

Canada, mais elle l'est certes, je le répète, dans certaines localités et pour certaines familles.

Une société forestière avait pour habitude au cours des dix dernières années de me téléphoner tous les deux ans environ, afin de m'inviter à déjeuner avec certains des administrateurs. Après que cela se fut produit à deux ou trois reprises, j'ai su que c'était mauvais signe. Les intéressés voulaient m'inviter à déjeuner, afin de me dire combien de personnes allaient être licenciées dans la localité. Ainsi, ils souhaitaient me l'apprendre en premier, afin que je sois prêt à faire face aux répercussions pour la localité et les travailleurs. Je n'ai reçu aucune invitation à déjeuner où il était question d'offrir davantage d'emplois. Il s'agissait toujours de me faire part de licenciements. C'était chose courante, surtout depuis dix ans.

Ce qui m'inquiète dans ce projet de loi, c'est qu'il n'aide pas les gens lorsqu'une usine ferme complètement ses portes. Il est peut-être utile lorsqu'il s'agit d'une fermeture partielle, d'une assez grosse usine peut-être, mais pas dans le cas d'une fermeture complète. Cependant, c'est important pour les habitants et la localité touchés. C'est là le point faible de ce projet de loi. Comme d'autres députés l'ont signalé avant moi, il faut aborder de façon plus large et plus universelle les besoins des travailleurs âgés. Certaines des entreprises concernées sont de bons citoyens. Elles tentent de faire ce qu'elles peuvent en l'occurrence. Elles essaient de trouver d'autres emplois aux intéressés ou d'inviter les travailleurs à déménager dans d'autres régions. Cependant, il est beaucoup plus facile pour un jeune travailleur de déménager dans une nouvelle localité sachant qu'il va encore travailler un certain nombre d'années que pour un travailleur âgé. Les travailleurs plus âgés sont invités à prendre une pré-retraite, et parfois, on leur offre des conditions avantageuses qu'ils acceptent, mais ce sont ceux pris entre deux chaises, qui ne sont pas assez vieux pour prendre une pré-retraite et qui sont quand même trop âgés pour être prêts à déménager aussi facilement que les jeunes travailleurs, qu'il faut aider.

Il ne suffit pas de parler de recyclage dans leur cas. Dans quoi vont-ils se recycler dans les localités en question? Ce n'est pas tout le monde qui peut quitter l'Île Vancouver à la recherche de travail et venir s'établir dans la région de Toronto en Ontario. Cela se produit dans bien des cas. Beaucoup d'hommes de métier et de travailleurs de toutes sortes quittent l'Île Vancouver depuis dix ans, afin de venir en Ontario où l'activité économique est très forte. Ce n'est cependant pas une solution pour les travailleurs plus âgés. Se recycler pour des emplois qui n'existent pas, ce n'est pas tellement intéressant. Il existe

sûrement une solution plus globale, une façon de trouver de nouvelles possibilités d'emploi, des possibilités qui pourraient être créées dans ces localités avec un peu de planification. Nous avons par conséquent besoin d'un programme plus vaste et plus universel.

Il faut revenir à la formule des prestations définies selon le revenu qu'utilisait le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, où on versait aux particuliers les deux tiers de leur revenu, ce qui n'est même pas suffisant. De toute évidence, ils n'encaissaient pas plus qu'ils ne dépensaient quand ils touchaient leur plein revenu. Mais réduire leurs prestations et leur accorder moins que les deux tiers de leur revenu précédent, c'est tout à fait inacceptable. Il faut obtenir des garanties législatives ainsi que la collaboration des provinces et des employeurs. Je vous ai déjà raconté l'histoire de l'employeur qui était disposé à participer au programme, même si cela n'en tenait qu'à sa bonne volonté. Vous pouvez peut-être compter sur la collaboration des patrons quand les affaires vont bien. Mais quand elles vont mal, les employeurs ne sont pas empressés de participer volontairement à ce genre de programmes.

Il faut créer un conseil de protection des emplois qui serait chargé d'examiner les mises à pied, de donner des avis adéquats et de veiller à ce que les conditions du PATA soient négociées avant les mises en disponibilité.

En règle générale, les travailleurs sont avisés d'avance et ont le temps de se préparer, mais il faut obtenir cette garantie pour qu'il en soit toujours ainsi. Je le répète, nous ne pouvons pas toujours nous fier à la bonne volonté de l'employeur.

Nous devons appliquer un système de subventions par prélèvement par lequel les employeurs contribueront aux programmes de recyclage. Actuellement, certains employeurs le font, d'autres pas. Mais nous voulons que la loi protège les travailleurs âgés qui ont donné à leur employeur la meilleure partie de leur vie active et qui sont trop jeunes pour prendre une retraite anticipée, si cette possibilité leur est offerte, ou encore trop vieux pour tout abandonner et déménager dans une nouvelle localité afin de se trouver un emploi.

Nous appuyons cette mesure législative bien que nous maintenions qu'elle ne s'attaque pas suffisamment aux problèmes que connaissent de nos jours les travailleurs âgés, du moins ceux de ma circonscription.

**M. le vice-président:** Le secrétaire parlementaire du vice-premier ministre invoque le Règlement.

**M. Cooper:** Monsieur le Président, les représentants des trois partis ont eu des entretiens. Je crois savoir que le parti libéral qui constitue l'opposition officielle aurait