

*Ministère du Travail—Loi*

piéd massives. Il n'y a pas d'aide comparable pour les autres travailleurs âgés.

• (1530)

Il incombe au ministre du Travail (M. Corbeil), à son ministère et à l'ensemble du gouvernement de trouver d'autres moyens pour aider les travailleurs âgés. C'est particulièrement important pour les travailleurs âgés qui ne sont pas admissibles au PATA et pour ceux qui travaillent dans de petites entreprises.

Le 22 novembre 1984, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a demandé que le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration entreprenne une étude des problèmes des travailleurs âgés qui sont au chômage à cause de l'évolution économique et technologique.

Le mandat consistait notamment à examiner l'opportunité des mesures d'aide aux travailleurs âgés et, au besoin, à faire des recommandations pour essayer de résoudre le problème.

Le conseil a signalé que la population active et que la population en général vieillissaient. La proportion de personnes de 45 à 64 ans augmentait également à un rythme effarant.

Le conseil a estimé qu'il y avait 4,9 millions de personnes dans ce groupe d'âge, dont 2,4 millions d'hommes et 2,5 millions de femmes. D'après lui, il devrait y en avoir 6,7 millions dans ce groupe d'âge en l'an 2001, dont 3,3 millions d'hommes et 3,4 millions de femmes. Cette date, qui semblait tellement lointaine alors, est maintenant toute proche.

Signalons que les travailleurs âgés ont une caractéristique importante. Ils restent au chômage plus longtemps que ceux des autres groupes d'âge. Ce qui est encore plus surprenant, c'est que depuis 10 ou 15 ans, la participation des travailleurs âgés au sein de la population active, surtout des hommes de 55 à 64 ans, diminue.

Au cours de l'étude spéciale menée par Statistique Canada en janvier 1968 pour recueillir des informations sur les expériences d'adaptation au marché du travail, des différences marquées entre les travailleurs âgés et les travailleurs de 25 à 54 ans sont apparues.

L'étude faisait remarquer que les travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi avaient beaucoup plus de difficulté que les plus jeunes à s'adapter au marché du travail. Depuis janvier 1986, seulement 39 p. 100 des travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi entre 1981 et 1984 en ont trouvé un autre, comparativement à 65 p. 100 des personnes faisant partie du groupe des 25 à 54 ans. En outre, environ 41 p. 100 des travailleurs âgés avaient quitté les rangs de la population active, par comparaison à 14 p. 100 chez les travailleurs plus jeunes. Même les travailleurs âgés qui ont trouvé un emploi ont dû mettre 37 semaines à le trouver, c'est-à-dire 10 semaines de plus que les travailleurs plus jeunes.

Ces statistiques sont effarantes. Mais il y en a d'autres. Les travailleurs âgés qui ont réussi à trouver un nouvel emploi ont subi une plus grosse perte de rémunération que les autres. En substance, leur rémunération était inférieure de 12 p. 100 et celle des plus jeunes, de 2 p. 100.

Lorsqu'on compare la participation de la population active dans les provinces, on remarque avec intérêt qu'en Ontario, dans les provinces des Prairies et en Colombie-Britannique, la participation des Canadiens de 55 à 65 ans a été élevée à partir de 1986. En effet, plus de la moitié faisait partie de la population active. Au Québec et dans les provinces de l'Atlantique, le taux correspondant était d'environ 40 p. 100.

Lorsque des travailleurs âgés doivent quitter des secteurs industriels traditionnels, rien ne garantit qu'ils trouveront facilement un emploi convenable. C'est que la plupart des nouveaux emplois actuels se trouvent dans le secteur tertiaire et que ces emplois ne sont pas comparables sur le plan salarial. Comme je l'ai mentionné plus tôt, les travailleurs âgés qui se retrouvent au chômage et qui réussissent à trouver un emploi doivent accepter une baisse de salaire considérable.

L'instruction constitue également un facteur qui peut être préjudiciable aux travailleurs âgés. En effet, ceux-ci comptent en moyenne moins d'années d'études que les autres. Étant donné cette réalité, ils sont désavantagés par rapport aux travailleurs plus jeunes. Et le plus souvent, l'employeur ne tient pas compte de qualités comme la loyauté, la conscience professionnelle et les taux de roulement moins élevés chez les plus âgés.

Un autre mythe, c'est que les travailleurs âgés sont réfractaires au changement. Or, selon l'étude menée par le Conseil du travail de la région métropolitaine de Toronto: