

[Texte]

When Statistics Canada produced a special report entitled "Older Workers in the Canadian Labour Market", the CEIAC was moved to submit yet another document to the Minister of Employment and Immigration. This was a policy note entitled "The Unemployed Older Worker a Problem That Will Not Go Away". The document noted that according to the Statistics Canada report the unemployment rate among older workers at 7.3% was worse in 1986 than it had been at the height of the recession in 1982. In addition, 41% of the older workers aged between 55 and 64 who lost their jobs during the early 1980s withdrew from the labour force. The average duration of unemployment among older workers had increased to 31.3 weeks.

The CEIAC policy note repeated that any older workers' assistance programs should be accompanied by efforts to integrate them into the work force and into productive employment. It is reiterated that most unemployed older workers would prefer to remain active members of the labour force. This would be achieved by making certain that every effort is made to ensure that any laid-off older worker who wishes to obtain employment is provided with the opportunity to do so by receiving access to programs of counselling, job search assistance, training, mobility and enterprise development. The document emphasized:

... any labour market adjustment program directed at this segment of the labour force should recognize that the need is not for a universal older workers' program, but for a selective approach to older worker adjustment based on individual need.

The document discouraged the adoption of a LAB-type approach to the older worker problem, warning:

This approach is conspicuously inequitable as many needy individuals will fall outside of the selected sectors of geographic areas. The alternative is to make LAB-type assistance available to all laid off older workers, a practice which could cost as much as \$1 billion a year. Each of these approaches possess severe equity or financial limitations.

The CEIAC has found no reason to deviate from these views since its studies and documents were prepared and presented to the minister. The unemployed older worker problem remains with us. However, there is a new dimension emerging, which was not mentioned in these documents, and that is the effect the emerging demographic changes will soon have on the labour force. It is already becoming evident that in the near future Canada may be experiencing severe skill shortages in a number of areas. This could have serious economic and productivity implications for the country. This development should encourage the adoption of policies and initiatives designed to keep experienced workers in

[Traduction]

Lorsque Statistiques Canada a publié un rapport spécial intitulé: «Les travailleurs âgés sur le marché du travail canadien», le CCCEI a décidé de présenter un autre document au ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Il s'agissait d'une note d'appoint intitulée: «Le phénomène du chômage chez les travailleurs âgés: un problème persistant». Le document révèle que selon le rapport de Statistiques Canada, à 7,3 p. 100, le taux de chômage chez les travailleurs était plus élevé en 1986 qu'il ne l'était en pleine récession en 1982. En outre, 41 p. 100 des travailleurs âgés ayant entre 55 et 64 ans qui ont perdu leur emploi au début des années 80 ont abandonné le marché du travail. La durée moyenne du chômage chez les travailleurs âgés est passée à 31,3 semaines.

La note d'appoint du CCCEI insiste sur le fait que tout programme d'aide aux travailleurs âgés devrait être accompagné d'efforts en vue de les intégrer au marché du travail et à un emploi productif. On réitère que la plupart des travailleurs âgés en chômage préféreraient continuer à faire partie de la main-d'oeuvre active. Il faudrait donc s'assurer que tous les efforts sont déployés pour faire en sorte que tout employeur âgé licencié qui désire trouver un emploi à l'occasion de le faire en ayant accès au programme d'orientation, d'aide à la recherche d'emploi, de formation, de mobilité et de développement de l'entreprise. Le document souligne que:

... les responsables de tout programme d'aide à l'adaptation de la main-d'oeuvre destiné à ce groupe devrait reconnaître que ce qu'il nous faut, ce n'est pas un programme universel pour les travailleurs âgés, mais bien plutôt des mesures sélectives d'adaptation des travailleurs âgés qui tiennent compte des besoins individuels.

Le document décourage l'adoption d'une approche de type PAT aux problèmes du travailleur âgé:

Cette dernière façon de procéder est manifestement injuste puisque de nombreux individus dans le besoin se trouveront en dehors des secteurs industriels ou des régions géographiques choisies. Une autre solution permettrait d'offrir à tous les travailleurs âgés licenciés une aide semblable aux prestations d'adaptation pour les travailleurs, ce qui pourrait, selon le rapport du CCCEI, coûter jusqu'à un milliard par année. Chacune de ces approches comporte de graves lacunes, soit au plan de l'équité, soit au plan financier.

Le CCCEI n'a trouvé aucune raison de s'éloigner de ces recommandations depuis la préparation et la présentation de ses études et de ses documents au ministre. Le problème du travailleur en chômage est toujours là. Quoi qu'il en soit, il y a une nouvelle dimension qui n'a pas été mentionnée dans ce document. Il s'agit des conséquences des nouveaux changements démographiques sur la main-d'oeuvre. Il devient déjà évident que dans un avenir prochain le Canada pourrait connaître une grave pénurie de travailleurs spécialisés dans un certain nombre de domaines. Ce phénomène pourrait avoir des conséquences graves sur l'économie et la productivité au pays. Il faudrait donc adopter des