

elderly in reaching segments of the elderly population now left out of group activities and that every encouragement should be given to projects involving social services for the elderly;

3. that policy directives should be issued by the appropriate authorities for the purpose of improving employment opportunities of those 65 and over and discouraging the elderly from leaving the labour market;

4. that the retired elderly should organize, protest and show militancy in order to improve their chances of achieving dignity, obtaining higher incomes as well as medical and other services and finding useful work.

Part VIII—Planning for Retirement

Conclusions

Your Committee concluded

1. that pre-retirement counselling can play a vital role in helping individuals adjust to the problems of retirement;

2. that much more should be done to devise and implement effective pre-retirement counselling programs in this country;

3. that intelligently conceived counselling programs to make the transition to retirement easier do not require great resources and can be carried out relatively cheaply;

4. that many workers want second careers instead of retirement either to avoid idleness or to supplement their income;

5. that, while there may be good opportunities for part-time employment for older workers, employers are reluctant to hire older workers full-time unless they have special qualifications;

6. that a relatively small number of workers aged 65 and over go to the Canada Employment and Immigration Commission for assistance, and only a few of those who apply are successful in finding work or obtaining vocational training to qualify for another job;

7. that employers could facilitate adjustment to retirement by introducing more flexible programs of graduated retirement such as, for example, longer annual holidays or shorter work weeks for workers as they approach retirement.

Recommendations

Your Committee recommends

1. that both public authorities and private companies should undertake to implement effective pre-retirement programs;

2. that the Canada Employment and Immigration Commission should take appropriate measures to ensure that its offices are better equipped to deal with older workers, including: (a) improved job training facilities; (b) a more vigorous placement program; (c) more advertising of available services;

3. that employers should introduce programs of graduated retirement such as, for example, longer annual holidays or

âgées pour contacter les vieillards qui ne participent encore à aucune activité de groupe, et qu'on encourage pleinement les projets de services sociaux aux personnes âgées;

3. que les autorités compétentes émettent des directives politiques visant à améliorer les possibilités d'emploi des personnes âgées de 65 ans et plus et à les inciter à ne pas quitter le marché du travail;

4. que les retraités s'organisent et militent pour se voir traiter avec dignité, pour obtenir des revenus plus élevés ainsi que des soins médicaux et autres services et pour qu'on leur donne la possibilité de se rendre utiles.

Partie VIII: La planification de la retraite

Conclusions

Le Comité conclut:

1. que l'orientation pré-retraite peut jouer un rôle vital en permettant aux individus de s'adapter aux problèmes de la retraite;

2. qu'il faudrait faire davantage au pays pour élaborer et mettre en œuvre d'efficaces programmes d'orientation pré-retraite;

3. que des programmes d'orientation intelligemment élaborés devraient assurer la transition entre le travail de façon aisée et à relativement peu de frais;

4. que de nombreux employés préfèrent opter pour une seconde carrière plutôt que de prendre leur retraite, soit pour éviter l'inactivité soit pour arrondir leurs fins de mois.

5. que, bien que les personnes âgées aient de bonnes possibilités de travailler à temps partiel, les employeurs hésitent à les embaucher à plein temps à moins qu'elles n'aient des qualifications particulières;

6. que relativement peu d'employés âgés de 65 ans et plus s'adressent à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et que, parmi ceux qui présentent une demande d'aide, rares sont ceux qui parviennent à trouver du travail ou à suivre des cours de formation qui leur permettront d'avoir les qualifications requises pour trouver un autre emploi;

7. que les employeurs pourraient faciliter l'adaptation à la retraite en instituant des programmes plus souples de retraite échelonnée, et en accordant, par exemple, des congés annuels plus longs, ou des semaines de travail plus courtes aux employés au fur et à mesure que ces derniers approchent 65 ans.

Recommandations

Le Comité recommande:

1. que les pouvoirs publics et les sociétés privées s'engagent à mettre en vigueur des programmes d'orientation pré-retraite plus efficaces;

2. que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada prenne les mesures qui s'imposent pour que ses bureaux soient mieux équipés pour répondre aux besoins des travailleurs plus âgés notamment a) en améliorant les établissements de formation professionnelle, b) en disposant d'un programme de placement plus actif, c) en faisant plus de publicité pour les services disponibles;

3. que les employeurs élaborent des programmes de retraite échelonnés, assortis par exemple, de congés annuels plus longs,