

[Text]

[Translation]

• 1600

Mr. Allmand: Does either group think it would be possible to have legislation that would not be discretionary, but which would be mandatory if certain conditions took place with respect to workers over 55? Could these criteria be fine-tuned so that we would have a program for those who were from 55 to 64 and who are not able to find work? Let us say they had exhausted UI, all those things, and had been searching for work for a certain period of time and were not able to be retrained. In other words, could we have a POWA that would be more equitable and less discretionary? I would like to hear from both of you on that. Or, is there another alternative for taking care of the older worker who cannot adjust?

Ms Sims: Mr. Allmand, we did ask ourselves, why introduce POWA? Would there be an alternative, of building on an existing program such as unemployment insurance, or even guaranteed income supplement under old age security, that would be more universal, if you like, for that age group—they essentially would be taking some form of early retirement from the labour force—rather than expanding upon the notion that prevailed under the former labour adjustment program? Our council tends to look for integrated programs and more comprehensiveness of approach rather than proliferation of programs and targeting or categorization.

Ms Flumian: We would probably feel that ideally the choice should be an individual choice as to when one decides to leave the work force. If that is the case, there are probably already some mechanisms around, some models that can be utilized. CPP is already available, at reduction, at the age of 60. So there has been a recognition by all the powers that be that there are serious adjustment pressures brought on by changing competitive conditions, or the introduction of technologies in the workplace. Older workers are either less able to cope or there have been serious changes in the functioning of that labour market. Older workers are the first ones who want to leave because they already have significant service with a particular employer. Maybe they just feel that it is time to move on.

In addition to the CPP, there are already many Canadians who are covered by private pension arrangements. However, the government has not shown any interest in recommendations that have come from several sources, of trying to piggy-back onto some of those arrangements and allow individuals to make choices. They might opt out of the labour force at an earlier age than 65 if they were allowed to use severance and UI payments in conjunction rather than being penalized in terms of the lost wages that have been forgone in terms of severance—

M. Allmand: Vos deux groupes croient-ils qu'il serait possible d'obtenir une loi qui ne soit pas discrétionnaire mais qui soit obligatoire dans certaines conditions à l'égard des travailleurs de plus de 55 ans? Ces critères pourraient-ils être raffinés au point où nous aurions un programme à l'intention des gens de 55 à 64 ans qui sont incapables de trouver du travail? Supposons qu'ils aient épuisé leur assurance-chômage et toutes les prestations, qu'ils soient à la recherche d'un emploi depuis quelque temps et qu'ils ne puissent pas être recyclés. En d'autres termes, aurions-nous alors un PATA qui serait plus équitable et moins discrétionnaire? J'aimerais connaître l'opinion de vos deux groupes à ce sujet. Ou encore, y a-t-il une autre possibilité qui pourrait s'appliquer aux travailleurs âgés incapables de s'adapter?

Mme Sims: Monsieur Allmand, nous nous sommes demandé nous-mêmes quel est le but de l'adoption du PATA? Y aurait-il une autre possibilité, savoir de partir d'un programme existant comme l'assurance-chômage ou même le supplément de revenu garanti du programme de sécurité de la vieillesse et qui serait plus universel, si l'on veut, pour cette catégorie d'âge. Les intéressés, en fin de compte, prendraient en quelque sorte une retraite prématurée plutôt que de voir s'appliquer à leur cas le principe qui régissait l'ancien programme d'adaptation de la main-d'oeuvre. Notre conseil préfère les programmes intégrés et les approches plus globales de préférence à la prolifération des programmes et à la recherche de catégorie cible.

Mme Flumian: Selon nous, l'idéal serait probablement le choix personnel quant au moment où l'on abandonne le marché de travail. Dans un tel cas, il existe probablement déjà des mécanismes, des modèles à utiliser. Le RPC peut déjà s'appliquer, à des niveaux réduits, à l'âge de 60 ans. Les autorités ont donc toutes reconnu que de grandes pressions s'exercent en matière d'adaptation du fait que la situation de la concurrence a changé et que des techniques nouvelles s'appliquent en milieu de travail. Ou bien les travailleurs âgés sont moins capables de s'adapter ou bien des changements importants se sont produits dans le fonctionnement de ce marché du travail. Les travailleurs âgés sont les premiers à vouloir partir car ils travaillent déjà depuis longtemps pour un employeur particulier. Ils peuvent avoir le sentiment que le temps est venu de passer à autre chose.

Outre le RPC, des régimes de pension privés s'appliquent déjà à beaucoup de Canadiens. Pourtant le gouvernement n'a manifesté aucun intérêt pour les recommandations émanant de plusieurs sources et selon lesquelles il devrait participer à de tels arrangements et permettre aux individus de choisir eux-mêmes. On pourrait, par exemple, choisir de prendre sa retraite avant 65 ans si l'on pouvait utiliser conjointement les indemnités de cessation de travail et les prestations d'assurance-chômage plutôt que de perdre la