à penser qu'il faut continuer à sensibiliser les gens, mais tout ça n'aidera pas aujourd'hui votre électeur.

Disons aussi que, parfois, les travailleurs, s'ils ont toujours travaillé pour une grande entreprise, continuent à regarder de ce côté. Je les encourage souvent à considérer de petites entreprises, qui, d'après moi, sont plus accueillantes. La moitié des employeurs nous disent qu'ils embauchent déjà — c'était il y a quelques années — des personnes de plus de 60 ans. Parfois je pense qu'il existe aussi une espèce de parti pris pour les grandes entreprises. Peut-être faut-il se concentrer sur les petites.

Une autre possibilité qui, je pense, gagne en popularité chez les travailleurs âgés, c'est le travail autonome. Comment pouvons-nous aider le passage vers le travail autonome, parce qu'il donne la souplesse que les gens, peut-être, recherchent? Existe-t-il des pistes qui y conduisent? Peut-être que nous continuons de leur mettre des bâtons dans les roues.

Le président: Il vous reste une vingtaine de secondes.

Monsieur Parent, avez-vous une observation à faire et, peut-être nous terminerons sur cela?

M. Louis-Martin Parent: La remarque de Corinne sur le travail autonome est très importante, particulièrement ici, à Ottawa. Faire démarrer sa propre entreprise ne vient pas naturellement à l'esprit; on pense toujours d'abord à la fonction publique ou à la grande entreprise. Il est probablement très important de se doter de plus d'outils pour encourager ce genre d'entrepreneuriat.

Le président: D'accord.

Monsieur Cuzner, si vous voulez conclure, faites.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Oui, j'ai deux ou trois choses à dire.

J'ai encore de la difficulté à comprendre qu'on parle de personnes âgées de 52 ans. Je pense que je suis un post-ado de 52 ans.

Vous avez dit que les employeurs vieillissaient aussi. Cela veut-il dire qu'ils deviennent plus ou moins enclins à embaucher des personnes âgées? N'est-il pas vrai que, s'il est question d'investir dans la formation, quelqu'un, dans une entreprise à maturité, préférera reprendre ses billes? Quelles sont vos opinions sur les employeurs?

Mme Corinne Pohlmann: Nous savons que 65 p. 100 des propriétaires de petites entreprises veulent laisser leur entreprise dans les 10 années à venir. Il y a donc, ici, une question de relève. Cela donne une idée...

M. Rodger Cuzner: C'est toujours un problème.

Mme Corinne Pohlmann: ... du vieillissement de la population. Dans la petite entreprise, nous ne sommes pas immunisés contre, nous non plus.

Ce que je dis est anecdotique, mais on tend à embaucher des gens qui sont un peu comme soi. Quand on est un peu plus âgé, on peut donc se faire répondre: « Eh bien, je suis disposé à travailler encore

10 ans ». En fait, la plupart des propriétaires de petites entreprises nous disent qu'ils travailleront jusqu'à 70 ou 75 ans. C'est simplement à cause de la nature de l'activité qu'ils ont choisie.

C'est pourquoi, pour ma part, j'incite vivement, moi aussi, les travailleurs âgés à songer au travail autonome ou à travailler pour une petite entreprise, qui, je pense, sera un peu plus accueillante pour eux.

• (1215)

M. Rodger Cuzner: Nous parlons du rôle du gouvernement fédéral, mais je perçois des contradictions. Au cours des sept dernières années, le chômage chez les jeunes est passé de 11 à 14,5 p. 100, mais on constate que le gouvernement a cessé d'appuyer les centres d'emploi pour la jeunesse, qui, traditionnellement, offraient des emplois d'été aux jeunes. L'une des recommandations de la FCEI concerne la nécessité de donner plus d'information sur les endroits où on peut prendre contact avec les travailleurs âgés.

Est-ce que Service Canada n'a pas bien fait son travail? On pourrait penser que c'est l'endroit naturel pour mettre les travailleurs en contact et les mettre au courant des compétences, de la formation et des possibilités. C'est le rôle de Service Canada. D'après la FCEI, ce rôle a-t-il été bien rempli?

Et peut-être que votre groupe pourrait faire des observations aussi, Barbara.

M. Louis-Martin Parent: En fait, le premier volet des changements apportés à l'assurance-emploi visait notamment à renseigner davantage les employeurs et les employés sur les prestataires de l'assurance-emploi.

Mais plus on informe les chercheurs d'emplois, mieux c'est, non seulement pour les jeunes, mais aussi pour les Premières Nations, les personnes handicapées et ainsi de suite, pour que les compétences professionnelles de ces gens disponibles soient connues.

Le président: Madame Jaworski, voulez-vous faire une observation?

Mme Barbara Jaworski: Oui. Je pense qu'une certaine innovation et l'emploi de méthodes différentes en milieu de travail font partie des changements nécessaires dont nous avons discuté. Il n'y aura pas qu'un groupe à en profiter comme si les travailleurs âgés restent, les jeunes ne trouveront pas d'emplois. Je pense que c'est une perception dangereuse pour la croissance de notre économie.

Les milieux de travail doivent vraiment se concentrer sur une utilisation très différente des travailleurs âgés. Le mentorat, la transmission des connaissances et la compréhension des modalités de transmission des connaissances aux jeunes travailleurs y gagneront en importance. En fait, je sais que les organisations progressistes font déjà tranquillement ce genre d'investissement. Je pense que la voie de l'avenir, c'est de montrer aux employeurs à entreprendre ces changements pour ne pas perdre les travailleurs jeunes et âgés.

Le président: J'observe que M. Cuzner a dangereusement élargi la portée de l'étude. Continuons néanmoins.

Une voix: [Note de la rédaction: inaudible]

Le président: Les travailleurs âgés.

Une voix: Après 15 ans, on est un travailleur âgé.

Le président: Après 15 ans.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: Oh oui! C'était seulement un exemple.

Le président: Néanmoins, nous vous remercions beaucoup de vous être mis à notre disposition pour répondre à nos questions.

Nous allons maintenant terminer et suspendre les travaux un moment pour que le prochain groupe de témoins puisse s'approcher.

Merci. La séance est suspendue.

• (1215) _____ (Pause) _____

• (1220)

Le président: Comme nous risquons de manquer de temps, nous allons reprendre un peu plus tôt.

Susan Barkman et Tim Jones, est-ce que vous m'entendez bien?

M. Tim Jones (président-directeur général, Skills Connect, ThirdQuarter): Oui.

Mme Susan Barkman (vice-présidente, Marketing et communications, Skills Connect, ThirdQuarter): Oui.

Le président: Ici même, nous accueillons Mmes June Muir et Patricia Katona, de l'Unemployment Help Centre. Nous accueillons aussi Me David Whitten, avocat spécialisé en droit du travail. Chacun de vous livrera son exposé, puis nous pourrions avoir du temps pour des questions. Nous verrons bien.

Commençons par Me Whitten. Allez-y, s'il vous plaît.

M. David Whitten (avocat spécialisé dans le droit du travail, Whitten and Lublin): Merci.

Je tiens d'abord à vous remercier de m'avoir invité, parce que, dans l'exercice de ma profession, je travaille pour les employeurs et les employés. Cela me permet de voir les deux facettes de la question. Je pense que la transition vers une main-d'oeuvre plus âgée sera la question prédominante au Canada, dans les milieux de travail, pendant au moins les quelques prochaines décennies. La réussite de cette transition aura un effet direct sur la prospérité économique du Canada et sur notre système de protection sociale.

Avec cette idée en tête, il est essentiel que nous déterminions les modalités de cette transition réussie et que nous encourageons les travailleurs à continuer de travailler après 65 ans. Pour cela, il faut vraiment que cela devienne une priorité économique nationale.

D'abord, je tiens à préciser que la transition, du statu quo à un effectif plus âgé doit vraiment affronter des obstacles dangereux. Ce ne sera pas facile. L'un d'eux, visiblement, est la pression exercée sur les employeurs pour qu'ils compriment les coûts en mettant à pied les travailleurs âgés. L'autre, qui a déjà été reconnu, c'est la question du rendement des employés en fonction de l'âge — comment on y répond en milieu de travail — par exemple l'adaptation aux technologies nouvelles, la baisse d'énergie, les problèmes de santé et de mieux-être et les besoins spéciaux.

Un obstacle souvent négligé, mais que j'observe souvent dans ma pratique, sont les aspirations des jeunes travailleurs: « Tasse-toi. Je veux ton emploi ». Il faudrait de la sensibilisation et des prises de position publiques pour vraiment combler le fossé. Nous devons vraiment cultiver les possibilités sans égales de mentorat que nous possédons ici pour transmettre les connaissances entre les générations.

Les jeunes travailleurs, disons-le bien franchement, doivent être embauchés en sachant que les gens vont continuer de travailler après

65 ans. Il faut que la société canadienne se fasse à cette idée pour que les gens prévoient que leur retraite arrivera à un âge plus avancé et que notre société et nos lois seront conçues pour favoriser cela.

Je tiens à régler une question avant de passer aux recommandations: celle des statistiques. Je pense qu'elles sont souvent biaisées et mal comprises. Une, en particulier, est très pertinente. C'est l'âge moyen du départ à la retraite, qui, à 62 ans, n'a presque pas bougé depuis 2004. D'après moi, elle prend trop de place, parce qu'elle subit l'influence déformante de la structure des générations. C'est pourquoi j'attire votre attention sur quelques autres statistiques que j'ai trouvées dans mes recherches, pendant que je préparais mon exposé, des statistiques qui me paraissent particulièrement éloquentes.

En 2008, un travailleur de 50 ans devait continuer à travailler environ trois années et demie de plus qu'il ne l'aurait fait au milieu des années 1990. On retarde le départ à la retraite. Pour mes statistiques, je renvoie aux données de l'Enquête sur la population active. Elles me disent que les travailleurs âgés ont constamment retardé leur départ à la retraite depuis les années 1990. Par exemple, en 2008, un employé de 50 ans pouvait encore s'attendre à travailler 16 ans. Comme j'ai dit, c'est en gros trois années et demie de plus que dans les années 1990.

Je pense que la statistique sur le départ anticipé à la retraite a aussi été quelque peu biaisée par la tendance marquée, à la fin des années 1980 et au début des années 1990, vers un départ anticipé pour la retraite, auquel on poussait les fonctionnaires en raison des déficits publics élevés. Depuis les années 1990, toutefois, la tendance s'est notablement renversée.

Un autre donnée intéressante est le taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus. Entre 1997 et 2010, il est passé de 30,5 p. 100 à 39,4 p. 100 chez les hommes et il a presque doublé chez les femmes. En effet, en 1997, 15,8 p. 100 de ces femmes faisaient partie de la population active. Maintenant, le taux est de 28,6 p. 100.

Ces données, donc, contredisent vraiment le maintien à 62 ans, depuis 2004, de l'âge moyen de départ à la retraite. Elles me disent, en fait, que les travailleurs remettent de départ à plus tard.

L'autre aspect pertinent est le vieillissement de la population et la baisse sensible du taux de natalité. Il diminue depuis longtemps. Depuis l'an 2000, il se situe autour de 1,5 enfant par femme, alors qu'il était de 3,9 enfants vers la fin des années 1950.

La proportion de travailleurs âgés a donc augmenté sensiblement et elle continuera d'augmenter au cours du prochain quart de siècle. La proportion d'enfants, de jeunes adultes et d'adultes d'âge moyen continuera de baisser.

• (1225)

Comment pouvons-nous faire une différence?

Tout d'abord, ma recommandation serait — et je crois qu'on a déjà lancé une partie de cette initiative aujourd'hui — de former un groupe de travail et de consulter la population, les différents gouvernements et les employeurs en vue de recommander des changements proactifs dans les politiques publiques, dans les lois relatives au travail et dans les conditions de travail, afin que la retraite à 65 ans soit l'exception plutôt que la règle.

On devrait mener des consultations à plus grande échelle pour convaincre les entreprises canadiennes, l'industrie, les associations professionnelles et les dirigeants des grandes entreprises d'adopter une approche proactive et d'accepter l'idée d'une main-d'oeuvre âgée. Pour y arriver, il faudra créer des incitatifs économiques, par exemple offrir des réductions d'impôt et des programmes de subvention. J'en parlerai plus en détail dans quelques instants.

De plus, on devrait mener des consultations auprès du milieu des ressources humaines pour encourager la création de mesures de soutien qui aideraient à répondre aux besoins spéciaux des travailleurs âgés et à créer des conditions en milieu de travail qui favorisent le bien-être des employés âgés.

Enfin, on devrait lancer des campagnes de sensibilisation par l'entremise d'annonces, d'une couverture médiatique et d'activités de sensibilisation pour convaincre les travailleurs âgés de conserver leur emploi.

Il faut vraiment faire comprendre à la population que notre société a le devoir d'accepter les travailleurs âgés et de créer une situation où leurs connaissances seront utilisées à leur avantage. Cela m'amène à un élément essentiel de cette stratégie, selon moi, c'est-à-dire qu'il faut profiter de cette occasion exceptionnelle de mentorat dont je parlais plus tôt. Comment allons-nous y parvenir? Nous prendrons des mesures incitatives pour encourager les entreprises à créer des forums officiels de partage de renseignements, tout en offrant, par exemple, des subventions ou des incitatifs fiscaux aux milieux de travail qui satisfont aux objectifs de participation.

Il faut créer des mesures incitatives pour encourager les travailleurs âgés à devenir des mentors. Par exemple, pourquoi ne pas accorder un allègement fiscal aux travailleurs âgés qui participent à un programme de mentorat en milieu de travail? C'est ainsi que nous encouragerons le transfert de connaissances. Une fois que cet écart aura été comblé, je crois que nous constaterons qu'un grand nombre de conflits en milieu de travail qui sont liés à l'écart entre les générations s'effaceront et qu'on assistera plutôt à un échange productif entre les parties.

Au risque de dépasser le temps qui m'est imparti, j'aimerais ajouter qu'en résumé, nous devons adopter une approche multidisciplinaire à cet égard. Au bout du compte — comme c'est souvent le cas pour de nombreux autres éléments du monde capitaliste —, nous devons aussi reconnaître que les incitatifs économiques entraîneront des changements fondamentaux dans l'approche adoptée par la société à cet égard.

Cela termine mon exposé.

• (1230)

Le président: Merci de votre exposé.

Je vais donner la parole à Patricia Katona et June Muir, du Unemployed Help Centre.

June Muir livrera l'exposé. Vous avez la parole.

Mme June Muir (présidente-directrice générale, Windsor, Unemployed Help Centre): Merci.

Bonjour. Je m'appelle June Muir et je suis présidente-directrice générale du Unemployed Help Centre de Windsor, en Ontario. Mme Pat Katona m'accompagne, et elle est superviseuse du programme de l'initiative ciblée pour les travailleurs âgés.

J'aimerais vous donner un peu de contexte et vous raconter l'histoire du Unemployed Help Centre, le UHC. Le UHC a été créé en 1977 pour répondre aux besoins des personnes sans emploi ou sous-employées de Windsor et du comté d'Essex. Nous offrons de

nombreux programmes et services axés sur les travailleurs âgés, les jeunes et les nouveaux venus sur le marché du travail. Nous offrons aussi des services sociaux pour répondre aux besoins fondamentaux des personnes et des familles par l'entremise de notre programme « Keep the Heat », d'une banque d'alimentation, d'une cuisine communautaire et d'un programme de secours alimentaire.

Nous sommes fiers d'avoir reçu le Prix d'excellence du ministre du MFCU et le Prix d'excellence du ministre pour la prestation de services, ainsi que le Prix des champions de l'éducation du conseil scolaire du district du comté de Greater Essex.

Le UHC entretient l'ICTA, c'est-à-dire l'initiative ciblée pour les travailleurs âgés, depuis juillet 2010. J'aimerais vous donner une brève description de ce programme.

Ce programme offre de la formation gratuite aux travailleurs déplacés âgés de 55 à 64 ans qui doivent acquérir de nouvelles compétences ou améliorer celles qu'ils possèdent déjà pour faire la transition vers un nouvel emploi. Le programme offre six différentes reconnaissances des titres de compétence et deux permis, si nécessaire. Si vous étiez un travailleur âgé qui venait de perdre son emploi, imaginez à quel point il serait difficile de trouver un nouvel emploi lorsque vous êtes confrontés à de nombreux obstacles et si vous n'aviez pas accès à un centre comme le nôtre où quelqu'un peut vous diriger, et si vous ne pouviez pas profiter de programmes sur place.

Pourquoi ce programme est-il nécessaire? Le taux de chômage de Windsor est le plus élevé en Ontario, en raison des fermetures d'entreprises dans l'industrie automobile. Parmi les travailleurs déplacés, 24 p. 100 sont âgés de 55 ans ou plus et n'ont pas les compétences nécessaires pour trouver un autre emploi durable. La plupart des travailleurs mis à pied ne peuvent pas se payer une nouvelle formation. La plupart d'entre eux risquent de perdre leur maison et ils essaient de subvenir aux besoins de leur famille. Ils n'ont pas les moyens de suivre une nouvelle formation.

La formation à court terme permettra aux travailleurs âgés d'acquérir gratuitement les compétences et les connaissances nécessaires pour accéder au marché de l'emploi actuel. Nos programmes sont à court terme, afin de leur permettre de retourner rapidement sur le marché du travail.

Sans ce programme de formation de l'ICTA, et sans le financement qu'il reçoit, les travailleurs âgés pourraient éprouver d'énormes difficultés financières, souffrir de problèmes de santé mentale et physique, et être victimes d'isolement, ce qui aurait un effet d'entraînement sur leur famille et sur leur collectivité.

Quelles sont les faiblesses des travailleurs âgés? Ils n'ont pas les compétences essentielles nécessaires pour poursuivre une carrière dans le domaine qu'ils ont choisi, ils n'ont pas les moyens de s'inscrire à des programmes de formation qui leur permettraient d'acquérir les compétences nécessaires pour retourner sur le marché du travail, ils manquent de connaissance sur la recherche d'emploi, ils n'ont pas l'expérience nécessaire pour réussir des entrevues d'emplois. Si vous avez perdu votre emploi et que vous vous rendez à une entrevue d'emploi, vous avez besoin de formation; vous ne serez pas en mesure de réussir cette entrevue. Ces travailleurs manquent aussi de confiance en eux et se sentent désespérés. Enfin, ils n'ont pas les compétences et les connaissances nécessaires en informatique et font face à des changements technologiques et à des restrictions liées à l'emploi.

Quels sont leurs besoins? Il est important que le UHC continue d'exister et qu'il étende l'initiative ciblée pour les travailleurs âgés et ses programmes de formation, c'est-à-dire qu'il enseigne aux travailleurs âgés les compétences essentielles dont ils ont besoin pour se qualifier pour les emplois en demande. Ces travailleurs doivent pouvoir profiter de programmes de formation gratuits, de formation en recherche d'emploi, d'aide pour choisir une nouvelle carrière, de formation en techniques d'entrevue d'emploi, d'information sur la demande en main-d'oeuvre, de formation sur les compétences essentielles dont ils ont besoin pour continuer à travailler dans leur domaine, et de reconnaissance des titres de compétences liés au milieu de travail, si c'est nécessaire.

Ils ont aussi besoin — et c'est essentiel — des services du prospecteur d'emplois de l'ICTA pour obtenir un emploi et leur donner la formation nécessaire pour garder cet emploi. Nos prospecteurs d'emplois sont en contact avec nos employeurs. Ils leur parlent; les employeurs savent à quel point il est important d'embaucher un travailleur. Les prospecteurs d'emplois aident les travailleurs âgés à regagner confiance en eux pendant qu'ils occupent leur emploi.

Quelles sont les compétences recherchées par les employeurs chez les travailleurs âgés? Ils recherchent des travailleurs qui ont de l'expérience et des compétences transférables liées au poste, des travailleurs fiables, loyaux et qui peuvent s'adapter, des travailleurs dont les compétences nécessaires à l'emploi sont à jour — notamment par l'entremise de la reconnaissance des titres de compétences, des permis nécessaires et de la formation en technologie. Ils recherchent également des travailleurs qui ont l'intelligence et l'assurance nécessaires pour planifier, organiser, établir des priorités, résoudre des problèmes et faire le travail, des travailleurs qui ont l'expérience nécessaire pour assumer un rôle de leadership et atteindre les objectifs de l'entreprise, et des travailleurs qui ont la maturité et la volonté de travailler en équipe et de s'entendre avec les autres employés.

• (1235)

Pourquoi certains employeurs souhaiteraient-ils embaucher un travailleur âgé plutôt qu'un jeune travailleur? Par l'entremise de la formation que nous offrons grâce au programme de l'ICTA, ces travailleurs ont la reconnaissance des titres de compétences, les permis et les compétences nécessaires pour occuper l'emploi, ils possèdent des compétences transférables, ils sont fiables, loyaux, souples et font preuve d'éthique du travail. Ils ont une expérience de vie et la maturité nécessaire pour résoudre des problèmes et fournir d'excellents services aux clients, et ils ont développé leur intelligence émotionnelle. Ils sont plus à l'aise, car ils n'ont pas de problèmes de garderie ou d'inquiétudes liées au congé de maternité, et ils ne recherchent pas la stabilité financière au détriment de la progression dans l'emploi.

Comment pourrions-nous profiter d'investissements supplémentaires dans le programme de formation? Nous pourrions continuer d'offrir nos programmes UHC/ICTA et augmenter les services offerts aux travailleurs âgés pour répondre aux besoins actuels en matière d'emploi. En ce moment, nous offrons trois programmes de formation dans neuf secteurs prometteurs, et des fonds supplémentaires nous permettraient d'améliorer ces programmes et de former plus de travailleurs âgés qui ont été déplacés ou qui sont sans emploi et qui ont besoin d'un programme pour les aider. Cela nous permettrait aussi d'équiper les travailleurs avec des outils qui les aideront dans leur recherche d'emploi, notamment en ce qui concerne le transport, les vêtements appropriés, les outils et d'autres besoins.

Je suis très fière de vous parler du succès de notre programme de l'ICTA, c'est-à-dire l'initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Depuis la création du programme en juillet 2010, nous avons évalué 359 candidats qui ont visité notre centre et qui ont assisté à des sessions d'information, et nous les avons aidés à décider d'entreprendre le programme. Nos conseillers en matière d'emploi sont là pour les appuyer et les guider, et pour les aider dans leur choix de carrière. Nous sommes heureux d'annoncer que 320 travailleurs ont commencé le programme, que 270 d'entre eux l'ont terminé avec succès et que 246 travailleurs âgés ont trouvé un emploi — donc environ 91 p. 100 — grâce à notre aide.

Je travaille pour l'organisme depuis 12 ans. Nos conseillers en matière d'emploi sont passionnés par leur travail et nos prospecteurs d'emplois sont dévoués. Nous nous occupons de ces travailleurs âgés et ils ont besoin de ces programmes. Nous avons de nombreuses histoires de réussite que nous aimerions partager avec vous. Si vous souhaitez visiter notre centre, vous êtes les bienvenus.

Nous aimerions vous remercier de nous avoir donné l'occasion de parler de notre programme.

Le président: Merci d'avoir partagé ces renseignements avec nous. Ces pourcentages sont certainement très élevés, et nous vous félicitons du travail que vous avez accompli.

Nous allons maintenant entendre les représentants de ThirdQuarter. Nous accueillons donc Tim Jones et Susan Barkman. Vous avez la parole.

• (1240)

M. Tim Jones: Bonjour. Je m'appelle Tim Jones, et je suis président-directeur général de Skills Connect Inc., qui gère le programme ThirdQuarter qui s'adresse aux personnes de 45 ans et plus. Je vous présente ma collègue, Susan Barkman. Elle est vice-présidente, Marketing et communications. Nous ferons chacun un bref exposé, et nous répondrons ensuite à vos questions.

Skills Connect, qui s'occupe du programme ThirdQuarter, est une société fédérale à but non lucratif et elle est gérée par un conseil d'administration. Son siège social est à Winnipeg, au Manitoba. Skills Connect a été créé par les Chambres de commerce du Manitoba, qui en sont aussi propriétaires.

Le programme ThirdQuarter a été lancé en 2010, grâce à RHDCC et à l'appui de notre gouvernement. Notre mission consiste à répondre aux besoins des employeurs et des candidats de façon responsable, afin de créer des avantages sur les plans économique et social pour les deux groupes. Notre conseil d'administration veille à ce que nous nous acquittions de ces responsabilités.

ThirdQuarter fournit des travailleurs avec l'expérience et les compétences voulues aux entreprises canadiennes par l'entremise d'un processus de recrutement et de jumelage des compétences harmonisé et efficace. ThirdQuarter a été créé dans le but de répondre aux besoins croissants en matière de recrutement de travailleurs âgés qui ont les compétences et l'expérience nécessaires pour répondre aux exigences des employeurs des collectivités rurales et urbaines de partout au Canada.

ThirdQuarter est aussi une mine de ressources pour les gens qui cherchent un emploi et un processus facile à utiliser pour les employeurs, et par l'entremise duquel ils peuvent afficher des postes et être jumelés avec des candidats qualifiés. Skills Connect gère aussi un blogue sur Internet et publie un bulletin électronique hebdomadaire auquel on peut s'abonner gratuitement; ce bulletin publie les nouvelles possibilités d'emploi, des ressources et des articles informatifs. ThirdQuarter emploie aussi des gens pour aider les candidats et les entreprises à combler leurs besoins en matière d'emploi.

Dans notre travail, nous avons constaté qu'un adulte d'âge mûr peut décider de prendre sa retraite et ensuite choisir une nouvelle carrière, qu'il peut décider de rester sur le marché du travail car il aime travailler et il est satisfait de son emploi, qu'il peut rester sur le marché du travail parce qu'il n'a pas assez d'argent pour prendre sa retraite, qu'il pourrait aussi perdre son emploi et avoir besoin de trouver un nouvel emploi, ou qu'il peut souhaiter combiner son emploi et son mode de vie afin d'atteindre un nouvel équilibre. De plus, les femmes d'âge mûr peuvent entrer sur le marché du travail ou y revenir en raison d'une transition importante, par exemple le départ d'un enfant, un divorce ou le départ à la retraite d'un conjoint.

Le Canada connaît des pénuries de main-d'oeuvre ainsi que de graves problèmes de correspondance entre les compétences des travailleurs et les besoins des entreprises. Lors de récentes discussions avec des entreprises, on a constaté que l'augmentation spectaculaire du nombre d'employés qui partent à la retraite entraîne de graves lacunes dans la plupart des entreprises. Cela a pris les entreprises par surprise, et elles n'ont pas de plan de succession pour les aider à réagir. Le mouvement ThirdQuarter reconnaît ces changements démographiques et les avantages qu'ils pourraient représenter pour notre société et notre économie.

Aujourd'hui, des études ont démontré que les Canadiens et les Canadiennes vivent plus vieux. C'est pourquoi ThirdQuarter reconnaît et appuie le fait qu'ils doivent travailler plus longtemps. Le nombre de personnes âgées de 45 ans et plus qui travaillent pour compléter leur pension et leur revenu de retraite est également à la hausse.

Le travail aide à valoriser les Canadiens d'âge mûr. Ils considèrent qu'occuper un emploi leur redonne une nouvelle fierté, une raison de vivre et la tranquillité d'esprit. Au bout du compte, cela leur donne également plus d'énergie. Le travail aide un grand nombre de gens à se sentir plus valorisés et à se sentir utiles envers leur conjoint, leur famille, leurs amis, leur collectivité et le monde qui les entoure. Cette énergie positive se répand dans d'autres domaines de leur vie.

Les Canadiens âgés de 45 ans et plus sont plus actifs, plus visibles et s'expriment plus que jamais. En tant que consommateurs, bénévoles et apprenants, ils sont beaucoup plus proactifs qu'il y a 10 ans. Souvent, ils sont prêts à vivre de nouvelles expériences, à être ouverts d'esprit et à apprendre de nouvelles choses. Le segment de la population qui connaît la croissance la plus rapide dans l'utilisation des médias sociaux, d'Internet et des ordinateurs est composé de ces mêmes personnes de 45 ans et plus. Autrement dit, dans notre pays, on ne voit plus le vieillissement de la même façon. Cette vision change en ce moment même.

J'aimerais donner quelques raisons pour lesquelles les travailleurs âgés sans emploi ont de la difficulté à trouver un nouvel emploi.

Tout d'abord, il y a la question des salaires élevés. Certains employeurs pourraient hésiter à embaucher des gens qui gagnaient un salaire plus élevé dans un emploi précédent.

Deuxièmement, il y a la question des patrons plus jeunes. Les gestionnaires responsables de l'embauche pourraient croire que les travailleurs âgés ne seraient pas heureux de travailler pour un superviseur plus jeune ou qui a moins d'expérience. Les travailleurs qui ont déjà occupé un poste de gestion ont souvent de la difficulté à s'adapter à un emploi de niveau moins élevé.

● (1245)

En troisième lieu, il y a le problème des compétences désuètes. Un nombre grandissant d'employeurs exigent que les chercheurs d'emploi envoient leur demande d'emploi et leur curriculum vitae en ligne. Les travailleurs plus âgés moins à l'aise avec les ordinateurs et la technologie peuvent être désavantagés s'ils doivent utiliser ces outils pour se trouver du travail.

Les prestations d'assurance-maladie coûteuses sont la quatrième raison invoquée. Certains employeurs hésitent à embaucher des travailleurs âgés par crainte de devoir leur verser des prestations astronomiques.

La dernière raison est le départ imminent à la retraite. Les employeurs n'osent souvent pas embaucher un travailleur âgé ou investir dans sa carrière parce qu'ils présument que celui-ci prendra bientôt sa retraite et craignent de ne pas pouvoir rentabiliser la formation.

Voici quelques réflexions sur le fait d'inciter les entreprises à continuer d'embaucher des travailleurs âgés. Tandis que la population active vieillit et que les travailleurs compétents et expérimentés du baby-boom pensent à la retraite, les entreprises devront mettre en place des stratégies pour garder les travailleurs âgés en poste et les recruter. La plupart des entreprises nous disent être d'accord, mais ne savent pas trop comment s'y prendre.

Une des méthodes les plus importantes et efficaces serait de sensibiliser les gestionnaires et les ressources humaines à la valeur des travailleurs âgés. L'objectif est de leur faire adopter des stratégies de recrutement et de rétention ciblées, et de les inciter à modifier la culture du marché du travail. Les décideurs doivent reconnaître que l'expérience et l'éthique professionnelle des travailleurs âgés sont inestimables pour la stabilité de la main-d'oeuvre et pour refléter la diversité de la clientèle de l'entreprise. En plus, si l'environnement de travail est favorable aux travailleurs âgés, ceux-ci se sentiront appréciés et seront fidèles à long terme.

Il faut encourager les employeurs à mettre en place des programmes flexibles, comme le partage d'emploi, l'horaire variable, le télétravail et le travail contractuel. Ce genre de programmes incitera les travailleurs âgés à demeurer en poste plus longtemps et à contribuer au recrutement d'employés qui apporteront une expérience et des compétences particulières au milieu de travail. De plus, les formules de travail flexibles encourageront les employés âgés à rester au travail ou à modifier leurs tâches en fonction des besoins de l'organisation. Parmi les outils de rétention efficaces, on compte des programmes de retraite flexibles qui ne pénalisent pas un employé qui continue de travailler ainsi qu'un soutien en santé et en bien-être.

En plus des conditions de travail flexibles, on devrait encourager les employeurs à considérer des aménagements en milieu de travail, une stratégie efficace pour maintenir les travailleurs âgés en poste. Les exigences physiques d'un travail peuvent avoir des répercussions sur la santé et le rendement d'un employé vieillissant. S'ils adoptent des stratégies pour diminuer le stress ou qu'ils recyclent les employés âgés pour répondre à leurs besoins, les employeurs pourront garder ces derniers sans en faire souffrir le rendement.

Les employeurs oublient souvent qu'ils doivent garder l'ensemble de leur main-d'oeuvre motivée. Comme pour tous les employés, les employeurs doivent permettre aux travailleurs âgés de prendre part aux décisions touchant leur travail et leur donner des objectifs.

Les employeurs doivent aussi tenir compte du fait que les gains financiers ne sont pas la seule motivation des employés âgés, qui aiment avoir de nouvelles occasions ou servir de mentor afin de partager leur expérience et leur sagesse.

J'aimerais maintenant aborder certains obstacles à l'emploi des personnes âgées sur le marché du travail.

Le président: Si possible, veuillez conclure sur ce point.

M. Tim Jones: Sans problème.

Je qualifie ces barrières d'obstacles externes et internes. Les premiers portent sur les pratiques de l'entreprise en matière d'emploi, et les seconds, sur des éléments sous le contrôle de l'employé âgé lui-même.

D'un point de vue externe, les pratiques d'emploi sont souvent basées sur des faussetés et des idées erronées à l'endroit des travailleurs âgés. Ceux-ci sont bien souvent réduits à un stéréotype d'employé lent, moins productif et réticent à acquérir de nouvelles compétences. De plus, on a l'impression que ces travailleurs ne font pas bon ménage avec les gestionnaires plus jeunes. Il se peut que l'entrevue d'embauche d'un travailleur âgé soit réalisée par un jeune professionnel des ressources humaines qui a la moitié de son âge et qui comprend mal la vaste expérience et les compétences qu'il a à offrir.

Je vais passer rapidement ces points, car je sais que le temps file.

La majorité de ces idées fausses ne sont en fait rien de plus que des notions erronées. Au contraire, des enquêtes ont démontré que les travailleurs âgés sont souvent plus fidèles et facilement recyclables, et qu'ils peuvent devenir des personnes d'influence et des mentors au travail.

Pour terminer au sujet des barrières, certains des obstacles à l'emploi les plus courants chez les travailleurs âgés sont internes et dépendent du travailleur lui-même. Par exemple, le travailleur âgé qui perd son emploi n'aura souvent plus de sentiment d'appartenance et de valeur, et remettra en question sa capacité à retourner sur le marché du travail. Il peut être découragé de devoir évaluer ses compétences, préparer un curriculum vitae et chercher un emploi. Dans bien des cas, ces personnes se trouvent trop vieilles pour changer de carrière et laissent tomber.

J'aimerais demander à ma collègue Susan de parler brièvement de l'âge sur le marché du travail.

• (1250)

Le président: Ce sera difficile, car nous manquons vraiment de temps, et les 10 minutes sont déjà écoulées.

M. Tim Jones: D'accord.

Le président: Nous devons absolument suspendre la séance dans cinq minutes environ pour les travaux du comité. Je pense que je vais laisser chaque parti poser une question. Essayez de garder votre préambule le plus concis possible.

Madame Charlton, veuillez choisir votre question.

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

J'aimerais m'adresser à chacun d'entre vous, mais je vais m'attarder aux représentants du Unemployed Help Centre. Je vous remercie infiniment d'être avec nous. Joe Comartin et Brian Masse nous ont

parlé de votre travail extraordinaire, et sachez que vous n'êtes pas passés inaperçus, surtout de ce côté-ci de la Chambre.

J'aimerais m'attarder à vos remarques concernant la défense des travailleurs de 55 à 64 ans. Vous avez souligné à juste titre que toutes sortes de raisons socio-économiques, comme le déclin des régimes de retraite, expliquent pourquoi les employés veulent rester sur le marché du travail.

Je viens de Hamilton, où le secteur manufacturier a littéralement été décimé. Pour bon nombre de ces emplois, les travailleurs âgés auraient pu continuer à travailler jusqu'à 65 ans, mais pas 70 ans compte tenu de la nature physique de la tâche. Je sais qu'il y a bien des emplois semblables à Windsor.

J'aimerais avoir votre avis. Je sais que vous défendez les personnes jusqu'à l'âge de 64 ans. Croyez-vous que le comité devrait tenir compte de cette distinction d'âge dans son travail? Que doit-on faire des travailleurs de 65 ans et plus? Faut-il leur offrir le même genre de programmes de recyclage pour les garder sur le marché du travail? Sinon, devrait-on tenir compte des exigences physiques de certains emplois et aider les travailleurs à partir à la retraite avec dignité?

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

Mme June Muir: Bien, je vais répondre le plus brièvement possible.

Ces travailleurs ont besoin de la même formation. Qu'ils aient 65 ou 70 ans, ils devront consulter un conseiller en emploi s'ils perdent leur emploi ou ne travaillent pas. Notre programme « choix » les aide à se recycler puisque c'est ce qu'ils devront faire, surtout s'ils ne peuvent plus lever de poids. Ils doivent savoir ce qu'ils souhaitent faire et avoir cet objectif à coeur. Ils viennent rencontrer un conseiller en emploi qui leur sert de mentor et qui travaille auprès de l'employeur. Même lorsqu'ils sont sur le marché du travail, nous recevons un budget de formation du gouvernement pour nous aider à leur trouver un emploi.

Sans votre aide, nous ne pourrions donc rien faire pour eux. Mais tout fonctionne à merveille grâce au programme et aux fonds, et nous ferions la même chose avec des travailleurs plus âgés.

Le président: Merci.

Monsieur Daniel, vous pouvez poser une petite question.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Je serai très bref. Ma question s'adresse à M. Whitten, puisqu'il est avocat.

Certains ont dit à quelques reprises déjà que des employeurs pourraient mettre à pied des travailleurs de ce groupe d'âge en raison du coût des soins de santé. Bien sûr, leur retrouver un emploi occasionne plus de problèmes sur le plan de l'assurance-maladie et du reste. Avez-vous des commentaires là-dessus? Constatez-vous une telle pratique du côté des employeurs?

M. David Whitten: J'ai effectivement remarqué cette tendance dans une certaine mesure, mais je pense qu'on exagère un peu le coût des soins de santé puisque les politiques d'assurance-invalidité prennent généralement fin à l'âge de 65 ans. On peut donc d'emblée mettre la question de côté, sans compter qu'il s'agit probablement d'un des avantages sociaux collectifs les plus dispendieux qui soient. La réponse dépend aussi de la législation provinciale en matière de sécurité au travail et d'assurances, selon laquelle le versement des prestations prend généralement fin à l'âge de 65 ans, ou quelques années plus tard dans certaines provinces, si la blessure a été subie après l'âge de 65 ans.

Le fait que cette sécurité sociale ne soit plus valable augmente le coût qui incombe aux employeurs. Par conséquent, il faudrait modifier les dispositions provinciales sur l'indemnisation des travailleurs pour tenir compte du fait que les gens travaillent après 65 ans, ce qui permettrait de rectifier le tir et de compenser une partie des avantages sociaux que les employeurs doivent payer pour les garder en poste.

Le président: Je vous remercie de cet échange.

Monsieur Cuzner, avez-vous une question particulièrement urgente, ou pouvons-nous nous arrêter maintenant?

M. Rodger Cuzner: Oui, j'aimerais...

Le président: C'est bien ce que je pensais. Allez-y pour un bref commentaire ou une question précise.

M. Rodger Cuzner: Madame Muir et monsieur Jones, pourriez-vous nous donner votre budget global et la répartition de vos sources de financement? Naturellement, vos deux organisations font un excellent travail.

Mme June Muir: Comme vous le savez, notre financement provient à la fois des gouvernements fédéral et provincial. Je pourrai vous donner les chiffres, car ils sont dans mon porte-document.

Notre financement sert à la formation et à la dotation. Nous recevons aussi des fonds pour embaucher les responsables de la formation.

Sans un tel financement, nous ne pourrions pas former les travailleurs âgés. C'est important, et c'est la clé. Ils doivent être formés, après quoi nos prospecteurs d'emplois peuvent les faire valoir. C'est la formation qui est essentielle...

● (1255)

Le président: Merci beaucoup.

M. Rodger Cuzner: Je pense qu'il serait utile d'entendre la réponse de M. Jones.

Mme June Muir: Je vais vous donner le document.

Le président: Veuillez le remettre à la greffière, qui le distribuera aux membres du comité.

Mme June Muir: D'accord.

Le président: Mesdames et messieurs, je vous remercie infiniment de vos exposés.

Veuillez nous excuser d'avoir écourté la période de questions, mais nous devons suspendre la séance dans un instant pour les travaux du comité. Merci encore.

Je demande aux membres du comité de rester dans la salle puisque nous avons des points à régler.

M. Brad Butt: Monsieur le président, puis-je proposer que nous poursuivions à huis clos, s'il vous plaît?

Le président: Bien sûr.

Voulez-vous un vote par appel nominal?

(La motion est adoptée par 6 voix contre 5.)

Le président: Bien. Avertissez-moi lorsque nous serons à huis clos.

[*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>