

*Ministère du Travail—Loi*

admissibles pour tout un éventail de raisons. Ce peut être également le cas de travailleurs âgés qui ne sont pas victimes de licenciements permanents importants. Qu'entend-on par licenciements importants? Tient-on compte du nombre d'employés touchés dans une région donnée ou se base-t-on plutôt sur les circonstances dans chaque cas?

Sous l'ancien Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, et il faut se rappeler que ce dernier visait des secteurs d'activité désignés, le critère d'admissibilité était le suivant:

Le nombre d'employés dans l'établissement doit avoir été réduit à la suite de licenciements, durant n'importe quelle période de 12 mois comprenant la date de licenciement de l'employé visé, d'au moins 10 p. 100 ou de 50 employés, à savoir le plus petit des deux chiffres.

Là encore, en quoi consistera, dans l'esprit des gouvernements fédéral et provinciaux, un licenciement permanent important? Prenez, par exemple, un coordonnateur qui travaille pour la même entreprise depuis 35 ans. Tout à coup, cette entreprise fait faillite, ferme ses portes et il se retrouve au chômage. C'est là un licenciement important pour l'intéressé. Cependant, s'agira-t-il d'un licenciement important en vertu du Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés?

Lorsqu'ils ont participé le 7 février 1989 au forum public organisé par l'équipe de travail libérale qui a étudié les mesures d'ajustement dans le cadre du libre-échange, les représentants du Congrès du travail du Canada ont signalé que le chômage ne devrait être accepté qu'en dernier ressort. Dans cette perspective, ils ont formulé plusieurs recommandations, y compris l'annulation du programme à l'intention des travailleurs âgés et son remplacement par un autre programme associé de crédits, l'engagement du gouvernement de favoriser le plein emploi, l'obligation pour l'employeur ayant plus de 15 travailleurs à son service de les prévenir au moins une année à l'avance de son intention de fermer son usine, et celle pour l'employeur ayant moins de 15 travailleurs à son service de les en prévenir au moins six mois à l'avance.

Par ailleurs, dans le cadre de ces audiences, les représentants du Centre canadien du marché du travail et de la productivité ont formulé diverses recommandations, y compris la création d'un programme à l'échelle nationale pour le recyclage des travailleurs âgés. Par ailleurs, ceux de la CSN ont soutenu que les programmes à l'intention des travailleurs âgés étaient inefficaces et avaient grand besoin d'être restructurés. Ils ont cependant réclamé une meilleure collaboration fédérale-provinciale dans la mise en application des programmes d'adaptation afin d'éviter certains conflits de juridiction.

Pour résumer les conclusions de ces audiences concernant les travailleurs âgés, un consensus s'est établi por-

tant que les programmes gouvernementaux actuels, notamment le Programme de la planification de l'emploi et le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés, étaient insuffisants au regard des difficultés énormes qu'éprouvent les Canadiens confrontés au chômage.

J'estime que nous devons considérer un autre aspect, étant donné l'adoption récente du projet de loi sur l'Accord de libre-échange ainsi que les nombreuses fusions et acquisitions survenues récemment. Ce projet de loi renferme-t-il une disposition quelconque qui interdise aux hommes d'affaires et aux entrepreneurs de réduire intentionnellement la taille de leur entreprise pour éliminer non seulement les travailleurs âgés, mais également leurs pensions et leurs prestations? Qu'est-ce qui empêche une entreprise de mettre à pied ces employés dont l'âge se situe entre 50 et 54 ans, quitte à embaucher après un bref délai des travailleurs plus jeunes et mieux instruits à un salaire moindre?

Les députés ministériels répondront vraisemblablement en disant que ce projet de loi concerne les mises à pied massives consécutives à une réduction permanente. Cela signifie que l'entreprise n'aurait plus jamais le même nombre d'employés qu'auparavant. À mon avis, les hommes d'affaires risquent d'abuser de ce programme. C'est certes une possibilité, vu les changements économiques auxquels le Canada devra faire face par suite du projet de loi sur le libre-échange. Même avant le libre-échange, il était de notoriété publique que certaines entreprises avaient l'habitude d'embaucher des spécialistes de la gestion pour procéder à une réévaluation de leurs employés, de façon à pouvoir se débarrasser des travailleurs ordinaires peu de temps avant que ceux-ci aient accès à des prestations ou à des pensions.

Quant à la participation fédérale-provinciale à ce nouveau programme, je m'inquiète vivement de ce que huit provinces sur dix, à ce qu'on dit, aient apparemment convenu d'y participer. Les deux provinces dissidentes sont l'Ontario et la Colombie-Britannique. Ma province de l'Île-du-Prince-Édouard compte parmi les huit qui participent au programme, mais je ne connais pas au juste l'ampleur de sa participation. On m'informe qu'elle a accepté d'y participer dans le cadre des projets de son choix.

Je crois fermement qu'il faut examiner plus à fond ces prétendus degrés de participation. À l'heure actuelle, nous ignorons ce à quoi chaque province s'est engagée. Nous savons seulement que le gouvernement fédéral supporte 70 p. 100 des coûts, le reste étant à la charge des provinces.

Une autre question se pose au sujet de cette collaboration fédérale-provinciale. Pourquoi le gouvernement fédéral refile-t-il aux provinces la responsabilité des programmes destinés aux travailleurs âgés? Il me semble