



LES DROITS DE LA PERSONNE ET LE VIEILLISSEMENT  
AU CANADA

Deuxième rapport  
du  
Comité permanent des droits de la personne

REGINALD STACKHOUSE, DÉPUTÉ  
PRÉSIDENT

Août 1988



CHAMBERS DES COMMUNES

HOUSE OF COMMONS

Périodique n° 34

Issue No. 34

Le mardi 23 juin 1988

Tuesday, June 23, 1988

**LES DROITS DE LA PERSONNE ET LE VIEILLISSEMENT  
AU CANADA**

Président: Reginald Stackhouse

Chairman: Reginald Stackhouse

Président-vertébral et délégués du Comité  
permanent des

Ministry of Proceedings and Evidence of the  
Standing Committee on

Droits de la personne

Human Rights

CONCERNANT:

RESPECTING:

Considération d'un projet de rapport sur la  
discrimination fondée sur l'âge

Consideration of a draft report on Age  
Discrimination

Y COMPRIS:

INCLUDING:

Le deuxième rapport à la Chambre

Le Second Report to the House

**Deuxième rapport**

**du**

**Comité permanent des droits de la personne**

**REGINALD STACKHOUSE, DÉPUTÉ  
PRÉSIDENT**

**Août 1988**

Département canadien de la législation  
1988-1989

Canadian Department of Legislation  
1988-1989



CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 36

Le mardi 28 juin 1988

Le mardi 12 juillet 1988

Le mercredi 27 juillet 1988

Président: Reginald Stackhouse

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 36

Tuesday, June 28, 1988

Tuesday, July 12, 1988

Wednesday, July 27, 1988

Chairman: Reginald Stackhouse

---

*Procès-verbaux et témoignages du Comité  
permanent des*

*Minutes of Proceedings and Evidence of the  
Standing Committee on*

## Droits de la personne

## Human Rights

---

CONCERNANT:

Considération d'un projet de rapport sur la  
discrimination fondée sur l'âge

Y COMPRIS:

Le deuxième rapport à la Chambre

RESPECTING:

Consideration of a draft report on Age  
Discrimination

INCLUDING:

The Second Report to the House

---

Deuxième session de la trente-troisième législature,  
1986-1987-1988

Second Session of the Thirty-Third Parliament,  
1986-87-88

---

# COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Reginald Stackhouse  
Président

Andrew Witer  
Vice-Président

Bill Attewell  
Roland de Corneille  
Howard McCurdy

L'hon. Walter McLean  
Maurice Tremblay—(7)

## AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ AUX TRAVAUX:

Anne Blouin  
Clément Côté  
Marion Dewar  
Girve Fretz  
Benno Friesen  
Bruce Halliday  
Jim Jepson  
Jean-Luc Joncas  
David Kilgour  
Alex Kindy

Fred King  
Bill Lesick  
Fred McCain  
John A. MacDougall  
John Oostrom  
David Orlikow  
Joe Reid  
Svend J. Robinson  
Robert Toupin  
Gordon Towers

## PERSONNEL:

Donald G. Reid, greffier du Comité  
Nino A. Travella, greffier de comité

## De la Bibliothèque du Parlement:

Jack Stilborn, Coordonnateur de recherche  
Philip Rosen, Attaché de recherche

---

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des  
communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

**LE COMITÉ PERMANENT  
DES  
DROITS DE LA PERSONNE**

a l'honneur de présenter son

**DEUXIÈME RAPPORT**

Conformément à l'article 96(3) du Règlement, votre Comité a entendu des témoignages et a effectué une étude sur les droits de la personne relatifs à l'inégalité de traitement fondée sur l'âge et a convenu de faire rapport comme suit:





## TABLE DES MATIÈRES

	Page
<b>I. INTRODUCTION</b> .....	1
A) L'étude .....	2
B) Principales définitions .....	3
C) Sommaire des conclusions .....	4
Recommandations .....	7
<b>II. LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE</b> .....	11
<b>III. LES DROITS DE LA PERSONNE, UN DÉFI</b> .....	13
A) Engagements internationaux .....	13
1. La Déclaration universelle des droits de l'homme .....	13
2. Pactes et accords internationaux .....	13
B) Engagements nationaux .....	15
1. La Charte canadienne des droits et libertés .....	15
2. La Loi canadienne sur les droits de la personne .....	15
C) Vue d'ensemble et discussion .....	16
<b>IV. LES CANADIENS D'ÂGE MÛR: QUESTIONS RELATIVES À L'EMPLOI</b> .....	21
A) Tendances au sein de la population active et répercussions .....	21
B) Tendances en matière de chômage .....	23
C) Chômage et âge, deux approches .....	26
1. Insistance sur la discrimination fondée sur l'âge .....	26
2. Insistance sur la situation de l'offre et de la demande en matière d'emploi .....	28
D) Observations et recommandations .....	31
<b>V. LES CANADIENS DU TROISIÈME ÂGE: LA RETRAITE, L'APRÈS-RETRAITE ET LES SERVICES SOCIAUX</b> .....	39
A) Retraite et emploi .....	39
1. La retraite obligatoire .....	39
2. L'emploi .....	42
B) Des services satisfaisants et équitables .....	43
1. Services de santé et services sociaux .....	43
2. Logement et services de transport .....	44
3. Les régimes de pension et les services financiers .....	46
C) Observations générales et conclusions .....	48

**VI. OBSERVATIONS DE CONCLUSION: LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÂGE ET L'AGISME ..... 51**

**RÉFÉRENCES ..... 59**

**ANNEXES ..... 61**

**DEMANDE POUR UNE RÉPONSE GLOBALE PAR LE GOUVERNEMENT ..... 81**

Note: Dans le texte qui suit, les références aux procès-verbaux et témoignages publiés de ce Comité sont présentées comme dans l'exemple suivant:

(17:35)

17:35 désigne la page 35 du fascicule n° 17 des procès-verbaux et témoignages. On peut consulter ces publications dans les bibliothèques de dépôt et de référence.

# LES DROITS DE LA PERSONNE ET LE VIEILLISSEMENT AU CANADA

## I. INTRODUCTION

L'agisme, qui est une attitude globale consistant à déprécier les personnes âgées, est devenu monnaie courante au Canada et c'est la cause première de bon nombre des problèmes exposés dans la présente étude. Au cours des travaux à l'issue desquels il est arrivé à cette conclusion, le Comité permanent des droits de la personne de la Chambre des communes a entendu des témoins qui lui ont fourni des preuves de la persistance au Canada de la discrimination fondée sur l'âge. Ceux-ci ont également indiqué que les Canadiens ne respectaient pas intégralement les normes reconnues à l'échelle nationale et internationale en matière de droits de la personne, si l'on considère la façon dont de nombreux citoyens âgés sont traités.

Il en est ainsi, en partie à cause de la réalité démographique à laquelle doit maintenant faire face la société canadienne. La population du Canada vieillit constamment et elle continuera de vieillir bien au-delà de l'an 2000. Par conséquent, la proportion de Canadiens susceptibles de connaître les problèmes de violation des droits de la personne abordés dans le présent rapport est destinée à augmenter considérablement dans les années à venir. Le nombre de personnes qui prendront effectivement certains droits augmentera également, à moins qu'on ne prenne des mesures préventives spécifiques.

En outre, les témoignages que nous avons entendus semblent indiquer que le vieillissement de la population aura simplement pour effet d'aggraver les problèmes de discrimination fondée sur l'âge et les autres atteintes aux droits de la personne liées à l'âge qui, même à l'heure actuelle, devraient être intolérables pour les Canadiens. Cette situation contrevient aux grands principes de respect des droits de la personne que le Canada a affirmés tant sur la scène nationale qu'internationale et qui demeurent les meilleures défenses de toute civilisation. Si, par hypothèse, la réalité future n'exigeait pas d'intervention, la réalité actuelle en exigerait tout de même une.

Certes, au fil des années, le Canada en est venu à offrir une impressionnante gamme de programme et d'avantages à ses citoyens âgés, ce qui peut sembler impliquer une attitude positive de la part des pouvoirs publics. Néanmoins, en soumettant ce rapport, nous sommes fermement convaincus qu'il reste à accomplir des progrès fondamentaux. Les

préoccupations dont nous ont fait part les témoins ont brossé un vaste tableau d'atteintes aux droits de la personne liées à l'âge et au vieillissement. Une évolution s'impose dans la presque totalité des secteurs gouvernementaux ainsi que dans les institutions et organismes du secteur privé si l'on veut que le Canada soit en mesure de relever avec succès le défi que lui posent les citoyens du troisième âge sur le terrain des droits de la personne.

#### **A) L'étude**

Le Comité a décidé d'étudier les droits de la personne et le vieillissement au Canada parce que ses membres ont été saisis, en leur qualité de députés, de problèmes à ce sujet. Dans des lettres pathétiques ou au cours de conversations déchirantes, des Canadiens d'âge mûr nous ont décrit, ces dernières années, ce que vieillir au Canada signifie pour eux. Des personnes dans la cinquantaine et dans la soixantaine ont exposé en termes troublants les difficultés qu'elles connaissent parce qu'elles n'arrivent pas à trouver de l'emploi, ayant été en chômage prolongé, ou parce qu'elles ne peuvent rien trouver sur le marché du travail après l'avoir quitté pour élever leurs enfants. Tandis que la plupart des Canadiens jouissent d'un meilleur niveau de vie suite à la croissance économique enregistrée depuis cinq ans, bon nombre de personnes d'âge mûr sont dans le besoin, connaissent des problèmes liés à l'éclatement de la famille et souffrent de troubles de santé d'ordre physique et mental.

Les récits qu'ils ont entendus et que confirment un nombre important de recherches en sciences sociales ont convaincu les membres du Comité que le chômage parmi les personnes d'âge mûr est étroitement lié à la discrimination fondée sur l'âge. Ce problème étant de ceux qu'il est autorisé à étudier, vu son mandat général, le Comité a décidé d'y consacrer, à partir du printemps 1987, les audiences qui ont abouti au présent rapport.

Dès les premières étapes de l'étude, il est apparu que la discrimination fondée sur l'âge, dont sont victimes nombreuses personnes d'âge mûr sur le marché du travail, ne constitue qu'un aspect d'un vaste problème. Tout en portant son attention sur cette question particulière, le Comité a invité des témoins à lui donner des exemples plus généraux des situations que vivent les Canadiens d'âge mûr, pour faire ressortir les lacunes dans l'application de normes reconnues en matière de droits de la personne.

Durant la période du 20 mai 1987 au 3 mai 1988, le Comité a tenu dix audiences à Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal et Ottawa. Le Comité tient à remercier les témoins de leur aide précieuse et, en particulier, les organismes non gouvernementaux qu'il a consultés, dont l'enthousiasme et la compétence n'ont jamais fait défaut, en dépit, bien souvent, d'un manque de temps et de personnel. Le Comité veut également remercier les représentants de la Commission des droits de la personne qui ont présenté des exposés instructifs au cours de visites d'information à la Commission, qui ont tenu lieu d'audiences. Nous sommes impatients de discuter avec le président de la Commission et ses collègues des conclusions figurant dans le présent rapport.

## **B) Principales définitions**

L'âge et la discrimination sont deux des idées centrales de la présente étude. Il convient donc de s'y arrêter dès maintenant.

Le Comité n'ignore pas que les jeunes, tout comme les Canadiens âgés, peuvent eux aussi faire l'objet d'une limitation des droits de la personne. D'autre part, certaines personnes peuvent être privées de certains droits parce qu'elles sont «trop vieilles» même si elles sont encore assez jeunes. Le Comité pense qu'il serait bon de faire, ultérieurement, une étude sur ces questions des droits de la personne touchant les jeunes.

Pour des raisons pratiques, la présente étude se limite aux questions des droits de la personne liées au vieillissement. Nous avons choisi de ne pas nous en tenir strictement aux difficultés auxquelles se heurtent les personnes du troisième âge. Nous avons en effet constaté que le fait de vieillir commençait à causer des problèmes vers l'âge de 45 ans. La présente étude porte donc principalement sur les personnes âgées de 45 à 65 ans (ci-après appelées les personnes qui avancent en âge) et les personnes de plus de 65 ans (ci-après appelées les personnes du troisième âge).

Dans la présente étude, la discrimination désigne les attitudes délibérées motivées par des préjugés, des stéréotypes négatifs ou de l'intolérance, et qui causent du tort à certaines personnes simplement à cause de leur appartenance à des groupes particuliers.

Le Comité a appris que dans de récentes décisions, les tribunaux ont élargi la définition de la discrimination pour y inclure les pratiques ou les

attitudes qui ont involontairement des effets néfastes sur les membres de certaines groupes. Toutefois, les problèmes que cette définition élargie peut viser peuvent aussi être considérés comme des problèmes liés aux droits de la personne. Le Comité a opté pour cette dernière approche car il a voulu conserver la perception traditionnelle que l'on se fait de la discrimination.

Les Canadiens ordinaires sont de plus en plus sensibilisés à cette notion de discrimination. Selon nous, c'est une bonne chose, mais nous déplorons le fait que l'on ait de plus en plus tendance à associer la discrimination à presque toutes les formes de traitement injuste. Nous tenons à préciser que la discrimination est une forme particulièrement malveillante d'injustice. Elle nie à une personne le droit à l'égalité, qui sous-tend tous les comportements moraux, et accentue les petites différences humaines pour en faire la base du traitement injuste dont sont victimes certains groupes.

La discrimination est toujours injuste, quelles que soient les qualités et les compétences de la personne qui en est victime. Elle a aussi un effet destructif sur la société dans son ensemble car elle ne lui permet pas de profiter de la participation pleine et entière de tous les groupes. Nous avons donc décidé d'adopter une définition de la discrimination qui en fait ressortir le caractère distinct, c'est-à-dire l'intolérance qui la sous-tend. Nous admettons toutefois qu'il est ardu de définir la discrimination et qu'il faudra y revenir dans les travaux futurs du Comité.

### **C) Sommaire des conclusions**

Comme on le verra dans les pages ci-après, les Canadiens d'âge mûr estiment que la discrimination fondée sur l'âge et d'autres violations des droits de la personne se manifestent malheureusement dans une gamme extrêmement variée de pratiques courantes.

Il se peut que le chômage parmi les travailleurs d'âge mûr (en particulier parmi la minorité croissante de ceux qui connaissent un chômage prolongé) traduise la discrimination exercée par des conseillers en matière d'emploi et des employeurs potentiels, ou qu'il résulte des difficultés liées à la participation à des programmes de formation et de perfectionnement. Trop souvent, c'est pour se défaire de leurs travailleurs d'âge mûr que certains employeurs leur proposent de prendre une retraite anticipée. Bien qu'elle soit interdite dans certaines provinces et qu'elle puisse faire l'objet de poursuites devant les tribunaux là où cette pratique persiste, la retraite obligatoire demeure une forme institutionnalisée de discrimination fondée

sur l'âge puisque c'est l'âge et non la compétence de l'employé qui détermine le sort de celui-ci.

Des représentants du troisième âge ont décrit au Comité la façon effroyable dont on est traité dans certains foyers d'accueil, les services inadéquats offerts par certains hôpitaux qui n'ont pas été conçus pour répondre aux besoins des malades chroniques âgés, et ils ont dénoncé le fait que nombre de personnes sont placées prématurément en institution en raison de l'insuffisance des soins à domicile et des autres services sociaux.

Des représentants des Canadiens du troisième âge ont aussi fait valoir au Comité que la mobilité des personnes âgées est entravée parce que les transports publics ne sont pas adaptés aux besoins des personnes infirmes et que certaines personnes sont contraintes de vivre en institution alors qu'elles pourraient être autonomes, et ce tout simplement parce qu'il y a pénurie de logements abordables conçus pour elles. Ils ont aussi exposé au Comité les difficultés financières auxquelles sont en butte de nombreux Canadiens du troisième âge (en particulier les femmes, dont les prestations de retraite sont souvent dérisoires) et le traitement inéquitable que leur imposent des établissements de services financiers en raison de leur âge.

Tous ces témoignages nous amènent à conclure que la discrimination fondée sur l'âge et d'autres violations des droits de la personne fondées sur l'âge sont monnaie courante pour les Canadiens d'âge mûr. C'est une triste réalité, en dépit de l'existence de lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne, de commissions des droits de la personne chargées de leur administration et malgré l'adoption récente d'une charte garantissant un traitement égal à tous les Canadiens sans égard à leur âge.

Si l'on considère de façon plus globale les atteintes aux droits de la personne liées à l'âge, elles sont si nombreuses qu'on ne peut y voir le résultat fortuit de négligences mineures. C'est la raison pour laquelle le Comité a dû s'attaquer au problème de l'âgisme et au préjugé voulant que les personnes âgées soient moins productives, moins capables, plus vulnérables et plus démunies. Ce préjugé est réfuté par la recherche contemporaine, comme on nous l'a dit à maintes reprises. Quoi qu'il en soit, il est présent partout sur les écrans de télévisions, dans les annonces publicitaires et dans d'autres médias. Cela ressort aussi malheureusement de nos comportements.

Le Comité ne prétend pas offrir des solutions à tous les problèmes qui lui ont été exposés au cours de son étude de l'âgissement et des droits de la

personne; il soumet son rapport avec l'espoir qu'en se faisant le porte-parole des Canadiens qui avancent en âge et des Canadiens du troisième âge, il incitera les gouvernements et le public à s'intéresser davantage à leur situation car, bien souvent, c'est là le premier pas qui mène à des solutions efficaces.

Le présent rapport vise à poursuivre la discussion et les recherches entamées dans des études parlementaires importantes comme *Retraite sans douleur* (l'étude marquante menée par le Sénat en 1979 sur les questions relatives à la retraite), le Rapport du Comité spécial sur la réforme des pensions (1983), et l'enquête sur l'efficacité de la Planification de l'emploi (notamment son efficacité pour les travailleurs d'âge mûr), publiée plus tôt cette année par le Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration. Le Comité espère lui-même présenter d'autres rapports qui porteront sur les questions soulevées au cours de la présente étude qu'il n'a pu examiner à fond soit qu'elles étaient trop nombreuses, soit que le temps lui manquait.

Le Comité est fermement convaincu que les Canadiens doivent dès maintenant s'attaquer en priorité à l'élimination de la discrimination fondée sur l'âge. Il y a une vingtaine d'années, des lois interdisant expressément la discrimination fondée sur l'âge étaient en vigueur dans plusieurs provinces, et le ministère fédéral de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration comptait une section chargée d'examiner les problèmes propres aux travailleurs d'âge mûr. Son rôle consistait notamment à lutter contre les préjugés ayant trait au vieillissement et à son incidence sur la productivité. Bien que le Comité ne recommande pas de revenir aux pratiques législatives et administratives antérieures, il aimerait qu'on rétablisse les priorités que ces mesures laissent supposer en matière de lutte contre la discrimination fondée sur l'âge.

Les situations que vivent les personnes qui avancent en âge et les personnes du troisième âge au Canada soulèvent des problèmes que les Canadiens ne peuvent plus feindre d'ignorer. Nous souhaitons, par les recommandations ci-dessous, contribuer à leur solution. Bien que ces recommandations portent surtout sur les questions d'emploi auxquelles nous avons consacré cette étude, nous tenons à souligner que la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge a des répercussions dans tous les secteurs de l'activité gouvernementale. Les améliorations ci-dessous que nous recommandons d'apporter aux programmes d'emploi ne donnent donc qu'un aperçu des grands changements qui s'imposent si l'on veut combattre avec succès la discrimination fondée sur l'âge.



## RECOMMANDATIONS

- 1) Que le Canada prenne l'initiative aux Nations Unies de créer un instrument particulier des droits de la personne portant expressément sur l'âge et la discrimination fondée sur l'âge. (p. 17)
- 2) Que les provinces qui ne l'ont pas déjà fait suppriment de leurs lois sur les droits de la personne toute définition discriminatoire liée à l'âge. (p. 18)
- 3) Que la Commission canadienne des droits de la personne fasse vigoureusement enquête sur les cas de discrimination fondée sur l'âge dont sont victimes les Canadiens d'âge mûr qui travaillent ou qui sont sans emploi, et qu'elle prenne des mesures en conséquence. (p. 32)
- 4) Qu'Emploi et Immigration Canada désigne les travailleurs d'âge mûr (surtout les travailleurs d'âge mûr susceptibles de demeurer longtemps en chômage, s'il est possible de définir ces groupes) comme un groupe cible aux fins de la Planification de l'emploi. (p. 33)
- 5) Qu'Emploi et Immigration Canada entreprenne un examen immédiat et complet des possibilités qui existent pour fournir, par l'intermédiaire des centres d'emploi du Canada, une aide spéciale aux travailleurs d'âge mûr en chômage et pour vaincre les préjugés de certains employeurs quant à l'embauche de travailleurs d'âge mûr. (p. 33)
- 6) Que le gouvernement du Canada mette sur pied un groupe de travail interministériel qui sera chargé d'étudier les nombreuses répercussions de la réorganisation des entreprises, des fermetures d'usines et des prises de contrôle sur les travailleurs d'âge mûr, et qu'au besoin, il sollicite la coopération des autorités provinciales pour la mise en place des mesures appropriées, notamment d'un filet de sécurité incluant la protection des pensions, la notification des fermetures d'usines et le versement d'une indemnité de départ, ainsi que de programmes de recyclage et d'aide pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi. (p. 35)
- 7) Que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration lance immédiatement une campagne nationale de publicité qui s'adressera aux travailleurs découragés afin de les encourager à s'inscrire à des

programmes de placement, de formation et de counselling du Ministère. (p. 35)

- 8) Qu'Emploi et Immigration Canada encourage activement la mise sur pied de services d'emploi communautaires pour répondre aux besoins des travailleurs d'âge mûr sans emploi, afin de porter à au moins 10 p. 100 du total des crédits du programme extension la part que reçoivent ces groupes d'ici l'exercice 1990-1991. (p. 36)
- 9) Qu'Emploi et Immigration Canada évalue, d'ici le 30 mars 1989, les besoins en emploi des travailleurs qui envisagent une retraite anticipée, qu'il examine l'à-propos des programmes d'intégration professionnelle, comme le programme du même nom de la Planification de l'emploi, et qu'il prenne les mesures nécessaires pour qu'à la possibilité d'une retraite anticipée fasse pendant celle de reprendre de l'emploi. (p. 36)
- 10) Que la Commission canadienne des droits de la personne, conjointement avec Emploi et Immigration Canada, étudie dans quelle mesure il serait efficace de modifier la législation fédérale sur l'équité en matière d'emploi afin d'ordonner la présentation des données relatives à l'emploi selon l'âge, pour protéger les membres de groupes minoritaires qui sont d'un certain âge et qui subissent, pour ce motif, une discrimination qui s'ajouterait à d'autres formes de discrimination dont ils sont victimes, et qu'elle fasse connaître le résultat de cette étude d'ici le 30 décembre 1988. (p. 37)
- 11) Que le gouvernement fédéral demande aux gouvernements provinciaux de l'aider à définir et à corriger les conséquences négatives que pourrait avoir l'abolition de la retraite obligatoire, dans les cas où les tribunaux en décideront ainsi, et que si la législation en vigueur n'entraîne pas l'abolition complète de la retraite obligatoire, le gouvernement fédéral et les provinces prennent des mesures en ce sens, sauf pour certains emplois qui sont directement liés à la sécurité du public. (p. 42)
- 12) Que le gouvernement fédéral cherche à obtenir la coopération des provinces afin de garantir qu'au cours de leurs entretiens sur la santé et le financement, Ottawa et les provinces accordent une attention constante à la nécessité d'adapter le système des soins de santé aux besoins d'une population vieillissante. (p. 44)

- 13) Que les ministères et organismes fédéraux concernés unissent leurs efforts pour examiner le degré de participation éventuelle du gouvernement fédéral à la fourniture, par exemple, de logements à coût modique adaptés aux personnes du troisième âge ainsi qu'à l'élargissement et à l'adaptation des réseaux de transport en commun existants en fonction des besoins des personnes du troisième âge qui sont invalides ou infirmes. (p. 46)
- 14) Que le gouvernement fédéral invite les provinces à examiner toute la question de la prestation des services sociaux et à apporter des réformes en profondeur, compte tenu du fait que les personnes âgées ont droit à toute la gamme des services sociaux. (p. 50)
- 15) Que le gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements provinciaux, encourage les Canadiens d'âge mûr à participer en grand nombre aux programmes d'éducation et de recyclage, soit en adaptant ces programmes, soit en accordant une aide financière accrue aux participants d'âge mûr. (p. 54)
- 16) Qu'on entreprenne immédiatement une campagne d'envergure nationale contre l'agisme, que pourrait coordonner, au niveau fédéral, le nouveau ministre d'État au Troisième âge, et qui comporterait:
  - A. Une campagne d'information publique qui sensibiliserait les Canadiens: au traitement et aux conditions de vie auxquels tous les Canadiens, et en l'occurrence les personnes d'âge mûr et les personnes du troisième âge, ont droit; aux conditions de vie actuelles et aux grandes préoccupations de ce groupe de citoyens; et aux réalités du vieillissement, dont font foi les travaux de recherche actuels.
  - B. Une intervention auprès des autorités provinciales afin qu'elles modifient le programme d'enseignement des niveaux secondaire et postsecondaire pour y inclure un cours obligatoire sur les droits de la personne, et encourager de ce fait l'acquisition de connaissances générales dans ce domaine, de même que pour promouvoir l'étude du vieillissement et de l'âge mûr, tant chez la population étudiante en général que, de façon plus intense, chez les divers groupes professionnels qui ont régulièrement affaire à des personnes d'âge mûr et du troisième âge.

C. Une intensification du soutien accordé aux organismes non gouvernementaux qui regroupent des Canadiens d'âge mûr, lesquels ont déjà recueilli d'impressionnantes quantités de données pour les partager avec d'autres Canadiens, et qui peuvent justifier d'importantes réalisations grâce auxquelles les Canadiens d'âge mûr ont pu mieux se connaître et mieux se faire entendre du public.

D. Un recours accru à la recherche gouvernementale et à des sources de financement autres pour promouvoir la réalisation de recherches de base sur le vieillissement et la situation actuelle des personnes d'âge mûr et du troisième âge au Canada. (p. 55)

17) Que des travaux futurs soient faits sur les questions suivantes:

- incidence de la discrimination fondée sur l'âge sur les jeunes Canadiens,
- concept de la discrimination et ses répercussions,
- adaptation du milieu de travail aux exigences des travailleurs d'âge mûr, notamment octroi d'avantages sociaux aux travailleurs à temps partiel en proportion des heures travaillées et mise en place de mesures à cette fin,
- caractère adéquat et équité des services financiers offerts aux personnes âgées,
- caractère adéquat des niveaux de pension, sécurité des pensions du secteur privé et existence possible d'injustices fondées sur l'âge dans les règlements sur les pensions. (p. 56)

## II. LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE

La population canadienne vieillit et, pendant le reste du XX<sup>e</sup> siècle et au-delà de celui-ci, elle sera une société en voie de vieillissement rapide.<sup>1</sup> Les Canadiens de 65 ans et plus, les gens qu'on dit du troisième âge, après avoir représenté de 4,7 p. 100 à 5,6 p. 100 de la population pendant les trente premières années du XX<sup>e</sup> siècle, puis 7,7 p. 100 en 1956, et 8,7 p. 100 en 1976, en représentaient près de 10,5 p. 100 en 1986. Selon une étude effectuée par Statistique Canada, si l'on suppose que le faible taux de natalité et le taux relativement faible d'immigration se maintiendront, environ 15 p. 100 de la population aura plus de 65 ans en l'an 2006, proportion qui atteindra 27 p. 100 en l'an 2031. Partant de la même hypothèse, la proportion de citoyens de 45 à 64 ans, ceux qu'on dit d'âge mûr, passera de 19 p. 100 en 1986 à 28 p. 100 en l'an 2006.

Le nombre grandissant de personnes d'âge mûr et de personnes du troisième âge n'est que l'une des caractéristiques de la transition démographique que connaît la société canadienne. Le groupe des 18 à 24 ans, qui fournit la majeure partie des nouveaux venus sur le marché du travail, a atteint une proportion record de 13,5 p. 100 de la population en 1981. Ce taux devrait diminuer de façon constante pendant la période pour laquelle on dispose de prévisions, et atteindra vraisemblablement 9,4 p. 100 de la population en 2006, et 7 p. 100 en 2031. Quoique la hausse du taux de natalité pourrait rendre le déclin plus graduel, la persistance de faibles taux de natalité accentuera la réduction de la proportion que représentent les moins de 17 ans. On prévoit que leur pourcentage tombera, de quelque 25 p. 100 de la population qu'il est aujourd'hui, à 18,7 p. 100 en 2006, et à 14,9 p. 100 en 2031.

On prévoit que l'augmentation du nombre de personnes d'âge mûr et de personnes du troisième âge et la réduction du nombre de jeunes conjugueront leurs effets pour amener une hausse marquée de l'âge médian des Canadiens. Si les faibles taux de natalité, de mortalité et d'immigration nette se maintiennent, l'âge médian de la population canadienne, qui est actuellement de 30 ans environ, passera à 41 ans en 2006 et à 48 ans en 2031.

Les tendances et les projections de nature statistique ne donnent qu'un aperçu général de l'incidence nette de divers facteurs plus précis qui sont à l'origine de ces tendances. Par exemple, l'amélioration des soins de santé fera sans doute hausser la proportion de personnes d'âge mûr et du troisième âge

qui sont en bonne santé, tout en ayant naturellement pour effet d'accroître la longévité.<sup>2</sup> Comme l'a dit un témoin à l'appui des arguments invoqués par ceux qui demandent de meilleures perspectives pour les Canadiens qui avancent en âge et qui veulent continuer à jouer un rôle productif sur le marché du travail: «Davantage de Canadiens vivent plus longtemps, ont une meilleure santé et mènent une vie plus active.»<sup>3</sup>

Les témoins qui ont comparu devant le Comité ont rappelé sans cesse l'ampleur de la transition démographique que subira le Canada, sujet qui a suscité des observations ayant trait à la discrimination fondée sur l'âge que subissent les travailleurs âgés et les personnes du troisième âge. Selon le Dr. Neena L. Chappell, du *Centre on Aging* de l'Université du Manitoba:

«Les changements démographiques qui attendent notre société sont des données nouvelles. Les sociétés enregistreront des proportions sans précédent de personnes du troisième âge. Pour la première fois dans l'histoire [des sociétés connaissent une transition de ce genre]... Il ne sert donc à rien de nous tourner vers le passé pour y chercher des solutions.»(18:35)

Les membres du Comité reconnaissent avec les témoins que le Canada est à la veille d'une transition démographique d'une nature et d'une ampleur inouïes, et qu'il faudra procéder à des ajustements majeurs—dont certains sont déjà en cours—dans nos institutions, nos habitudes et dans la perception que nous avons de nous-mêmes et des autres Canadiens. On ne saurait trop insister sur l'importance de ce dernier élément, soit la nécessité de changer l'attitude de la population face aux personnes d'âge mûr et du troisième âge. À moins que les Canadiens modifient leurs attitudes face à ces groupes, on ne réussira sans doute à modifier que de façon fragmentaire les institutions et les habitudes pour faire face aux situations d'urgence qu'on connaît déjà, en payant le coût social et humain appréciable que cela suppose. S'ils ne changent pas leurs attitudes, les Canadiens risquent de ne pas surmonter l'obstacle que constituera la transition démographique à venir.

Il semble qu'un bon nombre des attitudes et des usages qui ont cours et sur lesquels des témoins ont attiré l'attention du Comité enfreignent les droits de la personne, droits que le Canada s'est engagé à respecter et qui, par essence, appartiennent tout autant aux personnes d'âge mûr et du troisième âge qu'aux autres. L'examen des usages du Canada en matière de droits de la personne est d'autant plus opportun que l'évolution démographique peut hausser le nombre de Canadiens pour qui le vieillissement s'accompagne d'une érosion des droits fondamentaux. De plus, les exposés présentés au Comité laissent entendre que la situation actuelle justifie déjà amplement la tenue de cette enquête.

### III. LES DROITS DE LA PERSONNE, UN DÉFI

Avant d'examiner en détail les préoccupations que des témoins ont exposées au Comité, il peut être utile de revoir brièvement en quoi consistent les engagements internationaux dont le Canada est signataire, ainsi que nos dispositions législatives et constitutionnelles qui concernent le vieillissement et la situation des personnes du troisième âge. Ces engagements prévoient un ensemble approprié de normes en regard desquelles on peut évaluer dans quelle mesure le Canada respecte les droits de la personne. Il s'agit d'obligations volontairement acceptées et on y expose, en des termes précis qui se rapportent aux Canadiens d'un certain âge, la portée véritable d'un engagement relatif à leurs droits en tant que personnes.

#### A. Engagements internationaux

##### 1. La Déclaration universelle des droits de l'homme

La *Déclaration universelle des droits de l'homme* a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1948 en tant que déclaration par excellence des principes qui sous-tendent la reconnaissance des droits de la personne. Le Canada a souscrit à son adoption et il a largement contribué à son établissement.

La *Déclaration* établit à l'article 1 l'égalité fondamentale des êtres humains, sur laquelle repose le principe même des droits de la personne, et elle dispose que «tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits». L'article 2 dispose que «chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente *Déclaration*, sans distinction aucune». L'âge ne figure toutefois pas parmi les motifs de discrimination spécifiquement interdits.

Parmi les droits énoncés dans la *Déclaration* figurent: le droit de ne pas être arbitrairement privé de sa propriété; le droit à la sécurité sociale; le droit au libre choix de son travail et à «la protection contre le chômage»; et le droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé et son bien-être.

##### 2. Pactes et accords internationaux

Le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (C.P.) et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*

(E.S.C.) précisent les droits généraux reconnus dans la *Déclaration*. Comme des pays les ont signés et ratifiés, ils peuvent lier ces États signataires.

Tout comme la *Déclaration*, les deux pactes affirment l'égalité fondamentale de l'homme et interdisent la discrimination fondée sur divers motifs. Bien que les pactes n'interdisent pas expressément la discrimination fondée sur l'âge, ils énoncent des droits qui ont directement trait aux préoccupations des personnes âgées, notamment la liberté de ne pas être «soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants» (Article 7, C.P.); le droit de circuler librement et de choisir librement sa résidence (Article 12.1, C.P.) et le droit de ne pas faire «l'objet d'immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance» (Article 17.1, C.P.).

Sont également mentionnés le droit d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, qui suppose la possibilité de participer à des programmes d'orientation et de formation techniques et professionnelles (Articles 6.1 et 6.2, E.S.C.) et le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale, la sécurité et l'hygiène du travail, la même possibilité pour tous d'être promus sans autres considérations que la durée des services accomplis et les aptitudes (Articles 7(a), (b) et (c), E.S.C.). Il y a enfin le droit à la sécurité sociale et à un niveau de vie suffisant, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants (Articles 9 et 11.1, E.S.C.); le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre (Article 12.1, E.S.C.); et le droit de participer à la vie culturelle (Article 15.1 (a), E.S.C.).

L'Organisation internationale du travail, organisme spécialisé des Nations Unies créé en 1946, a adopté, avec l'appui du Canada, un certain nombre d'actes juridiques qui visent particulièrement les personnes d'âge mûr et les gens du troisième âge. Bien que la Convention de 1958 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée par le Canada en 1964, n'inclue pas l'âge parmi les motifs de discrimination illicite, la Recommandation 162, adoptée en 1980, prévoit que (Partie II, section 3):

«Tout membre devrait, dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs, quel que soit leur âge, et dans le cadre de sa législation et de sa pratique en la matière, prendre des mesures pour empêcher toute discrimination en matière d'emploi et de profession à l'égard des travailleurs âgés.»



Le Canada a ratifié tous les instruments internationaux susmentionnés, souscrivant ainsi, face au monde entier, aux normes qui y sont établies en matière de droits de la personne.

## **B) Engagements nationaux**

### **1. La Charte canadienne des droits et libertés**

La *Charte canadienne des droits et libertés*, entrée en vigueur en 1982, commence par énoncer toute une série de droits civils et politiques fondamentaux que possède «chacun», qui sont garantis et qui «ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique» (Article 1). L'article 15, entré en vigueur le 17 avril 1985, prévoit l'égalité de tous devant la loi et dispose que tous ont droit à la même protection et aux mêmes bénéfices de la loi, «indépendamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques». Le paragraphe 15(2) autorise une exemption dans le cas des lois et des programmes destinés à améliorer la situation de groupes définis selon les critères ci-dessus.

### **2. La Loi canadienne sur les droits de la personne**

La *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 1978, commence (article 2) par l'énoncé explicite de son objet: donner effet à l'égalité des chances en empêchant toute distinction à l'égard de toute question relevant de la compétence du Parlement. Le paragraphe 3(1) énumère les motifs de distinction illicite:

Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne graciée.

Le reste de la première partie de la Loi donne une série de définitions d'actes discriminatoires illicites. Plusieurs revêtent une importance particulière pour les personnes d'âge mûr et celles du troisième âge. Aux termes de l'article 5, constitue un acte discriminatoire, le fait de priver, pour tout motif de distinction illicite, un individu de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public. Aux termes de l'article 7, constitue un acte discriminatoire, le fait de refuser d'employer

un individu ou de défavoriser un employé par rapport aux autres pour un motif de distinction illicite. Aux termes de l'article 8, constitue un acte discriminatoire, le fait d'utiliser des formulaires ou des annonces d'emploi où il est fait, même implicitement, des restrictions ou préférences pour un motif de distinction illicite. Aux termes de l'article 10, constitue un acte discriminatoire, le fait pour un employeur d'annuler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus pour un motif de distinction illicite suite à des lignes de conduite touchant le recrutement, les promotions, la formation ou toute autre question de personnel. Aux termes de l'article 12, constitue un acte discriminatoire, le fait de publier des symboles, des avis, des affiches ou d'autres documents implicitement discriminatoires au sens de la loi ou qui encouragent la discrimination.

Sur le plan national, le Canada s'est donné un cadre législatif propre à assurer le respect des obligations qu'il a prises à l'échelle internationale. Il a ainsi établi, sans que cela soit clairement exprimé dans différents instruments internationaux, que la discrimination fondée sur l'âge est injustifiable et inacceptable.

### **C) Vue d'ensemble et discussion**

Une étude complète des instruments internationaux et des lois canadiennes protégeant, directement ou indirectement, les droits de la personne, serait beaucoup plus vaste que le résumé sélectif ci-dessus. Elle comprendrait, entre autres, un examen de la législation provinciale des droits de la personne. Dans plusieurs provinces, ces textes de loi interdisent la discrimination fondée sur l'âge tout en fixant une limite de 65 ans dans les définitions; c'est donc dire que l'on interdit la discrimination fondée sur l'âge à l'égard des personnes d'âge mûr (jusqu'à 65 ans) mais pas des personnes du troisième âge. Une étude complète comprendrait également l'examen d'un large éventail des lois de fond, tant aux paliers fédéral que provincial, qui, directement ou indirectement, influent sur l'exercice des droits de la personne au Canada.

Ce survol n'a toutefois pas pour objet d'examiner de façon critique et détaillée les instruments internationaux des droits de la personne ni les lois canadiennes sur les droits de la personne, mais plutôt de décrire les grands engagements que le Canada a déclaré prendre en matière de droits de la personne, avant de se pencher sur la réalité vécue par les Canadiens qui avancent en âge et les Canadiens du troisième âge. En prévision de cet examen, le Comité aimerait faire part de certaines observations et inquiétudes

liées aux éléments fondamentaux de la législation sur les droits de la personne énumérés ci-dessus.

La *Déclaration universelle* et les Pactes sont d'une suprême importance pour les droits de la personne, non seulement parce qu'ils contribuent à concentrer sur les contrevenants le poids de l'opinion publique mondiale, dont l'importance est tangible, mais aussi parce qu'ils donnent une forme officielle et incontestable à un consensus mondial au sujet des droits de la personne. Par conséquent, leur rôle éducatif revêt potentiellement plus d'importance que leur utilité pratique.

La *Déclaration* et les Pactes suggèrent clairement l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge (si l'on considère que l'âge fait partie de «toute autre situation» non précisée qui ne peut restreindre les droits de la personne, que l'on qualifie de droits universels). Le Comité trouve cependant quelque peu inquiétant que l'âge ne soit explicitement indiqué comme motif de distinction illicite dans aucun de ces documents. L'âge doit être énoncé de façon explicite si l'on veut que ces instruments remplissent leur fonction éducative, laquelle est essentielle pour susciter la pression morale que peut exercer l'opinion publique mondiale pour dénoncer la discrimination fondée sur l'âge.

Le Comité voudrait d'ailleurs mettre en exergue les propos de l'un de ses témoins. M. Noël Kinsella, président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, invite en effet le Canada à prendre l'initiative aux Nations Unies en vue de la création d'un instrument particulier des droits de la personne portant expressément sur l'âge et la discrimination fondée sur l'âge (Recommandation n° 1). Un tel instrument permettrait d'exercer une action parallèle à celle de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. Il ferait en sorte que la discrimination fondée sur l'âge fasse partie intégrante du débat mondial sur les droits de la personne, tout comme la Convention susmentionnée inscrit la discrimination raciale à l'ordre du jour.

Le Comité partage également les inquiétudes de plusieurs témoins qui ont attiré son attention sur une anomalie apparente des lois sur les droits de la personne de plusieurs provinces. Les dispositions de ces lois relatives à la discrimination fondée sur l'âge ne protègent pas les personnes de plus de 65 ans. Que cette question relève de la compétence fédérale ou non, il reste que, peu importe l'aire de juridiction, les dispositions législatives qui semblent légitimer une différenciation fondée sur l'âge en ce qui concerne les droits de

certaines Canadiennes par rapport à d'autres amoindrissent le rôle éducatif de l'ensemble des lois canadiennes sur les droits de la personne. Elles ont donc un effet direct sur les questions essentielles abordées dans le présent rapport. En outre, elles sont de prime abord discriminatoires et sembleraient aller à l'encontre de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. **Le Comité recommande donc fortement aux provinces qui ne l'ont pas déjà fait de supprimer de leurs lois sur les droits de la personne toute définition discriminatoire liée à l'âge (Recommandation n° 2).**

Nonobstant les réserves ci-dessus, les engagements fondamentaux du Canada en ce qui concerne les droits de la personne, ne laissent que peu de doute quant à leur application aux personnes d'âge mûr et aux personnes du troisième âge. Le Canada a pour principe que tous les êtres humains partagent certains besoins fondamentaux d'une importance telle que ne pas y répondre, c'est porter atteinte à la valeur et à la dignité de l'être humain lui-même. La satisfaction de ces besoins constitue un droit pour tous les êtres humains. Les droits précisés dans les lois canadiennes et les accords internationaux énumérés ci-dessus font partie des droits dont jouit tout être humain, indépendamment de toutes les distinctions (y compris les distinctions en matière d'âge) qui définissent notre individualité.

Comme en témoigne la législation, le Canada reconnaît également que les personnes d'âge mûr et du troisième âge, ainsi que les jeunes, font partie de groupes suffisamment vulnérables à la discrimination pour que des mesures de protection précises quant à la discrimination fondée sur l'âge soient requises. Cette reconnaissance, comme on le verra, est confirmée dans une alarmante mesure par les témoignages qu'a recueillis le Comité. Elle l'est en outre par l'exercice que l'on fait des recours prévus dans la législation canadienne sur les droits de la personne. Au niveau fédéral, en 1987, la Commission des droits de la personne a accueilli 469 plaintes, dont 63 (soit 13,4 p. 100) avaient trait à la discrimination fondée sur l'âge. Au cours des dernières années, la proportion de plaintes accueillies qui avaient trait à la discrimination fondée sur l'âge a oscillé entre 11 et 17 p. 100. Cette forme de discrimination représente donc une part appréciable de la charge de travail de la Commission.<sup>4</sup>

En plus de l'examen des plaintes relatives à la discrimination fondée sur l'âge, la Commission réclame la modification de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dont l'efficacité est amoindrie par certaines dispositions dans les cas de retraite obligatoire. Ainsi, le paragraphe 9(2) permet à une association d'employés d'expulser un adhérent, tandis que

l'alinéas 14c) permet de mettre fin à un emploi en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné. La commission a demandé à maintes reprises au gouvernement canadien de supprimer ces dispositions. Celui-ci a donné son accord de principe à cette demande dans sa réponse au rapport du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité intitulé *Égalité pour tous* (1985).

#### A) Tendances au sein de la population active et répercussions

Les données qui ont été compilées par le Comité à ce sujet sont présentées au tableau ci-dessous. Les tendances démographiques générales observées au Canada ont été déjà mentionnées dans le rapport précédent sur le marché du travail. Pendant les années 70 et au début des années 80, l'effet de la croissance lente de l'explosion démographique sur le marché du travail a été limité. La proportion de la population active composée de travailleurs d'un certain âge, en dépit de la croissance relative de ce groupe. Ainsi, la proportion de travailleurs au sein d'un certain âge parmi la population active est passée de 36,5 p. 100 en 1977, mais a augmenté à 37,7 p. 100 en 1985, alors que le nombre absolu de ces travailleurs a augmenté d'environ 315 000. La base de base de participation des hommes d'âge



#### **IV. LES CANADIENS D'ÂGE MÛR: QUESTIONS RELATIVES À L'EMPLOI**

Au cours des audiences tenues par le Comité, il est vite ressorti que deux groupes distincts étaient victimes de l'érosion des droits de la personne fondés sur l'âge: les personnes qui avancent en âge, qui sont préoccupées par la situation sur le marché du travail, et les personnes du troisième âge, qui sont préoccupées par la prestation de presque toute la gamme de services sociaux qui existent aujourd'hui. Le présent chapitre porte sur le premier groupe. Dans le prochain, on étudiera les préoccupations des personnes du troisième âge.

La majeure partie des données dont on dispose au sujet des antécédents professionnels des personnes qui avancent en âge concernent des personnes de 45 à 64 ans. Aux fins du présent examen, la catégorie des personnes qui avancent en âge, ou des travailleurs d'âge mûr, sera donc définie en fonction de ce groupe d'âge. Le Comité est toutefois conscient que, dans certaines professions et dans des cas particuliers, on peut être victime de discrimination fondée sur l'âge ou d'autres formes d'érosion des droits de la personne fondés sur l'âge bien avant d'avoir 45 ans. On a également informé le Comité que les cas de discrimination exercée contre des Canadiens de 45 à 64 ans ne sont pas uniformes; la discrimination étant fondée, entre autres, sur l'âge, le sexe, la profession et l'instruction. Ces différences mises à part, les éléments de preuve fournis au Comité indiquent on ne peut plus clairement que les divers sous-groupes de travailleurs d'un certain âge partagent des expériences témoignant de leur vulnérabilité à l'égard de la violation des droits de la personne fondés sur l'âge; il convient donc de les examiner ensemble.

##### **A) Tendances au sein de la population active et répercussions**

Les témoins qui ont comparu devant le Comité étaient pour la plupart sensibilisés au fait que les tendances démographiques générales décrites à la Partie I ont déjà, et continueront d'avoir, des répercussions directes sur le marché du travail. Pendant les années 70 et au début des années 80, l'arrivée de la génération issue de l'explosion démographique sur le marché du travail a fait baisser la proportion de la population active composée de travailleurs d'un certain âge, en dépit de la croissance numérique de ce groupe. Ainsi, la proportion de travailleurs d'un certain âge faisant partie de la population active se situait à 26,5 p. 100 en 1977, mais a baissé à 23,9 p. 100 en 1986, alors que le nombre absolu de ces travailleurs a augmenté d'environ 315 000.<sup>7</sup> La baisse du taux de participation des hommes d'âge mûr

à la population active (de 84 p. 100 en 1977 à 81 p. 100 en 1986) a été plus que compensée par la participation accrue des femmes du même groupe d'âge (de 41 p. 100 à 47 p. 100), mais elle a quand même contribué à modérer le taux d'augmentation du groupe des travailleurs d'un certain âge.

La retraite anticipée devrait continuer de faire baisser le taux de participation chez les travailleurs d'âge mûr, notamment chez ceux de plus de 55 ans, alors que le taux de participation des femmes du même groupe d'âge continuera d'augmenter. En raison de la transition démographique résultant du vieillissement de la génération issue de l'explosion démographique, la proportion de la population active âgée de plus de 45 ans commencera cependant à augmenter, en dépit des niveaux prévus de départ d'hommes d'un certain âge. Les fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de l'Immigration prévoient que la proportion de travailleurs d'un certain âge au sein de la population active passera d'un peu moins de 25 p. 100, à l'heure actuelle, à 30 p. 100 d'ici 1995. À cet égard, il convient de noter aussi que les taux de retraite anticipée chez les hommes d'un certain âge, notamment ceux qui font partie de la catégorie des 55 ans et plus, où l'on constate habituellement le plus grand nombre de départs, ont semblé récemment vouloir se stabiliser. Si les récentes augmentations enregistrées dans les taux de retraite anticipée se révèlent être un signe de conditions cycliques, plutôt qu'une tendance à long terme, le vieillissement de la population active se produira plus rapidement que les prévisions actuelles ne semblent l'indiquer. Si l'on ignore à quel moment précis et dans quelle mesure ce vieillissement se produira, il ne fait cependant aucun doute que la population active vieillira. Le travailleur d'âge mûr est donc appelé à devenir, en nombre absolu et en proportion, une composante de plus en plus importante de la population active au Canada.

En raison de ces tendances démographiques et de l'évolution de la population active, il est extrêmement important que le Canada fasse en sorte que les personnes d'âge mûr participent de façon productive à la population active. Sans quoi, on portera préjudice au droit de travailler et, dans les cas de discrimination fondée sur l'âge, on s'éloignera encore davantage des normes que le Canada s'est engagé à respecter en matière de droits de la personne. Il faut reconnaître que dans une société où, selon le philosophe Hannah Arendt, l'individu est défini par son emploi, où l'identité des individus et leurs liens avec la collectivité sont surtout fonction de leur statut professionnel et de leur revenu, l'emploi est plus que jamais une question de droits de la personne.



Faute de répondre à tous les besoins du travailleur d'un certain âge, on risque aussi de porter gravement atteinte à la santé économique future du Canada, à mesure que le nombre des travailleurs d'autres catégories diminuera et que la productivité nationale deviendra directement tributaire de l'utilisation productive de travailleurs d'un certain âge.

Si les politiques en vigueur à l'heure actuelle aggravent les pénuries de main-d'oeuvre futures, elles peuvent aussi créer des conditions qui donneront lieu à de nouveaux problèmes relatifs aux droits de la personne. La possibilité qu'a un travailleur de prendre sa retraite même s'il est encore apte à travailler de façon productive, par exemple, pourrait être moins bien acceptée si la population active s'amenuise et doit soutenir un nombre grandissant de personnes à charge du troisième âge.

## **B) Tendances en matière de chômage**

Selon les données statistiques et celles tirées d'expériences personnelles que les témoins ont présentées au Comité, les difficultés éprouvées par les travailleurs d'un certain âge causent de vives inquiétudes: le Canada a-t-il réussi à honorer ses engagements en matière de lutte contre la discrimination et concernant d'autres normes relatives aux droits de la personne auxquelles il a déjà souscrit en principe à maintes reprises?

Le problème des chômeurs d'un certain âge est apparu dans toute son acuité dans les années qui ont suivi la récession de 1982; l'ensemble des données sur le chômage recueillies pendant cette période font ressortir la vulnérabilité particulière des travailleurs d'un certain âge aux effets de la restructuration économique, des changements technologiques, de la rationalisation des entreprises et de la fermeture d'usines.

Le taux de chômage chez les travailleurs âgés de 45 à 64 ans est passé de 4,5 p. 100 à 7,9 p. 100 entre 1981 et 1984, puis a baissé à 6,8 p. 100 en 1986, et à 6,6 p. 100 en mars 1988.<sup>8</sup> Bien que l'aggravation du chômage pendant la récession, dont font foi ces données, ne soit pas plus forte que celle qu'ont subie d'autres groupes, il demeure que ces données dissimulent certaines variations importantes entre les différents groupes de travailleurs d'âge mûr. En 1986, par exemple, le taux de chômage chez les travailleurs âgés de 55 à 64 ans se situait à 7,3 p. 100, en hausse par rapport aux 6,9 p. 100 de sans-emploi au plus fort de la récession, en 1982.<sup>9</sup> Ces taux contrastent avec les tendances de la population active âgée de 25 à 54 ans,

dont le taux de chômage est passé de 8,8 p. 100 à 8,2 p. 100 entre 1982 et 1986. Commentant l'étude réalisée par Statistique Canada et dont on a extrait ces données, des fonctionnaires du ministère du Travail ont fait remarquer que, bien que le taux de chômage demeure relativement faible chez les travailleurs d'un certain âge, l'écart entre ce groupe et le reste de la population active s'était réduit, en 1986, à environ la moitié de la différence de 50 p. 100 qui existait en 1982.

Bien qu'elles indiquent que de nombreux travailleurs d'un certain âge ne bénéficient peut-être pas des avantages que la relance économique a conférés à d'autres Canadiens, les grandes tendances en matière de chômage ne révèlent qu'une partie des faits. Un marché du travail dynamique, par exemple, peut occasionner des taux de chômage relativement élevés pendant une période donnée, lorsque des travailleurs quittent des postes et en cherchent de plus intéressants. Par contre, le chômage à long terme est beaucoup moins volontaire, selon toute vraisemblance, et beaucoup plus susceptible d'imposer de graves privations aux chômeurs.

En mars 1985, les chômeuses d'un certain âge sont demeurées sans emploi pendant 23,4 semaines en moyenne, c'est-à-dire 2,1 semaines de plus que la période moyenne de chômage pour l'ensemble des femmes en chômage. Quant à eux, les travailleurs d'un certain âge sont demeurés sans emploi pendant 31,8 semaines en moyenne, c'est-à-dire pas moins de 7,8 semaines de plus que la période moyenne pour l'ensemble des chômeurs.<sup>10</sup> Un peu plus de deux ans plus tard, malgré l'amélioration générale des conditions du marché du travail, la durée moyenne du chômage chez les hommes âgés de 45 ans et plus était 36,7 p. 100 plus élevée que chez l'ensemble des hommes sans emploi; chez les femmes âgées de 45 ans et plus, elle était 18,1 p. 100 plus élevée que chez l'ensemble des femmes en chômage.<sup>11</sup> Ces chiffres indiquent que les travailleurs d'un certain âge, une fois en chômage, éprouvent beaucoup plus de difficulté à trouver un nouvel emploi que les personnes plus jeunes, et ils donnent à penser qu'il est probable qu'une plus grande proportion de chômeurs d'un certain âge que de jeunes chômeurs seront sans emploi pendant très longtemps.

Cette conclusion est confirmée dans des données recueillies par Statistique Canada pour l'année 1985; en effet, elles révèlent que 18,1 p. 100 des personnes de plus de 45 ans qui ont été mises en disponibilité au cours de cette année-là ont été en chômage pendant une à quatre semaines, alors que 17,2 p. 100 des personnes du même groupe d'âge l'ont été pendant quarante semaines ou plus.<sup>12</sup> Dans le cas des personnes de 25 à 44 ans, les

taux correspondants sont de 21,6 p. 100 et de 12,3 p. 100, ce qui dénote, bien que certains secteurs soient assez fortement touchés, une absence relative de chômage à long terme chez ce groupe plus jeune. Il en est de même, de façon plus manifeste, pour les personnes de 15 à 24 ans, les taux étant dans leur cas de 31,6 p. 100 et de 7,3 p. 100. Les hommes âgés de 45 ans et plus ont été particulièrement vulnérables au chômage à long terme, 16,7 p. 100 d'entre eux ayant été sans emploi pendant peu de temps (de 1 à 4 semaines), alors que 19 p. 100 l'ont été pendant plus de quarante semaines.

Un dernier point dont il faut tenir compte, c'est le taux relativement élevé de chômeurs d'un certain âge qui quittent la population active. On reconnaît généralement qu'en raison de cela, dans les statistiques courantes, on sous-estime, et de loin, le taux de chômage chez ces personnes. Dans une étude menée par Statistique Canada en 1983, on a conclu, après avoir effectué des sondages auprès de ceux qui désirent travailler mais qui ne cherchent pas activement un emploi (et qui, par conséquent, ne font techniquement pas partie de la population active), que, en 1983, les taux de chômage officiels d'environ 9,2 p. 100 chez les hommes âgés de 45 ans et plus masquaient des taux de chômage réels de l'ordre de 10,5 p. 100.<sup>13</sup> Dans un rapport rédigé en 1985 pour le compte du Conseil de planification sociale de la région métropolitaine de Toronto, on a estimé que, si on tenait compte des chômeurs découragés et des travailleurs qui ont pris une retraite anticipée contre leur gré, le taux des chômeurs d'un certain âge — sans emploi brièvement ou pendant longtemps — serait deux fois supérieur à celui qui est enregistré dans les statistiques officielles sur l'emploi. Comme l'a fait observer un des témoins qui ont comparu devant le Comité: «Il ne fait aucun doute que les travailleurs d'âge mûr ont été les plus durement touchés par le chômage à long terme et que les conséquences pour ces sans-emploi sont extrêmement pénibles. Beaucoup d'entre eux se doutent bien qu'à leur âge ils ne pourront jamais reprendre le dessus».<sup>14</sup>

Comme les témoins ont été presque unanimes à dénoncer la gravité du problème que représente le chômage chez les travailleurs d'un certain âge, le Comité a entendu avec un intérêt particulier les témoignages de fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, vers la fin des audiences. Des données produites par le Ministère, et fondées sur des comparaisons entre les chiffres de 1977 et ceux de 1986, ont permis de confirmer la conclusion tirée de comparaisons plus récentes: les travailleurs d'un certain âge ont tendance à connaître dans l'ensemble des taux de chômage quelque peu inférieurs à ceux des travailleurs faisant partie d'autres groupes d'âge, tandis que le taux de chômage chez certains groupes de travailleurs d'un certain âge, notamment le groupe des 55 à 59 ans, a

augmenté considérablement. En ce qui a trait aux travailleurs d'un certain âge et au chômage à long terme, on a attiré l'attention sur ce qu'on a décrit comme une polarisation importante au sein des travailleurs d'un certain âge. La majorité d'entre eux ne semblaient pas être touchés par la récession, cependant une minorité — entre 25 000 et 35 000 travailleurs d'un certain âge — a été très vulnérable au chômage à long terme, c'est-à-dire d'une durée d'un an ou plus. Ces porte-parole ont indiqué qu'on s'efforce actuellement de déterminer de façon plus précise les caractéristiques de ce groupe, dans le but d'étudier la possibilité de créer des programmes expressément conçus à son intention.

### **C) Chômage et âge, deux approches**

En examinant les problèmes des travailleurs d'âge mûr, le Comité s'est principalement demandé dans quelle mesure ces difficultés découlent d'une discrimination fondée sur l'âge exercée par les employeurs ou d'autres. Les témoins ont répondu à cette question de deux manières à première vue contradictoires.

#### **1. Insistance sur la discrimination fondée sur l'âge**

De nombreux témoins qui, en règle générale, représentent directement des personnes qui avancent en âge et du troisième âge, ou qui font partie de ces groupes, ont révélé au Comité que la discrimination fondée sur l'âge est un fait qui revient constamment dans l'expérience des travailleurs d'âge mûr. On a affirmé au Comité que ces gens sont victimes de discrimination au travail, celle-ci prenant souvent la forme de restrictions à l'avancement et au perfectionnement préalable à l'avancement ainsi que de limitations des possibilités de maintien ou de perfectionnement des compétences acquises et qui parfois sont nécessaires même pour conserver un emploi compte tenu de la révolution technologique en cours. On a aussi expliqué au Comité que, si des dispositions des contrats de travail concernant l'ancienneté protègent un grand nombre de travailleurs d'âge mûr contre les congédiements, dans la réalité, on sent souvent de fortes pressions sociales, qui viennent parfois de la direction, et qui incitent les travailleurs d'âge mûr à prendre une retraite anticipée «pour laisser la place aux jeunes». Quand les contrats de travail ne prévoient aucune mesure de protection, les travailleurs d'âge mûr sont susceptibles d'être remplacés par des jeunes embauchés au taux de rémunération minimal pour remplir des fonctions identiques ou analogues.

Les données sur le chômage à long terme semblent être confirmées par les témoignages que le Comité a entendus à maintes reprises au sujet de l'expérience professionnelle de chômeurs d'âge mûr. Ces anciens travailleurs seraient victimes de préjugés généralisés qu'ont les employeurs à l'endroit des personnes qui avancent en âge, ce dont parfois on ne fait aucun secret et que, d'autres fois, on fait nettement sentir par des observations ayant indirectement trait à l'âge. En outre, quand des travailleurs d'âge mûr sont sans emploi et s'adressent aux Centres d'emploi du Canada pour y demander de l'aide, il leur arrive d'y trouver des attitudes, ou d'obtenir des réponses, qui ne diffèrent pas tellement de celles qu'ont les employeurs.

Selon les représentants du Conseil consultatif national sur le troisième âge, au Canada, les préjugés ayant trait à l'âge ont une forte incidence sur l'embauche, l'affectation, la formation et l'avancement (11:24). En exigeant un nombre précis d'années d'expérience certains employeurs tentent d'éviter d'avoir à embaucher des travailleurs d'âge mûr, qui ont plus d'expérience; les programmes de formation sont souvent adaptés aux besoins et aux aptitudes des jeunes travailleurs; et les jeunes qui occupent des postes de débutant sont souvent considérés comme le seul groupe où l'on peut recruter de futurs dirigeants, ce qui incite les employeurs à orienter leurs dépenses de formation et leurs décisions en matière d'avancement sans tenir compte des travailleurs qui avancent en âge. Des témoins ont révélé au Comité qu'à long terme ces pratiques ont un effet démoralisateur, qu'elles coupent court à des carrières et qu'elles peuvent entraîner le licenciement.<sup>15</sup>

Un groupe de la Colombie-Britannique, *45 Plus Committee for Mid-Life Work Options*, a présenté un témoignage d'une de ses associations membres qui s'occupe directement de trouver de l'emploi aux travailleurs d'âge mûr. Son témoignage renforce grandement les observations générales du Conseil consultatif national sur le troisième âge. On résume en ces termes l'expérience acquise auprès de 3 600 travailleurs d'âge mûr de divers métiers et professions:

Pour la plupart des travailleurs, il est déroutant d'apprendre qu'en raison de leur âge les employeurs n'examinent pas sérieusement la possibilité de les embaucher. Ces candidats (dont la moyenne d'âge est de 53 ans) se rendent compte qu'on déprécie le savoir, les compétences et l'expérience qui constituent l'apport des travailleurs d'âge moyen au marché du travail. C'est désastreux pour eux...<sup>16</sup>

Un représentant de la *Society for the Retired and Semi-Retired* d'Edmonton a bien résumé l'essentiel des propos de groupes qui dénoncent la discrimination fondée sur l'âge: «Les travailleurs d'âge mûr s'aperçoivent

que leurs possibilités de conserver un emploi et, en cas de chômage, d'en retrouver un, diminuent grandement en raison de la discrimination fondée sur l'âge dont ils sont victimes. «Vous êtes trop vieux» est la phrase qu'ils entendent le plus souvent, phrase qui tombe comme la sentence d'un tribunal» (17:50). Selon de nombreux universitaires qui ont communiqué au Comité les conclusions d'études sur la question, l'expérience vécue qu'on a ainsi rapportée est bien étayée par un document de recherche sur les attitudes et le comportement des employeurs.

## **2. Insistance sur la situation de l'offre et de la demande en matière d'emploi**

Des témoins qui considèrent le problème sur le plan du fonctionnement du marché du travail voient d'un autre oeil les problèmes des travailleurs d'âge mûr. Sans exception, ils affirment que la discrimination exercée ouvertement à l'endroit de ces travailleurs est un phénomène généralisé. Cependant, ils accordent relativement plus d'importance à certaines caractéristiques, attribuées au moins aux travailleurs d'âge mûr ayant de graves difficultés sur le marché du travail, qui peuvent expliquer d'emblée les problèmes particuliers qu'ont ces personnes. Parmi ces caractéristiques qui réduisent la compétitivité de différentes catégories de travailleurs d'un certain âge, on trouve un niveau d'instruction relativement peu élevé; des compétences périmées; des exigences salariales qui ont pu croître au fil des années passées dans un emploi précédent ou que des employeurs peuvent juger supérieures à celles de jeunes travailleurs; des avantages sociaux peut-être plus coûteux; une mobilité géographique relativement moindre; et l'existence de problèmes de santé. Quoiqu'aucun témoin n'attribue ces caractéristiques à la totalité, ni même à un grand nombre, des travailleurs d'âge mûr, et que tous aient souligné que par des mesures appropriées les autorités gouvernementales et le secteur privé peuvent offrir des solutions efficaces, différents témoins voient dans la non-compétitivité sur le marché du travail la principale cause des difficultés que connaissent de nombreux travailleurs de ce groupe d'âge.

Le témoignage des porte-parole du *Social Planning Council of Metropolitan Toronto* traduit bien le point de vue de ceux qui mettent l'accent sur la situation de l'offre et de la demande en matière d'emploi. Selon le Conseil, à Toronto, la persistance d'un fort taux de chômage chez les personnes de plus de 45 ans traduit l'existence d'un déséquilibre tenace entre l'offre et la demande, lequel touche plus durement les travailleurs d'un certain âge. Il estime que les changements technologiques et les restructurations d'entreprises auxquels on procède dans certains secteurs

d'activité ont tendance à modifier la demande en matière d'emploi, à avantager certains secteurs professionnels et à débloquer des nombres excessifs de postes de débutant parfois dans de nouveaux lieux géographiques. À tout cela s'ajoute l'impression que les travailleurs d'âge mûr ne permettent pas de tirer grand-chose des initiatives de perfectionnement et d'adaptation, facteur qui semble jouer au détriment de ces travailleurs. Pour étayer l'existence de grandes tendances, on a cité des études portant sur des travailleurs déplacés des secteurs de l'automobile et de l'acier. Ces études révèlent des taux élevés de pertes d'emplois définitives et des baisses de salaire chez ceux qui sont parvenus à retrouver de l'emploi. On a aussi relevé les transformations que subit le secteur du vêtement de Toronto, où des travailleurs à plein temps d'un certain âge sont remplacés par des jeunes rémunérés à la pièce. Un grand nombre de ces derniers sont des immigrants de fraîche date qui, en raison de barrières linguistiques et autres, sont disposés à accepter un faible taux de rémunération et de piètres conditions de travail. Voici la conclusion générale des représentants du Conseil:

Il semble que, même en période de santé et d'expansion économique, les forces du marché contribuent au gaspillage de nos plus importantes ressources naturelles, les capacités et les compétences des membres les plus expérimentés de notre main-d'oeuvre.<sup>17</sup>

Compte tenu du mandat de Travail Canada et d'Emploi et Immigration Canada, il n'y a pas lieu de s'étonner que les représentants de ces ministères s'attachent d'abord et avant tout à ces problèmes et à d'autres questions de compétitivité sur le marché du travail.

Les dirigeants d'Emploi et Immigration Canada ont décrit diverses mesures prises dans le cadre du programme de Planification de l'emploi.<sup>18</sup> Elles visent des clientèles déterminées, et les taux de participation des travailleurs d'âge mûr à ces mesures ne devraient donc pas correspondre aux pourcentages globaux de chômeurs que constitue le groupe des travailleurs d'âge mûr. Il est néanmoins utile de rappeler, quand on examine la participation des travailleurs d'âge mûr au programme de Planification de l'emploi, que 18,7 p. 100 des chômeurs avaient 45 ans et plus en 1987.<sup>19</sup>

Le programme Acquisition de compétences aide les employeurs à perfectionner (afin de garder à leur emploi) les travailleurs menacés de mise à pied par un changement technologique. Au cours de l'année financière 1986-1987, 16 p. 100 de tous les participants au programme avaient 45 ans et plus, proportion qui, selon les responsables, demeure inchangée. Le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée aide les

employeurs à offrir à leurs employés actuels et à leurs nouveaux employés l'occasion d'acquérir les compétences dont l'offre est insuffisante. En 1986-1987, 3,9 p. 100 des participants à ce programme étaient des travailleurs d'âge mûr. Le programme Développement de l'emploi offre aux chômeurs à long terme une formation et l'occasion d'acquérir de l'expérience grâce à des projets subventionnés. En 1986-1987, 8,3 p. 100 des participants à ce programme avaient 45 ans et plus, proportion qui devrait se maintenir en 1987-1988. Le programme Intégration professionnelle vise à aider les jeunes et les personnes d'un certain âge (surtout les femmes au foyer) à s'intégrer au marché du travail. En 1986-1987, 8,1 p. 100 des participants à ce programme avaient plus de 45 ans. Le programme Développement des collectivités aide les collectivités à contrer le déclin économique et le chômage chronique. En 1986-1987, le taux de participation des travailleurs d'âge mûr a été de 2,8 p. 100. Le Programme national d'aide à l'innovation vise à trouver des solutions innovatrices aux problèmes relatifs au marché du travail plutôt qu'à fournir une aide directe; les responsables ont souligné que les mesures visant principalement à donner aux travailleurs d'âge mûr une formation en gestion d'entreprises se sont révélées prometteuses.

Il convient de noter que, selon les données fournies par Emploi et Immigration Canada, les participants d'âge mûr au programme de Planification de l'emploi bénéficient de leur participation tout autant que d'autres groupes. En 1986-1987, 63,1 p. 100 des anciens participants à la Planification de l'emploi âgés de 45 ans et plus avaient de l'emploi ou suivaient un cours de perfectionnement trois mois après avoir terminé le programme. Le taux comparatif pour l'ensemble des participants s'établit à 64,9 p. 100. Ces chiffres donnent à penser qu'avec une aide appropriée les travailleurs d'âge mûr peuvent surmonter les barrières à l'emploi dressées par la discrimination inhérente à la généralisation de stéréotypes négatifs.

Tout en affirmant que l'une des plus grandes questions de l'heure est la nécessité de veiller à ce que tous ceux qui sont sur le marché du travail soient traités équitablement, sans distinction de sexe, de race ni d'âge, dans l'exposé qu'ils ont présenté au Comité les dirigeants de Travail Canada ont concentré leur attention sur les caractéristiques des groupes cibles du Ministère eu égard au marché du travail. Le Comité a appris que le nombre de personnes qui ont bénéficié du Programme de prestations d'adaptation pour travailleurs, qui accorde une aide de dernier ressort aux travailleurs congédiés, de 54 à 65 ans, de secteurs d'activité désignés, a décuplé dans les cinq dernières années. Le demandeur moyen a 60 ans, n'a que sept années de scolarité, a travaillé dans le même secteur pendant vingt-neuf ans et au service de la même entreprise pendant vingt-quatre ans et il n'a droit à



aucune prestation de retraite avant 65 ans. Un porte-parole a déclaré au Comité que les bénéficiaires du Programme de prestations d'adaptation pour travailleurs, comme bien d'autres travailleurs d'âge mûr qui perdent leur emploi, font face à de graves difficultés d'adaptation (27:15,16). Le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés, dont on a annoncé la création dans le budget de février 1986, fournira une aide semblable à celle du Programme de prestations d'adaptation pour travailleurs, mais de façon beaucoup plus élargie.

#### **D) Observations et recommandations**

Le Comité voudrait faire deux observations d'ordre général sur l'importance relative des facteurs que sont la discrimination fondée sur l'âge et l'absence de compétitivité sur le marché du travail quand on les invoque pour expliquer les difficultés d'emploi des travailleurs d'âge mûr.

Premièrement, il importe de reconnaître que ces facteurs ne sont pas inconciliables et que les phénomènes qu'ils décrivent pourraient bien, au contraire, s'accroître l'un l'autre. Il semble que certains de ces travailleurs sont victimes d'un double désavantage, soit, d'une part, une discrimination fondée sur l'âge qui est généralisée et, d'autre part, des problèmes de compétitivité particuliers, et ce à la fois en tant que travailleurs et en tant que chômeurs. S'il est nécessaire d'entreprendre des études plus poussées pour déterminer l'incidence précise de chacun de ces facteurs sur les divers groupes inclus dans la catégorie des «travailleurs d'âge mûr», afin de concevoir des solutions visant des groupes précis, le Comité estime qu'il est raisonnable de supposer qu'il faut prendre des initiatives pour s'attaquer à ces deux problèmes d'ordre général.

Deuxièmement, le Comité estime d'une importance capitale que les Canadiens reconnaissent qu'un grand nombre des problèmes de compétitivité sur le marché du travail, auxquels il est fait allusion ci-dessus, semblent eux-mêmes résulter de la discrimination fondée sur l'âge. Selon des témoins, certains employeurs hésitent à offrir des programmes de formation et de perfectionnement aux employés d'âge mûr parce qu'ils pensent pas pouvoir récupérer les sommes investies avant que ces travailleurs prennent leur retraite. Le Comité a également appris que certains employeurs avaient des doutes au sujet de la capacité des travailleurs d'âge mûr à tirer profit de cette formation. Il paraît même que certains employés des centres d'emploi du Canada partagent cette opinion. Des représentants du Ministère ont toutefois indiqué au Comité que ce problème avait été réglé et que des programmes de

formation interne avaient été mis sur pied récemment afin d'aider les conseillers à mieux comprendre les besoins et les capacités des travailleurs d'âge mûr. Le Comité s'en réjouit.

Le Comité n'est pas en mesure de se prononcer sur l'étendue des restrictions fondées sur l'âge qui s'appliquent aux programmes de formation et de recyclage, mais il tient à souligner que les comportements rapportés par les témoins reflètent le genre de réflexion dont se nourrit la discrimination. De telles attitudes substituent des généralisations fondées sur l'âge à des considérations fondées sur la valeur individuelle et véhiculent des stéréotypes négatifs qui, comme nous le verrons plus loin, sont largement réfutés par la recherche qui est faite à l'heure actuelle.

Dans cette optique, le Comité désire faire la recommandation suivante:

**Nous recommandons que la Commission canadienne des droits de la personne fasse vigoureusement enquête sur les cas de discrimination fondée sur l'âge dont sont victimes les Canadiens d'âge mûr qui travaillent ou qui sont sans emploi, et qu'elle prenne des mesures en conséquence (Recommandation n° 3).**

Compte tenu du droit universel de pouvoir gagner sa vie et participer à des programmes éducatifs liés au travail, nous pensons que les besoins et les conditions propres aux travailleurs d'âge mûr justifient que l'on prenne des mesures proactives afin de soutenir les efforts qui sont faits pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge. Par conséquent, nous faisons les observations et les recommandations suivantes:

Le Comité examinera avec intérêt la réponse officielle que donnera bientôt le gouvernement à une recommandation récente du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration, voulant que Emploi et Immigration Canada considère les travailleurs d'âge mûr comme l'un des groupes cibles visés par la Planification de l'emploi.

Le Comité considère comme une préoccupation légitime la crainte que toute mesure prise en réponse à cette recommandation, qui reprend une recommandation présentée au ministre de l'Emploi et de l'Immigration en 1985 par le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, ne se traduise par la dispersion des efforts déployés en faveur des groupes actuellement désignés. Pour l'éviter, il faudrait peut-être établir une catégorie qui viserait ceux dont l'âge s'ajoute à d'autres caractéristiques

désavantageuses, y compris celles sur lesquelles portent déjà des programmes. L'établissement de groupes prioritaires, lorsque la chose n'est pas purement symbolique, se traduit par un désavantage relatif et pour les groupes déjà choisis et pour ceux qui demeurent exclus. Le Comité pense, toutefois, que la gravité des difficultés qu'éprouvent certaines catégories de travailleurs d'âge mûr en matière d'emploi justifie pleinement la désignation de ces groupes, à tout le moins, dans le but de leur accorder une aide spéciale. **Le Comité recommande que Emploi et Immigration Canada désigne les travailleurs d'âge mûr (surtout les travailleurs d'âge mûr susceptibles de demeurer longtemps en chômage, s'il est possible de définir ces groupes) comme un groupe cible aux fins de la Planification de l'emploi (Recommandation n° 4).**

Le Comité reconnaît que le succès des programmes d'emploi et de stratégies d'action positive spécifiques dépend du règlement de certains problèmes très complexes. Ainsi, comme l'examen de mesures prises dans certains pays d'Europe semble l'indiquer, des mesures mal conçues peuvent enfermer les travailleurs d'âge mûr dans un ghetto et ainsi renforcer subtilement les images négatives qui subsistent encore chez certains employeurs à l'égard de ce groupe. Des mesures de protection précises peuvent également avoir des conséquences indésirables et tout à fait involontaires, comme ce fut paraît-il le cas en France lorsque des mesures prises pour protéger les travailleurs d'âge mûr ayant encore un emploi ont accru la répugnance des employeurs à embaucher des travailleurs de ce groupe d'âge.

Néanmoins, le Comité recommande que Emploi et Immigration Canada entreprenne un examen immédiat et complet des possibilités qui existent pour fournir, par l'intermédiaire des centres d'emploi du Canada, une aide spéciale aux travailleurs d'âge mûr en chômage et pour vaincre les préjugés de certains employeurs quant à l'embauche de travailleurs d'âge mûr (Recommandation n° 5). Dans tout le Canada, des milliers de chômeurs d'âge mûr ont toujours peu de chances de retrouver un emploi, alors qu'autour d'eux certains jouissent de la prospérité qu'ont apportée cinq années de reprise économique. Ces personnes ne méritent rien de moins que les meilleurs efforts dont sont capables les institutions gouvernementales pour trouver des solutions efficaces.

Outre le fait qu'il est fort probable que la concurrence internationale continuera à provoquer, au Canada, une restructuration économique, les tendances démographiques et du marché du travail examinées dans les chapitres précédents indiquent que le problème des travailleurs d'âge mûr ne

se résorbera pas de lui-même. Le fait qu'il soit demeuré entier malgré la reprise économique générale des cinq dernières années, même dans les régions où de nombreux secteurs professionnels manquent de main-d'oeuvre, laisse supposer, au contraire, qu'un effort immédiat et concerté est nécessaire.

Les prises de contrôle, la réorganisation des entreprises et les fermetures d'usines demeureront des facteurs particulièrement préoccupants pour les travailleurs d'âge mûr. Les secteurs d'activité qui éprouvent des difficultés recrutent moins de jeunes travailleurs et se débarrassent d'un nombre proportionnellement plus grand de jeunes travailleurs lorsqu'ils procèdent au congédiement des premiers groupes de travailleurs excédentaires, ce qui crée des groupes de travailleurs d'âge mûr protégés par leur ancienneté qui sont licenciés en masse au moment de la réorganisation ou de la faillite de leur employeur. Vu l'intensification de la concurrence mondiale et les bouleversements que subit l'économie, il est probable qu'il y aura des problèmes de chômage particulièrement graves parmi les travailleurs d'âge mûr.

Selon le Comité, bien que les programmes d'emploi recommandés ci-dessus soient urgents, il est peu probable qu'ils suffiront à améliorer le sort des travailleurs d'âge mûr qui ont été licenciés. Comme rien n'oblige les employeurs à aviser leurs employés de leur intention de fermer une usine, ces fermetures peuvent survenir du jour au lendemain, empêchant ainsi les travailleurs de prendre des arrangements à long terme pour déménager ou faire l'acquisition de nouvelles compétences. Cette absence de notification empêche également les travailleurs de prendre des arrangements financiers, qui peuvent se révéler fort importants si l'indemnité de départ est insuffisante. Les prises de contrôle peuvent avoir les mêmes effets et, comment l'atteste l'actualité récente, peuvent même entraîner la disparition des fonds de pension, privant ainsi plusieurs personnes de leur pension. Cela peut avoir un effet dévastateur sur les travailleurs d'âge mûr qui ont travaillé pour la même entreprise pendant des dizaines d'années et qui dépendent de ce fonds de pension.

Il peut y avoir d'autres moyens d'atténuer l'effet des fermetures d'usines sans entraver la réorganisation à long terme des entreprises. Par exemple, on pourrait s'adresser à Investissement Canada pour réduire au minimum les conséquences néfastes sur l'emploi des prises de contrôle par des intérêts étrangers ou encore utiliser les sommes affectées au développement régional pour aider de nouvelles entreprises à s'établir dans des domaines d'activité touchés par les fermetures.

Par conséquent, nous recommandons que le gouvernement du Canada mette sur pied un groupe de travail interministériel qui sera chargé d'étudier les nombreuses répercussions de la réorganisation des entreprises, des fermetures d'usines et des prises de contrôle sur les travailleurs d'âge mûr, et qu'au besoin, il sollicite la coopération des autorités provinciale pour la mise en place des mesures appropriées, notamment d'un filet de sécurité incluant la protection des pensions, la notification des fermetures d'usines et le versement d'une indemnité de départ, ainsi que des programmes de recyclage et d'aide pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi (Recommandation n° 6).

Le Comité est également vivement préoccupé par le sort d'un autre groupe de travailleurs d'âge mûr dont il a reconnu les particularités, mais dont les besoins spéciaux n'ont pas, à sa connaissance, été pris en considération. On estime que le nombre de sans emploi qui sont si découragés qu'ils ne font même plus l'effort de chercher du travail et ne sont donc plus inclus dans les statistiques officielles sur le chômage sont particulièrement nombreux parmi les groupes plus âgés. Nous admettons que ce groupes de travailleurs posent un problème particulier aux services d'emploi qui, de par leur nature, peuvent uniquement venir en aide à ceux qui font appel à leurs services. Selon nous, le fait qu'il y ait des travailleurs découragés résulte des lacunes dans nos services d'emploi; il faut faire tous les efforts possibles, maintenant, pour venir en aide à ces personnes.

Le Comité a été favorablement impressionné par la publicité destinée aux travailleurs d'âge mûr en général, que lui ont présentée des fonctionnaires d'Emploi et Immigration Canada. Selon lui, le lancement d'une campagne publicitaire ayant pour cible les travailleurs découragés serait au moins une première mesure pour répondre aux besoins de ce groupe.

Par conséquent, nous recommandons que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration lance immédiatement une campagne nationale de publicité qui s'adressera aux travailleurs découragés afin de les encourager à s'inscrire à des programmes de placement, de formation et de counselling du Ministère (Recommandation n° 7).

Le Comité a reçu avec intérêt plusieurs témoignages du succès remporté par de petits services d'emploi communautaires qui sont axés sur les besoins des travailleurs d'âge mûr et qui donnent des conseils, établissent

des groupes d'entraide et fournissent une aide directe à la recherche d'un emploi. Le Comité félicite Emploi et Immigration Canada pour son programme Extension, en vertu duquel une aide financière a été accordée à un certain nombre de ces services. Il constate cependant que les difficultés financières sont fréquentes dans les services d'emploi communautaires et que seulement 568 655 \$ (soit moins de 2,5 p. 100 du total des crédits disponibles) ont été alloués aux huit projets offerts aux travailleurs d'âge mûr en 1987-1988. **Par conséquent, le Comité recommande qu'Emploi et Immigration Canada encourage activement la mise sur pied de services d'emploi communautaires pour répondre aux besoins des travailleurs d'âge mûr sans emploi, afin de porter à au moins 10 p. 100 du total des crédits du programme extension la part que reçoivent ces groupes d'ici l'exercice 1990-1991 (Recommandation n° 8).**

Enfin, le Comité partage l'inquiétude qu'a exprimée M. John Harker de l'Organisation internationale du travail, pour qui les programmes de retraite anticipée, s'ils permettent à court terme d'améliorer les statistiques du chômage, peuvent néanmoins receler des problèmes à long terme. Citant une étude de l'OIT intitulée *Promotion de l'emploi et sécurité sociale (1987)*, M. Harker a soutenu que les programmes de retraite anticipée entraînent une perte du potentiel de productivité et un gaspillage d'expérience et qu'ils relèguent les travailleurs qui y adhèrent à un néant social qui peut les faire vieillir prématurément, suscitant ainsi d'importantes dépenses publiques à long terme. Bien que le Comité approuve qu'on offre des solutions de rechange, et notamment la retraite anticipée, aux travailleurs d'un certain âge, il tient à souligner que la possibilité de reprendre de l'emploi doit faire pendant à celle d'une retraite anticipée. **Nous recommandons par conséquent que Emploi et Immigration Canada évalue, d'ici le 30 mars 1989, les besoins en emploi des travailleurs qui envisagent une retraite anticipée, qu'il examine l'à-propos des programmes d'intégration professionnelle, comme le programme du même nom de la Planification de l'emploi, et qu'il prenne les mesures nécessaires pour qu'à la possibilité d'une retraite anticipée fasse pendant celle de reprendre de l'emploi (Recommandation n° 9).**

Un certain nombre de témoins ont repris les propos des représentants du Fonds d'éducation et d'action juridiques, qui ont déclaré au Comité que la discrimination fondée sur l'âge et la discrimination fondée sur le sexe portent doublement atteinte à la dignité des femmes (d'âge mûr) (12:30). Comme des témoins l'ont souligné, la situation des femmes d'âge mûr confirme largement l'existence de ce problème: mentionnons, par exemple, le nombre exagérément élevé de femmes à la retraite qui sont pauvres, de même que le confinement des femmes (qu'elles soient d'âge mûr ou non)

dans des emplois mal rémunérés. Le Comité a confiance que les mesures que prend la Commission canadienne des droits de la personne pour mettre en application la législation fédérale en matière d'équité dans l'emploi améliorera la répartition des travailleurs sur le marché du travail au palier fédéral. Le Comité estime toutefois que la législation sur l'équité en matière d'emploi devrait aussi s'en prendre à la discrimination fondée sur l'âge, dont les femmes d'âge mûr (de même que les membres d'un certain âge d'autres groupes désignés) peuvent souffrir. Bien qu'ailleurs dans le présent rapport nous déplorions qu'on demande un peu partout de dévoiler son âge, nous estimons que cette divulgation, si elle vise précisément à contrer les pratiques de discrimination fondée sur l'âge, se justifie. **Le Comité recommande que la Commission canadienne des droits de la personne, conjointement avec Emploi et Immigration Canada, étudie dans quelle mesure il serait efficace de modifier la législation fédérale sur l'équité en matière d'emploi afin d'ordonner la présentation des données relatives à l'emploi selon l'âge, pour protéger les membres de groupes minoritaires qui sont d'un certain âge et qui subissent, pour ce motif, une discrimination qui s'ajouterait à d'autres formes de discrimination dont ils sont victimes, et qu'elle fasse connaître le résultat de cette étude d'ici le 30 décembre 1988 (Recommandation n° 10).**

Le Comité désire faire un certain nombre d'observations et de recommandations d'ordre général, outre celles qui visent spécifiquement les travailleurs d'âge mûr, afin de répondre à certaines préoccupations que partagent les personnes d'âge mûr et celles du troisième âge. Ces observations feront l'objet d'un dernier chapitre, lequel résumera à la fois la présente partie et la partie suivante, qui porte sur les préoccupations des personnes du troisième âge en ce qui a trait aux droits de la personne.

#### A) Retraite et emploi

##### 1. La retraite obligatoire

Les inquiétudes que suscite la retraite obligatoire ont été exposées au Comité au cours de ses audiences. Les témoins ont largement dénoncé cette mesure, affirmant qu'il s'agit d'un acte de discrimination fondée sur l'âge, que c'est un véritable déni de droits potentiellement productive et, surtout, de capacités de jugement au





## **V. LES CANADIENS DU TROISIÈME ÂGE: LA RETRAITE, L'APRÈS-RETRAITE ET LES SERVICES SOCIAUX**

Au cours des audiences du Comité, il est devenu évident que de nombreux Canadiens du troisième âge considèrent les perceptions négatives au sujet des personnes âgées comme caractéristique généralisée de la société contemporaine, qui risque de nuire à presque tous leurs rapports avec d'autres Canadiens. Les préoccupations au sujet de la discrimination en matière d'emploi ne disparaissent pas simplement parce qu'une personne a atteint l'âge de 65 ans et qu'elle a peut-être cessé d'occuper un poste à plein temps. Ces préoccupations ne forment pas toutefois le thème central des témoignages présentés par les gens du troisième âge, comme c'était le cas de ceux des personnes âgées de 45 à 64 ans. Les Canadiens du troisième âge ont plutôt fait part au Comité d'une érosion de leurs droits dans des domaines très divers: l'emploi et la retraite, les services de santé et les soins en établissement, le logement et le transport, les pensions de retraite et les services financiers, et même (comme nous l'avons vu au chapitre 2) la législation de lutte contre la discrimination qui est en vigueur dans certaines provinces.

Étant donné la très grande diversité des préoccupations exposées par des personnes du troisième âge et en leur nom, et vu le temps limité dont a disposé le Comité pour examiner ces doléances, le présent chapitre est consacré principalement à un examen des objets de préoccupations relevés et à la présentation de quelques observations et recommandations globales. Les Canadiens du troisième âge qui ont comparu devant le Comité ont fait un travail remarquable: ils ont fourni des renseignements précis, ont su analyser les problèmes examinés et ont formulé des recommandations judicieuses. Dans bien des cas, le Comité ne peut faire plus qu'attirer l'attention sur ces recommandations, et note que la qualité des mémoires présentés par divers organismes regroupant des personnes du troisième âge permet à elle seule de réfuter carrément les stéréotypes associés aux membres de ce groupe.

### **A) Retraite et emploi**

#### **1. La retraite obligatoire**

Les inquiétudes que suscite la retraite obligatoire ont maintes fois été exposées au Comité au cours de ses audiences. Les témoins ont largement dénoncé cette mesure, affirmant qu'il s'agit d'un cas manifeste de discrimination fondée sur l'âge, que c'est un gaspillage de main-d'oeuvre potentiellement productive et, surtout, de capacités de jugement acquises au

cours d'une longue expérience sur le marché du travail, que cette mesure est destructrice sur le plan psychologique et, dans certains cas, sur le plan financier, pour ceux qui sont encore capables de travailler et qui ont besoin d'un revenu.

Le plaidoyer des porte-parole de la *Manitoba Society of Seniors Inc.* était très représentatif des arguments militant contre la retraite obligatoire: on fait manifestement preuve de discrimination lorsqu'on déclare à une personne qu'elle n'est plus apte à travailler simplement parce qu'elle a atteint un certain âge. Ceux-ci ont fait remarquer que la retraite obligatoire enlève à certains tout sentiment d'utilité, les empêchant de contribuer pleinement à la collectivité. On a également déclaré que la retraite obligatoire favorise d'autres abus, comme le traitement déplorable que des employeurs réservent à des employés d'âge mûr pendant les années précédant leur retraite, sachant qu'ils quitteront l'entreprise à 65 ans. Le fait qu'il faut considérer la retraite obligatoire en tenant compte de toutes ses répercussions, de même que de sa nature spécifiquement discriminatoire, est un argument qui est revenu dans les observations formulées par un témoin pour qui: «La retraite obligatoire comporte un message pour les membres d'une société, un message selon lequel les retraités ont cessé d'être dignes, productifs et utiles» (17:31).

Un certain nombre de témoins ont soutenu que la retraite obligatoire allie la discrimination fondée sur l'âge à d'autres formes de discrimination, notamment la discrimination fondée sur la classe sociale («Les élites de la société n'ont jamais été obligées de prendre leur retraite») et la discrimination involontaire fondée sur le sexe. Le récit particulièrement émouvant d'un témoin représentant le Fonds d'éducation et d'action juridiques illustre ce dernier point et l'angoisse particulière de ceux qui sont victimes de privations d'autant plus graves qu'ils appartiennent à plusieurs catégories de victimes de discrimination. Le témoin, une femme âgée de 66 ans, avait réintégré le marché du travail à un âge avancé afin d'aider à acquitter les dettes contractées lors de la faillite de la petite entreprise de son mari, et de financer les études supérieures de ses enfants. Après avoir travaillé dans un hôpital, elle a été obligée de prendre sa retraite à 65 ans, en dépit de témoignages impressionnants sur sa compétence et de l'extrême nécessité où elle se trouvait de continuer à travailler, n'ayant pu amasser de pécule en prévision de la retraite.

Différents témoins se sont attaqués à plusieurs des principaux motifs qui ont été invoqués pour justifier la mise à la retraite obligatoire, y compris l'argument selon lequel il faut laisser la place aux jeunes. Par exemple, ils

ont déclaré au Comité qu'en République fédérale d'Allemagne, où les contrats de travail exigent le remplacement, par un chômeur plus jeune, d'un travailleur d'âge mûr qui prend sa retraite, on a constaté que le taux de remplacement n'était que de 50 p. 100 et que, au Canada, en raison de la restructuration économique et de la rationalisation des entreprises, on ne peut établir de lien direct entre une personne qui prend sa retraite et une autre qui est embauchée.

Il convient toutefois de noter que les témoins ne s'opposent pas tous à la retraite obligatoire. L'un d'eux a soutenu que, en retirant automatiquement du marché du travail des travailleurs ayant atteint un âge donné, on permet d'éviter les traumatismes causés par des tests de compétence et l'humiliation occasionnée par un renvoi éventuel pour incompétence. Nous aimerions faire une remarque à ce sujet: il ne faut pas diminuer les droits à une pension de retraite d'un travailleur simplement parce qu'il décide de continuer à travailler après avoir atteint l'âge de 65 ans. Une telle mesure dissuaderait fortement les travailleurs de continuer de faire partie de la population active.

L'abolition de la retraite obligatoire soulève donc des questions qui pourraient être graves. En effet, la solution à la discrimination fondée sur l'âge que fournit l'abolition de la retraite obligatoire ne doit pas causer de préjudice (comme le congédiement dans des conditions humiliantes, ou la perte du droit à la pension) aux personnes que l'on veut précisément protéger. Il faudra donc surveiller constamment les conséquences de cette abolition, de même que la mise en oeuvre, s'il y a lieu, de mesures destinées à en corriger les conséquences négatives. Nous aimerions ajouter, en réponse aux craintes mentionnées par l'un des témoins que nous avons entendus, que l'existence d'un âge normal de la retraite peut contribuer à atténuer le traumatisme de la mise à la retraite, bien qu'il ne doive pas servir d'excuse pour forcer des travailleurs à prendre leur retraite.

L'entrée en vigueur, en 1985, de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés a fourni un nouveau et important moyen de contester devant les tribunaux l'obligation de prendre sa retraite, quand il n'était pas déjà interdit d'imposer cette obligation, et les tribunaux sont maintenant saisis de nombreuses affaires y ayant trait. Le Comité estime qu'on en arrivera ainsi à abolir la retraite obligatoire partout, exception faite d'une catégorie restreinte d'emplois où la sécurité du public est en jeu et où des normes particulières sont généralement jugées appropriées. S'il n'en était pas ainsi, à notre avis, le poids des arguments présentés contre la retraite

obligatoire et le rejet de cette mesure manifesté par les Canadiens du troisième âge imposeront aux gouvernements qui n'ont pas déjà aboli la retraite obligatoire la tâche prioritaire de mettre en place d'autres moyens pour la supprimer.

Par conséquent, nous recommandons que le gouvernement fédéral demande aux gouvernements provinciaux de l'aider à définir et à corriger les conséquences négatives que pourrait avoir l'abolition de la retraite obligatoire, dans les cas où les tribunaux en décideront ainsi, et que si la législation en vigueur n'entraîne pas l'abolition complète de la retraite obligatoire, le gouvernement fédéral et les provinces prennent des mesures en ce sens, sauf pour certains emplois qui sont directement liés à la sécurité du public (Recommandation n° 11).

## 2. L'emploi

Plusieurs témoins qui ont abordé la question de la retraite obligatoire ont également accordé une attention particulière à d'autres questions relatives à l'emploi des personnes du troisième âge. À preuve les observations des représentants du *Senior Citizen's Forum* (Montréal), qui, après avoir aussi réclamé l'abolition totale de la retraite obligatoire, ont demandé un meilleur accès à un ensemble de mesures permettant d'accroître la souplesse du marché du travail et de multiplier les possibilités offertes aux personnes du troisième âge.<sup>20</sup> Ils ont mentionné entre autres des dispositions de retraite graduelle et la possibilité de réduire progressivement, la charge de travail, tant avant qu'après 65 ans. Un témoin a signalé au Comité que des théories de comportement économique pendant le cycle de vie, de même que des sondages réalisés auprès de personnes âgées, indiquent que beaucoup de membres de ce groupe qui souhaitent demeurer sur le marché du travail désirent travailler à temps partiel, mais les employeurs s'y opposent, associant ces mesures à des coûts de main-d'oeuvre plus élevés. Faisant remarquer que, d'après les tendances démographiques, le nombre de personnes du troisième âge qui désirent demeurer d'une façon ou d'une autre sur le marché du travail est appelé à augmenter considérablement, le même témoin a déclaré: «Il faudra cesser de considérer les personnes âgées comme une source de travail bon marché. C'est ce que l'on a toujours fait, traditionnellement» (11:28).

La tâche qui consiste à adapter les conditions de travail aux besoins des travailleurs du troisième âge revêt de multiples facettes et, de l'avis du Comité, se classe très haut dans la liste des questions à approfondir. Au

nombre de celles qu'il faudrait étudier, mentionnons le coût et la faisabilité de l'attribution aux travailleurs à temps partiel d'avantages proportionnels et la possibilité de rendre le travail à temps partiel plus accessible aux personnes du troisième âge.

## B) Des services satisfaisants et équitables

### 1. Services de santé et services sociaux

Le Comité a entendu beaucoup de témoignages au sujet de la façon dont on traite les personnes du troisième âge dans des hôpitaux et des foyers de soins infirmiers, et du placement prématuré de celles-ci dans ces établissements où les soins sont relativement coûteux. Dans le régime canadien de soins gériatriques, on continue, semble-t-il, de ne pas mettre suffisamment l'accent sur la nécessité de préserver l'indépendance de ces personnes et de leur permettre de continuer à fonctionner, avec une aide appropriée, dans leur propre milieu.

À de très rares exceptions près, les témoins qui ont abordé la question des soins gériatriques ont fait des récits alarmants sur le traitement réservé aux personnes du troisième âge logées en établissements, dénonçant les restrictions arbitraires, la solitude, la surmédication, et aussi le personnel indifférent et condescendant. Selon les témoins représentant le groupe *Creative Retirement Manitoba*, par exemple, les droits d'une personne sont fréquemment restreints de façon importante lorsqu'elle est admise dans un foyer de soins infirmiers.<sup>21</sup> Souvent, les résidents doivent respecter des horaires rigoureux et si, par exemple, ils se lèvent la nuit pour prendre un verre de lait, ils risquent d'être qualifiés d'«égarés» et de se voir administrer des médicaments, qui peuvent réduire encore leur autonomie. Trop souvent, le régime imposé dans les foyers de soins infirmiers prive les gens de leur individualité, ce qui provoque la passivité et les détériorations physiques et mentales qui l'accompagnent. Beaucoup d'autres témoins ont évoqué le problème de la surmédication, faisant remarquer que les médicaments actuellement en usage ont des effets secondaires allant du repli sur soi à l'irritabilité, et engendrent souvent un cercle vicieux, c'est-à-dire, en fait, une sénilité causée par le placement en établissement.

Par ailleurs, les témoignages recueillis sur les conséquences de la pénurie de places dans les foyers de soins infirmiers ont été à tout le moins aussi affligeants que ceux que le Comité a entendus au sujet de la situation qui existe fréquemment dans ces foyers. Ainsi, selon des représentants de

*l'Alberta Civil Liberties Research Centre*, des personnes du troisième âge qui attendent depuis parfois un an d'être admises dans des foyers de soins infirmiers ou des hôpitaux auxiliaires doivent se rabattre sur des hôpitaux généraux, où les installations sont inadéquates et risquent d'avoir des répercussions très négatives sur leur santé, leur longévité et leur qualité de vie.<sup>22</sup> Pour leur part, les représentants du *NDG Senior Citizens Council* (Montréal) ont conclu que, dans le secteur des soins de santé, il y a un parti pris systématique contre les personnes âgées, parce que les hôpitaux n'acceptent qu'à contrecoeur les malades chroniques, dans la crainte d'une longue hospitalisation. Dans ces conditions, il ne faut pas s'étonner que le personnel soignant leur fasse sentir qu'ils ne sont pas les bienvenus.<sup>23</sup>

Faisant remarquer qu'environ 80 p. 100 des personnes du troisième âge ne recourent pas au régime officiel des soins de santé, comptant plutôt sur l'aide de la famille immédiate, Neena Chappell, du Centre sur le vieillissement de l'Université du Manitoba, a recommandé la création d'une gamme de solutions de rechange en matière de soins de la santé, dont une aide aux membres de la famille qui dispensent des soins et l'élargissement des services de soins et de soutien à domicile.<sup>24</sup> En outre, une proportion considérable des 20 p. 100 restants, qui s'appuient sur le régime officiel, le font surtout à cause de l'absence de solutions de rechange. **Compte tenu de ces considérations, le Comité recommande que le gouvernement fédéral cherche à obtenir la coopération des provinces afin de garantir qu'au cours de leurs entretiens sur la santé et le financement, Ottawa et les provinces accordent une attention constante à la nécessité d'adapter le système des soins de santé aux besoins d'une population vieillissante (Recommandation n° 12).** Des efforts concertés de la part des deux niveaux de gouvernement contribueraient à supprimer un grand nombre de pratiques qui vont carrément à l'encontre des principes régissant les droits de la personne auxquels le Canada a souscrit sans réserve. Cela permettrait également d'utiliser plus efficacement les ressources existantes dans le secteur de la santé, car on pourrait remplacer par des régimes de soins relativement peu coûteux les soins en établissement qui, en plus d'autres lacunes, sont extrêmement onéreux.

## 2. Logement et services de transport

Les observations concernant le logement que le Comité a recueillies avaient principalement trait à la nécessité d'offrir des solutions de rechange aux soins en institution et des logements abordables et appropriés. On considère aussi comme un signe d'érosion des droits de la personne fondés sur l'âge l'absence généralisée de services de transport en commun adaptés

aux besoins particuliers de nombreux utilisateurs du troisième âge. On dénonce surtout le manque de services de transport adaptés aux personnes dont la mobilité est réduite.

En ce qui concerne le logement, on a fait savoir au Comité que près de la moitié des personnes âgées qui vivent seules et dont le revenu se situe en deçà du seuil de pauvreté établi par Statistique Canada sont locataires, et que 37 p. 100 des ménages à faible revenu dont le chef a plus de 65 ans le sont aussi. Ces personnes doivent affecter une part croissante de leur revenu total au seul versement du loyer. En réalité, 77 p. 100 des personnes de plus de 65 ans qui sont locataires consacrent au moins 30 p. 100 de leur revenu au poste de dépense que représente le logement.<sup>25</sup> Compte tenu de ces données statistiques, rien d'étonnant à ce que l'accessibilité à un nombre suffisant de logements abordables figure en tête de liste des objets de préoccupation des témoins qui ont parlé de questions de logement. En outre, on estime que l'offre insuffisante de logements adaptés aux personnes âgées a un lien étroit avec l'indifférence, sinon l'hostilité, qu'on a pour les personnes du troisième âge. On a souligné au Comité que les entrepreneurs en construction préfèrent bâtir des logements luxueux, et que de plus les résidents de certains quartiers s'opposent à la construction d'ensembles immobiliers pour personnes âgées, craignant une chute de la valeur foncière.

À propos de la conception des logements, des témoins ont fait valoir que, souvent, des détails simples et peu coûteux peuvent faire toute la différence. Par exemple, la présence ou l'absence d'un balcon dont le sol se situe à la même hauteur que celui de l'appartement, plutôt que d'être décalé, n'est qu'une des caractéristiques qui peuvent faire que cet endroit convienne à la personne âgée ou l'incite à prendre prématurément la route d'un établissement de soins.

Les observations des témoins qui ont parlé des questions de transport renforcent la déclaration succincte que voici d'un représentant de la *Senior Citizens Action Now Association Inc.* (Saskatchewan): «Le fait que des personnes âgées présentant des handicaps inhérents à la vieillesse ne puissent utiliser les transports en commun (ne semble pas) important.»<sup>26</sup> Un témoin du troisième âge s'est exprimé ainsi: «Les transports en commun sont prévus en principe pour les personnes valides. Ceux qui, pour une raison ou une autre, se déplacent difficilement ne peuvent guère utiliser l'autobus ni le métro» (20:8).

On a souligné au Comité que les moyens de transport adaptés, quand il en existe, sont conçus pour les personnes handicapées et non pour celles du troisième âge, et que l'absence de moyens de transport contribue directement à l'isolement et à la détérioration de l'état de santé. Le fait est confirmé par une étude qu'a citée un témoin et qui portait sur une grande région urbaine; selon ce document, 40 p. 100 des rendez-vous chez le médecin que prennent les personnes âgées sont annulés faute de moyens de transport pour s'y rendre.<sup>27</sup>

En recueillant des témoignages sur les questions de logement et de transport, le Comité a pu constater qu'un grand nombre de Canadiens du troisième âge qui sont infirmes, tout en comprenant que le partage des compétences puisse empêcher le gouvernement fédéral (ou, en l'occurrence, les provinces) de s'occuper de problèmes donnés, demeurent néanmoins convaincus qu'il est possible d'accélérer le règlement de ces questions si on leur accorde une priorité suffisante. Il est donc très probable que l'apparente inaction du gouvernement fédéral relativement aux questions de logement et de transport qui intéressent les personnes du troisième âge soit assimilée à de l'indifférence, alors que c'est le partage des compétences qui constitue le véritable obstacle. L'indifférence, comme on le perçoit dans l'observation du début de la présente section, est à son tour perçue par bien des gens comme un signe des attitudes négatives adoptées envers les aînés. **Le Comité recommande donc que les ministères et organismes fédéraux concernés unissent leurs efforts pour examiner le degré de participation éventuelle du gouvernement fédéral à la fourniture, par exemple, de logements à coût modique adaptés aux personnes du troisième âge ainsi qu'à l'élargissement et à l'adaptation des réseaux de transport en commun existants en fonction des besoins des personnes du troisième âge qui sont invalides ou infirmes (Recommandation n° 13).** Pour les Canadiens du troisième âge, ces questions sont prioritaires. Ils demandent qu'on les règle ou qu'on fournisse une explication plausible.

### 3. Les régimes de pension et les services financiers

Les témoins qui ont parlé des questions de pension ont surtout insisté pour dire que pour de nombreux Canadiens du troisième âge il est vital que les pensions permettent un niveau de vie acceptable. Certains ont aussi soutenu que la réglementation concernant les crédits du Régime de pensions du Canada peut être discriminatoire. Quant aux services financiers, des témoins ont déclaré au Comité que les personnes du troisième âge doivent surmonter divers obstacles en raison de leur âge, en ce qui concerne



notamment l'accessibilité du crédit et les assurances afférentes aux hypothèques et aux affaires.

Des représentants de *Creative Retirement Manitoba* affirment qu'il existe nécessairement un rapport, que le Comité reconnaît et qu'Ottawa a aussi clairement reconnu, entre l'établissement de niveaux de pension acceptables et les droits de la personne, et plus particulièrement le droit à un niveau de vie suffisant: «Il est primordial que ce niveau de revenu soit assuré. À notre avis, c'est un droit des plus fondamentaux, sur lequel reposent de nombreux autres droits» (18:12).

Soulignons que pour que les pensions soient appropriées, il faut qu'elles soient en sûreté. Dans le cas des pensions du secteur privé, cela signifie qu'elles doivent être à l'abri des prises de contrôle, des faillites et autres événements qui peuvent entraîner des prélèvements sur les fonds de pension.

On a aussi expliqué au Comité que la réglementation régissant les crédits du Régime de pensions du Canada est appliquée d'une manière qui donne à penser qu'elle est cause de discrimination fondée sur l'âge. Des représentants de la *Manitoba Society of Seniors Inc.* ont fait valoir qu'alors que les femmes jeunes peuvent sans pénalité se retirer du marché du travail pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, les femmes d'âge mûr qui quittent le marché du travail pour prendre soin de leurs conjoints ou de parents touchent ultérieurement des prestations de pension inférieures à celles des travailleuses qui peuvent justifier d'une période d'emploi continu.<sup>28</sup>

À propos des services financiers, le Comité a appris que bien que les personnes du troisième âge puissent obtenir des prêts et des hypothèques, il leur est impossible d'obtenir des assurances pour ces prêts ou ces hypothèques, ce qui défavorise le titulaire du prêt, ainsi que son conjoint en cas de décès du titulaire. Un autre témoin a affirmé que des prêteurs refusent de consentir des prêts ou des hypothèques pour des raisons d'âge et qu'en outre l'obligation qu'ont les petites entreprises de payer des primes d'assurance nettement plus élevées pour leurs employés d'un certain âge réduit les perspectives d'emploi et d'affaires du troisième âge.

Les cartes de crédit ont elles aussi suscité des observations. On a signalé au Comité que les réseaux informatisés de cartes de crédit ne tiennent pas compte des conjoints (sauf dans le cas des comptes communs). À la

mort de son mari, une femme peut se retrouver sans crédit, alors que pendant des années c'est peut-être elle qui a géré les cartes de crédit du couple. On a mentionné des cas de veuves septuagénaires qui ont eu un mal fou à faire établir à nouveau leur crédibilité après qu'on eût annulé les cartes de crédit qui avaient été émises au nom de leurs maris.

Malgré la grande complexité des régimes de pension et des services financiers, raison pour laquelle il vaut mieux ne pas faire de recommandations précises au cours de la présente étude générale, il faut tirer une conclusion de ce que les représentants des Canadiens du troisième âge ont déjà révélé au Comité. De nombreux citoyens affirment s'être déjà heurtés à des barrières liées à l'âge au cours de leurs transactions avec des institutions financières et n'ont pas obtenu d'elles d'explications acceptables. En outre, dans bien des cas, ce traitement les a vraiment désavantagés sur le plan financier. Cela dit, le Comité espère qu'à l'avenir on examinera de près la situation des personnes du troisième âge eu égard aux services financiers. Il tient aussi à rappeler que les niveaux de prestations de pension demeurent une préoccupation majeure des personnes du troisième âge, et qu'il faut précisément et constamment veiller à ce que ces niveaux soient acceptables et, dans le cas des pensions du secteur privé, qu'il faut veiller à ce que les fonds soient en sûreté. En outre, la réglementation régissant les pensions semble justifier la réalisation d'un examen dans le but de voir s'il ne s'y trouve pas des dispositions qui pourraient être une source de discrimination.

### **C) Observations générales et conclusions**

Comme nous l'avons fait remarquer au début du présent chapitre, les témoins qui ont pris la parole au nom des citoyens du troisième âge ont exposé des objets de préoccupation extrêmement variés. Le Comité s'abstient de présenter des recommandations détaillées, en prenant note toutefois de celles des témoins et en en approuvant à l'occasion. Le Comité prie les ministères concernés de donner suite à ces recommandations, c'est-à-dire de tenir compte de l'expérience vécue par les Canadiens du troisième âge et dont ces propositions sont le reflet.

Deux grands thèmes sont ressortis des commentaires que les Canadiens du troisième âge et leurs représentants ont faits au Comité. Le premier qui découle de l'expérience de nombreuses personnes appartenant à ce groupe, a trait aux nombreux stéréotypes négatifs à propos des personnes âgées et le second, aux différentes formes de comportement discriminatoire de nombreux Canadiens.

Dans le champ de compétence du gouvernement fédéral, c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui s'occupe des cas de discrimination fondée sur l'âge. Celle-ci dirige également les personnes qui lui soumettent des problèmes qui ne relèvent pas de sa compétence vers les autorités provinciales concernées. À notre avis, les mesures vigoureuses que prendra la Commission, conformément à la recommandation que nous avons faite à cet effet dans la Partie IV du présent rapport, pourront être un moyen efficace de régler les cas de discrimination fondée sur l'âge.

Le deuxième thème qui ressort des commentaires des témoins est celui du comportement ouvertement discriminatoire des Canadiens, qui constitue l'un des aspects des difficultés rencontrées par les Canadiens du troisième âge. La plupart des témoins ont dénoncé l'insuffisance générale des services fournis aux personnes âgées qui ont des besoins particuliers, ou parfois à l'ensemble des personnes âgées, par les organismes du secteur public et du secteur privé, en particulier dans les domaines des soins de santé, des services sociaux, du logement (surtout dans les maisons de repos), du transport en commun et des services financiers.

Ces plaintes au sujet de l'insuffisance des services et les exemples souvent attristants fournis à l'appui de ces affirmations intéressent au premier chef le Comité, vu son mandat dans le domaine des droits de la personne. Des droits de la personne comme la possibilité d'avoir un travail librement choisi et raisonnablement rémunéré, d'avoir un niveau de vie acceptable, de ne pas être soumis à des traitements inhumains ou dégradants, de recevoir des soins de santé adéquats et d'être logé convenablement ne sont pas déterminés par l'âge. Ils sont le propre de tous les êtres humains, comme nous l'avons reconnu dans les instruments nationaux et internationaux que nous avons ratifiés. Il n'y a pas de raison pour qu'un pays aussi riche que le Canada ne respecte pas des normes minimales au sujet de la prestation de ces services de base. Il est encore moins acceptable que l'érosion de ces droits soit fondée sur l'âge, reléguant ainsi de nombreux Canadiens du troisième âge au rang de citoyens de deuxième classe.

De l'avis du Comité, les questions relatives à l'emploi qui font l'objet de recommandations précises dans le présent rapport devraient être considérées comme l'un des aspects des questions générales touchant les droits de la personne relatives à l'âge et à l'agisme. Les tendances démographiques font de plus en plus ressortir l'importance de cette question et les coûts humains et sociaux de sa méconnaissance.

Par conséquent, nous recommandons que le gouvernement fédéral invite les provinces à examiner toute la question de la prestation des services sociaux et à apporter des réformes en profondeur, compte tenu du fait que les personnes âgées ont droit à toute la gamme des services sociaux (Recommandation n° 14).

Le Comité pense que le ministère d'État au Troisième âge qui vient d'être créé, ce dont il se réjouit, pourrait assurer la coordination des efforts à ce sujet au palier fédéral. Le Comité a pu constater qu'à de nombreux égards le travail d'enquête avait déjà été effectué par des Canadiens du troisième âge et que le gouvernement devrait maintenant utiliser les connaissances qu'ils ont accumulées.

## VI. OBSERVATIONS DE CONCLUSION: LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÂGE ET L'AGISME

On relève une constante dans les observations des témoins: notre culture regorge de clichés négatifs à propos du troisième âge, et ceux-ci se reflètent largement dans le comportement des personnes qui ont des contacts avec les gens âgés. Des témoins délaissent l'expression discrimination fondée sur l'âge pour parler plutôt d'agisme: acceptation courante de stéréotypes négatifs des personnes d'âge mûr et du troisième âge. L'omniprésence d'attitudes agistes au Canada a été constamment rappelée par les témoins qui ont parlé des diverses formes de discrimination fondée sur l'âge. Le Comité ajoute que l'omniprésence de stéréotypes défavorables dans les médias et ailleurs n'est qu'un aspect du problème. Celui-ci transparait aussi, mais de façon plus voilée, dans la facilité avec laquelle on accepte de révéler son âge en remplissant des formulaires gouvernementaux ou autres, acceptation qui laisse supposer que le public admet que les décideurs fassent tout aussi largement usage du critère de l'âge.

Le Comité a été invité à comparer les valeurs sous-jacentes des sociétés industrialisées occidentales, où la production et la consommation de biens matériels et la quête de la richesse peuvent sembler être les principaux jalons à partir desquels on mesure la valeur des autres humains, à celles de cultures traditionnelles. Comme le souligne le mémoire supplémentaire d'un groupe de témoins: «Si nous étions moins matérialistes, nous pourrions nous inspirer de la sagesse et de l'intuition de nos personnes âgées. Nous pourrions les considérer comme un trésor, non pas comme une charge; et leur situation financière le refléterait.<sup>29</sup> Des observations comme celle-ci sont pour les Canadiens, qui, à juste titre, s'enorgueillissent de collectivement respecter les droits de la personne dans de nombreux domaines, un utile rappel du fait que toute culture non seulement propose des valeurs à ses membres mais aussi que, ce faisant, elle centre leur attention sur certains domaines au détriment d'autres.

De l'avis du Comité, et c'est la raison d'être de la présente étude, l'heure est venue pour le Canada de réexaminer la façon dont on y conçoit collectivement le processus du vieillissement et le rôle des personnes d'âge mûr et du troisième âge dans notre société ainsi que la façon dont nous traitons celles-ci. Plus particulièrement, l'heure a sonné pour la génération du baby-boom, qui a connu avec l'après-guerre l'avènement d'une culture centrée sur la jeunesse, de faire face au vieillissement. Il faut modifier nos attitudes envers les personnes âgées si l'on veut que le Canada respecte mieux

les engagements en matière de droits de la personne qu'il a pris face à tous ses citoyens.

En réexaminant les attitudes face aux personnes d'âge mûr et du troisième âge, le Comité estime avoir vécu une expérience enrichissante du simple fait qu'il a eu l'occasion d'écouter des citoyens âgés. Outre les observations qu'ils ont faites à propos de questions particulières, des témoins ont voulu partager avec le Comité les réflexions d'ordre général suivantes:

«Si nous n'éprouvions pas des sentiments aussi ambivalents au sujet de la vieillesse qui, après tout, est une étape normale de la vie, et si nous étions davantage convaincus de la nécessité d'assurer une meilleure qualité de vie aux personnes du troisième âge, les foyers bénéficiant de subventions du gouvernement paieraient sans doute davantage leurs employés. Actuellement, les propriétaires de ces foyers touchent moins de 1\$ l'heure par résident pour s'occuper de ces personnes 24 heures par jour, sept jours par semaine. Voilà un indice tragique de la valeur que nous attribuons aux personnes âgées dans notre société» (20:7-8).

«Les personnes âgées en ont assez de se faire dire qu'elles sont un fardeau pour la société, et qu'elles le demeureront, et qu'un jour ou l'autre, la société ne pourra plus s'occuper d'elles. Je ne pense pas que ce soit vrai. La vaste majorité des personnes âgées sont autonomes. Elles sont des consommateurs et elles contribuent à l'économie» (18:16).

«Une personne âgée avait et a encore l'habitude de commencer par dire: «Il me faut trouver une raison pour me lever le matin. Quelque chose de concret à faire chaque jour»» (*Senior Citizen's Job Bureau*, mémoire, p. 1).

«C'est une autre erreur que de penser que les travailleurs âgés sont incapables de maîtriser des techniques nouvelles. Moi qui suis une personne âgée, je puis vous assurer que c'est pure foutaise» (17:51).

Les témoins qui ont comparu devant le Comité, y compris les spécialistes de domaines ayant trait au vieillissement et au troisième âge, ont unanimement dénoncé cette idée que le vieillissement s'accompagne nécessairement d'un déclin des capacités et d'une incapacité croissante. Il faut souligner qu'ils ne l'ont pas fait parce qu'ils sont persuadés d'y voir l'origine de la discrimination fondée sur l'âge, quoi que le fait soit reconnu; s'ils

s'élèvent contre ces équations, c'est en s'appuyant sur un corpus grandissant de travaux de recherche qui montrent qu'elles sont carrément erronées.

Les conclusions de recherches actuelles ont été succinctement exposées par Ellen M. Gee du département de sociologie de l'Université Simon Fraser. Selon elle, on peut tirer quatre grandes conclusions d'une recherche récente sur le vieillissement et le rendement professionnel: «a) les baisses de productivité, de niveau d'intelligence et de délai de réaction attribuables à l'âge sont minimales; b) les pertes de capacité liées à l'âge varient considérablement d'une personne à l'autre; c) l'expérience peut compenser, et compense dans bien des cas, les pertes mineures qui sont effectivement enregistrées; et d) les travailleurs d'un certain âge sont plus satisfaits de leur emploi que ceux qui sont jeunes et ils sont moins enclins à quitter un employeur pour un autre, et leurs taux d'absentéisme et d'accidents au travail sont inférieurs à ceux des autres travailleurs.»<sup>30</sup>

À l'aperçu fourni par Ellen M. Gee s'ajoutent des observations détaillées formulées par de nombreux témoins. Ainsi, les représentants de l'Association canadienne pour la santé mentale ont fait savoir au Comité que la recherche en gérontologie montre que des septuagénaires avancés peuvent avoir un état physique, émotif et intellectuel comparable à celui de personnes au début de la quarantaine. Selon ces porte-parole, des études ont montré que, bien qu'il puisse falloir plus de temps pour former une personne du troisième âge, l'employé du troisième âge qui a reçu une formation adéquate est plus fiable et tout aussi efficace et productif qu'un jeune travailleur.<sup>31</sup>

Les Canadiens d'âge mûr possèdent les aptitudes voulues pour se recycler et pour poursuivre des études en général, mais leur taux de participation demeure bas. Le nombre d'inscriptions dans les collèges communautaires le montre bien. En 1985-1986, les personnes âgées de 45 à 59 constituaient seulement 0,58 p. 100 des étudiants inscrits à temps plein à des programmes d'enseignement technique et professionnel, et 0,67 p. 100 des étudiants inscrits à des programmes de transfert universitaire. Les personnes âgées de 60 ans et plus représentaient à peine 0,03 p. 100 des étudiants inscrits à temps plein à des programmes d'enseignement technique et professionnel et 0,58 p. 100 des étudiants inscrits à des programmes de transfert universitaire<sup>32</sup>. Ces chiffres sont plus élevés que ceux du début des années 80, mais il y a encore place à l'amélioration.

Selon nous, il faut modifier maintenant nos attitudes face à la participation des Canadiens d'âge mûr à des programmes d'éducation et de

formation. Il faut cesser de considérer le recyclage des personnes plus âgées comme un élément accessoire du rôle premier des établissements d'enseignement, à savoir former les jeunes. Comme les tendances démographiques révèlent une diminution du nombre de nouveaux venus ayant les compétences voulues et capables de relever de nouveaux défis sur le marché du travail, la compétitivité de l'économie canadienne dépendra de plus en plus de la façon dont nous réussirons à aider les travailleurs d'âge mûr à s'adapter. Ce sont des impératifs économiques, de même que les besoins des travailleurs d'âge mûr et les aptitudes qu'ils possèdent qui feront que l'on accordera plus d'attention à l'éducation et la formation de ces Canadiens.

À cette fin, il ne faudra pas simplement chercher à augmenter leur taux de participation à des programmes conventionnels. De nombreux Canadiens d'âge mûr ont dû interrompre leur études très jeunes ou sont des immigrants provenant de pays où l'on ne parle ni le français ni l'anglais et qui ont par conséquent besoin d'aide sur le plan linguistique. Il faut donc mettre sur pied des programmes qui répondront aux besoins des Canadiens d'âge mûr, de même qu'accroître leur participation aux programmes conventionnels.

**Par conséquent, le Comité recommande que le gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements provinciaux, encourage les Canadiens d'âge mûr à participer en grand nombre aux programmes d'éducation et de recyclage, soit en adaptant ces programmes, soit en accordant une aide financière accrue aux participants d'âge mûr (Recommandation n° 15).**

Les stéréotypes négatifs fondés sur l'âge viennent de renseignements passablement erronés, et l'agisme demeure, au Canada, une cause importante des nombreux problèmes particuliers que posent le vieillissement et la situation des personnes du troisième âge, que nous avons examinés dans les parties précédentes du présent rapport. La situation résulte également d'une insuffisance de l'information concernant les droits de la personne; nous notons cependant avec satisfaction l'intérêt plus soutenu porté à l'enseignement dans le domaine des droits de la personne, qui apparaît dans diverses initiatives comme les six modules d'enseignements primaire consacrés aux droits de la personne, constitués par la Fondation canadienne des droits de la personnes, qui sont actuellement mis à l'épreuve dans sept provinces, et dont la mise en oeuvre généralisée a déjà été décidée au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse.



Il convient manifestement de sensibiliser davantage les Canadiens au sujet des droits fondamentaux des personnes du troisième âge. Le Comité demande, donc, comme la majorité des témoins, qu'on lance une vaste campagne d'éducation et d'information publique afin d'attaquer le problème de la discrimination fondée sur l'âge à sa source même, soit en visant les attitudes et les préjugés de nombreux Canadiens. Cette campagne nécessiterait une intense coopération du gouvernement fédéral et des provinces, compte tenu de la compétence de celles-ci en matière d'éducation.

Le Comité recommande qu'on entreprenne immédiatement une campagne d'envergure nationale contre l'agisme, que pourrait coordonner, au niveau fédéral, le nouveau ministre d'État au Troisième âge, et qui comporterait:

- A. Une campagne d'information publique qui sensibiliserait les Canadiens: au traitement et aux conditions de vie auxquels tous les Canadiens, et en l'occurrence les personnes d'âge mûr et les personnes du troisième âge, ont droit; aux conditions de vie actuelles et aux grandes préoccupations de ce groupe de citoyens; et aux réalités du vieillissement, dont font foi les travaux de recherche actuels.
- B. Une intervention auprès des autorités provinciales afin qu'elles modifient le programme d'enseignement des niveaux secondaire et postsecondaire pour y inclure un cours obligatoire sur les droits de la personne, et encourager de ce fait l'acquisition de connaissances générales dans ce domaine, de même que pour promouvoir l'étude du vieillissement et de l'âge mûr, tant chez la population étudiante en général que, de façon plus intense, chez les divers groupes professionnels qui ont régulièrement affaire à des personnes d'âge mûr et du troisième âge.
- C. Une intensification du soutien accordé aux organismes non gouvernementaux qui regroupent des Canadiens d'âge mûr, lesquels ont déjà recueilli d'impressionnantes quantités de données pour les partager avec d'autres Canadiens, et qui peuvent justifier d'importantes réalisations grâce auxquelles les Canadiens d'âge mûr ont pu mieux se connaître et mieux se faire entendre du public.
- D. Un recours accru à la recherche gouvernementale et à des sources de financement autres pour promouvoir la réalisation de recherches de

**base sur le vieillissement et la situation actuelle des personnes d'âge mûr et du troisième âge au Canada (Recommandation n° 16).**

Le Comité estime qu'en donnant effectivement suite à ces recommandations, le gouvernement contribuerait grandement à éradiquer la discrimination fondée sur l'âge au Canada. Il contribuerait peut-être aussi dans une large mesure à amorcer la sensibilisation de la population qui s'impose si l'on doit modifier les priorités pour mieux tenir compte des besoins et des préoccupations des Canadiens d'âge mûr.

L'éducation ne saurait toutefois pas remplacer les formes d'action plus directes. C'est la raison pour laquelle le Comité demande instamment au gouvernement canadien de donner suite aux recommandations formulées dans le présent rapport, et de prendre des mesures dans le domaine de l'éducation. Il espère que ses travaux entraîneront un examen global des programmes et des pratiques du gouvernement.

Le Comité souhaite vivement prendre part à l'examen et à la réorientation des politiques, des programmes et des méthodes qui s'imposent, selon lui, pour que le Canada remplisse ses engagements en matière de droits de la personnes à mesure que la société vieillit. C'est donc principalement sous forme de souhait que nous demandons que soient incorporés aux travaux futurs du Canada sur les questions des droits de l'homme relatives à l'âge certaines question abordées dans le présent rapport. Nous recommandons que des travaux futurs soient faits sur les questions suivantes:

- incidence de la discrimination fondée sur l'âge sur les jeunes Canadiens,
- concept de la discrimination et ses répercussions,
- adaptation du milieu de travail aux exigences des travailleurs d'âge mûr, notamment octroi d'avantages sociaux aux travailleurs à temps partiel en proportion des heures travaillées et mise en place de mesures à cette fin,
- caractère adéquat et équité des services financiers offerts aux personnes âgées,

- caractère adéquat des niveaux de pension, sécurité des pensions du secteur privé et existence possible d'injustices fondées sur l'âge dans les règlements sur les pensions (Recommandation n° 17).

L'enquête qu'il a effectuée a convaincu le Comité que les données démographiques, conjuguées à la situation actuelle des Canadiens d'âge mûr, donnent au Canada une mission à accomplir en matière de droits de la personne. Nous avons confiance que le suivi qu'on donnera aux recommandations contenues dans le présent rapport aidera grandement le Canada à relever ce défi, et qu'on perpétuera ainsi une tradition dont tous les Canadiens peuvent être fiers.

1. *Forty-Five Plus Committee for Mid-Life Work Options*, Victoria, mémoire, p. 3.
2. Commission canadienne des droits de la personne, rapport annuel de 1987, p. 30 (voir aussi les rapports des années 1986, 1985, 1984, 1983 et 1982).
3. Pour une analyse de cette évolution, voir l'ouvrage de Béatrice Winkler intitulé *Proving Discrimination in Canada*, paru chez Carswell, 1987, p. 2-3.
4. *Ibid.*, p. 3.
5. *Emploi et Immigration Canada*, 33.3.
6. Ernie D. Aycemphos, «Les travailleurs âgés sur le marché du travail canadien», dans *La population active*, Statistique Canada, novembre 1987, p. 102.
7. Travail Canada, mémoire, p. 42.
8. Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, *Les nouvelles tendances émergeantes sur le marché du travail*, Ottawa, 1983, p. 8.
9. *Society for the Retired and Semi-Retired*, Edmonton, mémoire, Appendice B.
10. Statistique Canada, *La population active*, 1986, no de catalogue 20-001, p. 114.
11. Statistique Canada, *La population active*, mars 1983, no de catalogue 71-001, p. 89.
12. *Forty-Five Plus Committee for Mid-Life Work Options*, mémoire, p. 3.
13. Conseil consultatif national sur le troisième âge, mémoire, p. 5.
14. *Mémoire*, p. 2.
15. *Mémoire*, p. 7.
16. 33.13-14 et mémoire, *Planification de l'emploi*, p. 2.
17. Calculs effectués à partir de données fournies par Statistique Canada sur la population active, décembre 1987, p. 123.
18. *Society for the Retired and Semi-Retired*, Montréal, mémoire, p. 2-3.



## RÉFÉRENCES

1. Le profil qui suit est établi à partir de données présentées dans *Populations et la main-d'oeuvre au Canada: Projections 1976-2051*, étude préparée par Frank T. Denton, Christine H. Feaver et Byron G. Spencer pour le Conseil économique du Canada, ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1980, et dans l'ouvrage de M.V. George et de J. Perreault intitulé *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 1984-2006*, Statistique Canada, no de catalogue 91-520, ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1985.
2. Pour en savoir davantage sur les compressions de morbidité, voir l'ouvrage de Nina L. Chappell, de Laurel A. Strain et d'Audrey A. Blandford intitulé *Aging and Health Care: A Social Perspective*, paru chez Holt, Rinehart and Winston of Canada, Ltd., 1986, p. 36.
3. *Forty-Five Plus Committee for Mid-Life Work Options*, Victoria, mémoire, p. 8.
4. Commission canadienne des droits de la personne, rapport annuel de 1987, p. 30 (voir aussi les rapports des années 1986, 1985, 1984, 1983 et 1982).
5. Pour une analyse de cette évolution, voir l'ouvrage de Béatrice Vizkelety intitulé *Proving Discrimination in Canada*, paru chez Carswell, 1987, p. 2-5.
6. Ibid, p. 3.
7. Emploi et Immigration Canada, 33:5.
8. Ernest B. Akyeampong, «Les travailleurs âgés sur le marché du travail canadien», dans *La population active*, Statistique Canada, novembre 1987, p. 102.
9. Travail Canada, mémoire, p. 42.
10. Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, *Les travailleurs âgés: Crise imminente sur le marché du travail*, Ottawa, 1985, p. 8.
11. *Society for the Retired and Semi-Retired*, Edmonton, mémoire, Appendice B.
12. Statistique Canada, *La population active*, 1986, no de catalogue 20-001, p. 111.
13. Statistique Canada, *La population active*, mars 1983, no de catalogue 71-001, p. 89.
14. *Forty-Five Plus Committee for Mid-Life Work Option*, mémoire, p. 5.
15. Conseil consultatif national sur le troisième âge, mémoire p. 5.
16. Mémoire, p. 2.
17. Mémoire, p. 7.
18. 33:13-14 et mémoire, Planification de l'emploi, p. 2.
19. Calculs effectués à partir de données fournies par Statistique Canada dans *La population active*, décembre 1987, p. 123.
20. *Senior Citizens' Forum*, Montréal, mémoire, p. 2-4.

- RÉFÉRENCES
21. 18:8-10.
  22. 17:35.
  23. 20:8.
  24. 18:39.
  25. 20:8.
  26. Mme Frances Petit, *Senior Citizens «Action Now» Association Inc.*, Saskatchewan, mémoire, p. 3.
  27. *N.D.G. Senior Citizens' Council*, Montréal, 20:8.
  28. 18:25.
  29. «Women, Pensions and Equality», p. 284, dans *Charterwatch: Reflections on Equality*, de Rowley, Susannah Worth, et soumis par le Fonds d'éducation et d'action juridiques, Toronto.
  30. Ellen M. Gee, professeure, Département de sociologie, University of British Columbia, mémoire, p. 2-3.
  31. Mémoire, p. 2-3.
  32. Les deux grandes catégories de programmes d'étude à temps plein offerts par les collèges communautaires sont les programmes d'enseignement technique et professionnel et les programmes de transfert universitaire. Ces pourcentages ont été calculés à partir de données relatives aux inscriptions fournies par le Secrétariat d'État.

## LES TRAVAILLEURS ÂGÉS — CHOIX DE LECTURES ET DE DOCUMENTS

Akyeampong, Ernest B., «Les travailleurs âgés sur le marché du travail canadien», dans Statistique Canada, *La population active*, novembre 1987.

Analyse des données de 1986 par rapport aux années précédentes au sujet des travailleurs âgés de 55 à 64 ans, montrant la diminution régulière de la participation à la population active, expliquant que les taux de chômage des travailleurs âgés ne sont pas affectés de façon positive par la reprise économique des dernières années et décrivant la vulnérabilité des travailleurs âgés sans emploi à un chômage à long terme et la forte incidence du découragement (c.-à-d. l'arrêt des recherches pour trouver un emploi) chez les 3,9 p. 100 des travailleurs âgés de 55 à 64 ans ne travaillant pas et se disant désireux de travailler. Donne une série de renseignements supplémentaires, y compris des données sur la répartition professionnelle des travailleurs âgés et leur taux d'accident et de maladie.

Beach, Charles M. et S.F. Kaliski, *The Impact of Recession on the Distribution of Annual Unemployment*, Reprint Series No. 59, Industrial Relations Centre, Queen's University à Kingston, 1986.

Les auteurs, en se fondant sur les données du chômage pour 1978, 1980 et 1982, soutiennent que les récessions comportent une augmentation cyclique de la proportion de chômeurs restant sans travail pendant une période prolongée, mais que la répartition du chômage entre court et long terme reste comparable en période de récession et en période de non-récession.

\_\_\_\_\_, *Structural Unemployment, Demographic Change or Industrial Structure?*, Reprint Series No. 57, Industrial Relations Centre, Queen's University à Kingston, 1986.

Études des données du chômage des jeunes et des femmes dans 41 industries, démontrant le changement et la restructuration rapide des industries ne peuvent pas supplanter l'évolution démographique (l'arrivée dans la population active des femmes et de la génération du

bébé boom) pour expliquer l'augmentation des taux moyens de chômage au Canada au cours des années 60 et 70.

Birren, James E., Pauline K. Robinson, Judy E. Livingstone, eds., *Age, Health and Employment*, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1986.

Présentation d'articles sur divers sujets dont les caractéristiques des travailleurs âgés en matière de santé et de rendement au travail; la réticence constante des employeurs dans l'industrie à engager et à former des travailleurs âgés, l'évolution de la population active et la participation des travailleurs âgés aux changements professionnels et la diminution historique de la participation des hommes âgés à la population active (qui date d'avant les programmes modernes de soutien du revenu et découle essentiellement de la restructuration industrielle).

Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, *Les collectivités mono-industrielles au Canada: une volonté fière de survivre*, Ottawa, 1987.

Document expliquant que les problèmes de chômage caractéristiques des travailleurs âgés sont exacerbés lors des fermetures d'usines dans les villes mono-industrielles, en raison de problèmes particuliers comme l'inutilité des qualifications, la faible mobilité, la perte financière due à la chute du marché immobilier et la faiblesse du secteur des petites entreprises.

\_\_\_\_\_, *Grandes lignes d'un programme national pour les travailleurs âgés*, Ottawa, 1986.

Complément de *Crise imminente* (voir ci-dessous); les auteurs montrent que la situation des travailleurs âgés ne s'est pas améliorée et proposent de modifier les programmes existants pour mettre en place un filet de sécurité intégré.

\_\_\_\_\_, *Les travailleurs âgés: crise imminente sur le marché du travail*, Ottawa, 1985.

Présentation de documentation statistique sur les problèmes du marché du travail pour les travailleurs âgés, complétée par des résultats



d'entrevues. Examen des causes du chômage chez les travailleurs âgés et critique des programmes d'emploi existants, mal ciblés et peu utilisés. Examen rapide des mesures en place dans d'autres pays et présentation de 10 grandes recommandations.

Casey, Bernard et Gert Bruche, *Work or Retirement?*, Gower Publishing, Hants, U.K., 1983.

Examen des programmes destinés aux travailleurs âgés, dans le secteur public et le secteur privé, en Grande-Bretagne, en France, aux Pays-Bas, en Suède et aux États-Unis. Les auteurs concluent que les programmes de recyclage, de subventions et de création d'emplois et les campagnes destinées à changer l'attitude du public et des employeurs à l'égard des travailleurs âgés ne semblent avoir eu qu'un succès très limité.

Conseil sur le vieillissement d'Ottawa-Carleton, *Trop vieilles et pourtant trop jeunes: les femmes de nulle part*, Ottawa, 1984.

Étude fondée sur un examen des ouvrages existants et sur une enquête auprès des femmes âgées sans emploi selon laquelle les femmes âgées de 55 à 64 ans sont considérablement défavorisées par rapport aux autres groupes, dans le domaine du revenu, de l'emploi, du logement, des soins de santé, de l'accès à l'information et de la qualité de vie.

Denton, Frank T., Christine H. Feaver et Byron G. Spencer, *La population et la main-d'oeuvre au Canada - Projections to the Year 2051*, étude préparée pour le Conseil économique du Canada, ministre des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1980.

En se fondant sur une étude historique approfondie des données du marché du travail et des données démographiques, les auteurs élaborent des projections concernant la population, le marché du travail, la répartition des âges et les rapports de dépendance en fonction de 11 séries différentes d'hypothèses sur les taux de fertilité, de mortalité et d'immigration. La proportion de la population âgée de plus de 64 ans se situe entre 10,3 p. 100 et 26,7 p. 100 (environ 10 p. 100 à présent aux États-Unis), selon les hypothèses retenues.

Doering, Mildred, Susan R. Rhodes et Michael Schuster. *The Aging Worker — Research and Recommendations*, Sage Publications, Beverley Hills, Californie, 1983.

Étude approfondie des travaux de recherche sur les caractéristiques psychologiques et le comportement au travail des travailleurs âgés, ainsi que sur les politiques de gestion du personnel à l'égard des travailleurs âgés et les politiques de compensation, de pensions et de retraite aussi bien aux États-Unis que dans d'autres pays. Présentation de tableaux résumant la méthodologie et le contenu des études existantes.

Dunn, Gladys H., *Older Workers Study*, Emploi et Immigration Canada, Groupes spéciaux et action positive, Ottawa, 1985.

Portrait statistique du chômage chez les travailleurs âgés, présentation des tendances démographiques et examen des travaux de recherche rejetant les stéréotypes négatifs des travailleurs âgés. Présentation des résultats détaillés d'une enquête d'EIC auprès de 616 travailleurs âgés au chômage qui ont le sentiment d'avoir été affectés par l'attitude négative des employeurs à l'égard des personnes âgées et d'avoir retrouvé des attitudes semblables dans les Centres d'emploi du Canada.

Emploi et Immigration Canada, *Évolution du marché du travail dans les années 1980*, Rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, ministre des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1981.

Analyse des tendances du marché du travail durant les années 1970 et projections pour les années 1980 à l'aide de prévisions démographiques et économiques. Établissement d'un profil du chômeur montrant que certains groupes (y compris les travailleurs âgés masculins) sont particulièrement vulnérables au chômage à long terme et que le chômage provoque des difficultés sociales et économiques particulières pour les travailleurs âgés. On recommande des programmes d'adaptation de la main-d'oeuvre (y compris des subventions destinées à vaincre la résistance des employeurs et des programmes de formation ciblés).

Fogarty, Michael P., *Forty to Sixty: How We Waste the Middle Age*, Centre for Studies in Social Policy, Londres, R.-U., 1975.

Tableau complet de la situation des travailleurs âgés en Grande-Bretagne à partir du milieu des années 70, y compris un examen des travaux de recherche sur l'âge, les capacités sur le plan du travail et la productivité; étude historique de la question de l'emploi des travailleurs âgés, discussion des données et tendances contemporaines sur le marché du travail, étude des programmes existants dans d'autres pays et recommandations en matière de programmes.

Gray, Denis, «A Job Club for Older Job Seekers: An Experimental Evaluation,» *Journal of Gerontology*, 38, 3, 1983.

L'auteur évalue l'efficacité d'un club d'entraide de recherche d'emploi par rapport à celle des services d'emploi gouvernementaux normaux (É.-U.); après 12 semaines, 74 p. 100 des membres du club avaient trouvé du travail contre 22 p. 100 des membres d'un groupe de contrôle n'utilisant que les services conventionnels.

Hasan, Abrar et Patrice de Broucker, *Chômage et dynamique du marché du travail au Canada*, étude préparée pour le Conseil économique du Canada, ministre des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1985.

Analyse des données de 1980 qui jette le doute sur les théories attribuant essentiellement le chômage à de nombreuses petites périodes de chômage dues à des départs volontaires et à des recherches d'emploi. Explication du rôle du chômage à long terme et de l'importance du découragement et des départs de la population active. Selon une analyse supplémentaire des données de 1981-1982, les travailleurs âgés étaient moins gravement affectés que les autres groupes pendant la récession.

Organisation internationale du travail, *Travailleurs Âgés et Retraités*, Genève, 1984.

Document qui établit, en fonction de statistiques mondiales et d'autres éléments, que les problèmes d'emploi des travailleurs âgés de plus de 45 ans, dus à leur concentration dans les industries en perte de vitesse, à leurs difficultés d'adaptation aux changements technologiques et à la discrimination basée sur l'âge dans les pratiques d'embauche, de formation et de mise à pied, seront exacerbés par la tendance mondiale à une augmentation du nombre des membres de ce groupe, à moins que des programmes appropriés d'amélioration ne soient mis en place.

Documentation abondante sur les mesures d'amélioration adoptées dans divers pays et sur les pratiques concernant la préparation à la retraite et le revenu, l'état de santé et la qualité de vie après la retraite.

\_\_\_\_\_, *Emploi, promotion et sécurité sociale*, Genève, 1987.

Examen des politiques de retraite anticipée dans les pays européens (avec certaines allusions à d'autres régions) qui montre qu'elles entraînent des dépenses publiques considérables, la perte de ressources précieuses pour la population active et peuvent provoquer une marginalisation sociale et un vieillissement prématuré des retraités concernés.

Lee, Jo Ann et Tanya Clemons, «Factors Affecting Employment Decisions About Older Workers,» *Journal of Applied Psychology*, 10, 4, novembre 1985.

Résultats d'une étude effectuée auprès d'un groupe bénévole d'étudiants du premier cycle universitaire et révélant les préjugés de ceux-ci à l'égard des travailleurs âgés lorsqu'on leur demandait de choisir entre des travailleurs jeunes ou âgés pour suivre des stages de formation, sans donner d'indications sur le rendement au travail; on constate par contre que ces préjugés disparaissent lorsque des indications positives sont données sur le comportement des deux catégories de travailleurs dans leur travail.

Lindsay, Colin, «The Decline in Employment Among Men Aged 55-64, 1975-1985,» *Canadian Social Trends*, printemps 1987.

Examen des données de Statistique Canada montrant que le pourcentage d'hommes canadiens âgés de 55 à 64 ans au chômage est passé de 24 p. 100 en 1975 à 36 p. 100 en 1985, essentiellement à la suite d'une augmentation de près de 300 p. 100 du nombre ayant pris une retraite anticipée, d'une augmentation de 3,9 p. 100 à 8,4 p. 100 du nombre de chômeurs et de 14 000 à 48 000 du nombre de personnes ayant quitté la population active après avoir perdu leur dernier emploi (ou avoir été licenciées).

Magun, Sunder, *The Unemployment of Older Workers in Canada: 1976-1982*, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, 1984.

Après une analyse éliminant certaines différences entre les cohortes (par ex., les différences entre les niveaux d'éducation et la concentration professionnelle), l'auteur constate des écarts importants sur le plan du chômage selon les catégories d'âge. Il apparaît que la durée des périodes de chômage augmente généralement avec l'âge et augmente nettement après l'âge de 40 ans, que la fréquence des périodes de chômage diminue avec l'âge et diminue rapidement après l'âge de 44 ans, et que le niveau de découragement et l'incidence des départs du marché du travail sont plus élevés pour les travailleurs de plus de 45 ans que pour les jeunes, particulièrement chez les hommes. Ces différences étant fonction de l'âge, elles devraient être valables pour les cohortes de travailleurs jeunes au fur et à mesure qu'ils vieillissent, ce qui montre qu'il est essentiel de prendre des mesures comme des programmes d'emploi et de formation spéciaux.

Méthot, Suzanne, «Employment Patterns of Elderly Canadians,» *Canadian Social Trends*, automne 1987.

Profil du chômage chez les personnes âgées de plus de 65 ans, selon les données de Statistique Canada. L'auteur montre que le niveau de chômage des personnes âgées a diminué au cours des dernières décennies (passant de près de 20 p. 100 au milieu des années 50 à 7 p. 100 en 1986), que la proportion de personnes travaillant comme bénévoles à temps partiel a augmenté et que les travailleurs âgés sont concentrées de façon disproportionnelle dans le secteur agricole et des services et dans des emplois indépendants. Moins de 1 p. 100 des travailleurs âgés ne travaillant pas déjà se sont dits disponibles pour travailler, ce qui montre, en association avec les tendances générales dans le domaine de l'emploi, que la suppression de la retraite obligatoire ne provoquerait pas nécessairement une augmentation immédiate et significative de la participation des personnes âgées au marché du travail.

Morris, Robert et Scott A. Bass, «The Elderly as Surplus People: Is there a Role for Higher Education?,» *The Gerontologist*, 26, 1, 1986.

Étude démontrant que les tendances démographiques et les tendances du marché du travail contribuent à faire augmenter le nombre de personnes âgées capables de travailler mais restant sans emploi et que ni le marché du travail primaire ni les programmes gouvernementaux traditionnels de création d'emplois ne peuvent donner de rôle valable à

ces personnes. Description d'un programme de gérontologie à orientation professionnelle qui a démontré que même les personnes âgées ayant le moins d'éducation avaient de grandes possibilités sur le plan du recyclage, et recommandation concernant la participation accrue des personnes âgées, grâce à un travail flexible à temps partiel, dans les soins des personnes âgées.

Muszynski, Leon, «Employment and the Older Worker,» dans *Social Infopac*, publié par le Social Planning Council of Metropolitan Toronto, vol. 4, n° 1, février 1985.

Examen des données statistiques de 1979-1984 pour montrer que la diminution du taux de participation à la population active des personnes âgées de 55 à 64 ans (particulièrement les hommes), le nombre comparativement élevé de travailleurs âgés dans la catégorie des «travailleurs découragés», et le nombre proportionnellement plus important de travailleurs âgés victimes de chômage à long terme sont les symptômes d'un problème de chômage chez les travailleurs âgés qui est masqué par les taux officiels de chômage et n'a fait l'objet que de peu d'étude.

Commission ontarienne des droits de la personne, «The Older Worker in Today's Economy and Community», délibérations du First Seminar on Age Discrimination and the Age Discrimination Act of Ontario, Toronto, Ontario, 4 juin 1970.

Le procès-verbal montre qu'à la fin des années 1960, on s'est rendu compte des problèmes de discrimination fondée sur l'âge et des difficultés des travailleurs âgés et que, à partir de 1970, trois provinces avaient mis en place des lois antidiscrimination visant à protéger les travailleurs âgés et le ministère fédéral de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration avait un service consacré aux travailleurs âgés chargé, entre autres choses, de distribuer des renseignements réfutant l'image négative des travailleurs âgés.

Ontario, ministre du Travail, *Labour Market Experience of Workers in Plant Closures: A Survey of 21 Cases*, Toronto 1984.

Analyse des résultats d'une enquête effectuée auprès de 1 936 travailleurs ontariens mis à pied à la suite de fermeture d'usines en 1980 et 1981. Il apparaît qu'une proportion relativement élevée de travailleurs âgés a été touchée (reflétant les activités professionnelles en

jeu et la réduction probable du nombre de jeunes travailleurs par usine pendant la période précédant la fermeture) et que les hommes de plus de 55 ans et les femmes de plus de 25 ans avaient des difficultés particulières pour trouver un nouvel emploi, particulièrement si leur niveau d'éducation était bas. Il est également apparu que le sentiment qu'il leur serait impossible de retrouver un emploi était l'un des premiers facteurs incitant les travailleurs âgés à se retirer du marché du travail, et que donc les statistiques de chômage avaient tendance à sous-estimer la gravité des problèmes de ce groupe.

Pritchard, Richard D., Scott E. Maxwell et W. Carl Jordan, «Interpreting Relationships Between Age and Promotion in Age-Discrimination Cases,» *Journal of Applied Psychology*, 69, 2, 1984.

Les auteurs expliquent qu'il faut s'attendre à une relation négative entre l'âge et les promotions à un certain niveau de travail même s'il n'y a pas de discrimination fondée sur l'âge, et élaborent un modèle à utiliser pour définir cette relation afin de faciliter l'analyse statistique de la discrimination.

Reid, Frank, «Economic Aspects of Mandatory Retirement - The Canadian Experience,» *Industrial Relations*, 43, 1, 1988.

Exposé du statut juridique actuel de la retraite obligatoire et recherche démontrant que les arrêts judiciaires futurs se fonderont sur les conséquences pratiques de l'interdiction de la retraite obligatoire et sur l'interprétation de l'argumentation de la défense voulant qu'elle soit «raisonnable dans une société libre et démocratique». L'étude des effets d'une interdiction complète au Québec et au Manitoba montre que l'impact de l'interdiction de la retraite obligatoire sur le marché du travail est minime et que les régimes de retraite dans ces deux provinces ont pu facilement être adaptés à l'élimination de la retraite obligatoire.

Sampson, Frank, *La situation des travailleurs âgés au sein de la population active*, Étude technique 31, préparée pour le Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, 1981.

Analyse des données de 1970 sur les caractéristiques principales des travailleurs âgés, leur participation à la population active (et les préférences des retraités concernant la poursuite de leur activité), les

tendances et l'impact du chômage, le recrutement des travailleurs âgés et leur situation désavantagée dans ce domaine. Étude de la question de l'aggravation possible des pénuries existant pour certaines catégories de travailleurs spécialisés si l'on ne trouve pas un moyen d'empêcher les travailleurs âgés ayant les qualifications nécessaires de prendre une retraite anticipée.

Scoones, William D., «Unemployment and the Older Worker», document préparé pour le Forty-Five Plus Committee for Mid-Life Work Options, Victoria, C.-B., 1987.

Examen des ouvrages récents sur le chômage des travailleurs âgés, les travailleurs âgés et le marché du travail, les programmes en place dans d'autres pays et les programmes recommandés pour le Canada. Conclusions selon lesquelles le chômage chez les travailleurs âgés ne devrait pas être considéré comme une crise imminente parce que l'augmentation à long terme de la demande et les autres tendances prévisibles contribueront à le faire diminuer, démontrant que les travailleurs âgés sont actuellement victimes de problèmes de chômage particulièrement graves et qu'il existe des mesures permettant d'améliorer la situation.

Sparrow, Paul R., «Job Performance Among Older Workers», *Aging International*, automne/hiver, 1986.

Étude générale des recherches effectuées sur le vieillissement et le rendement au travail dans diverses catégories professionnelles et faisant apparaître qu'il n'y a pas de diminution marquée en fonction de l'âge dans les emplois de bureau et dans le domaine des ventes, les activités administratives ou techniques et professionnelles (sauf dans certains cas, comme le contrôle aérien, où le taux de succès aux examens diminuent avec l'âge). Certaines analyses font apparaître une diminution liée à l'âge dans certaines activités professionnelles semi-spécialisées et spécialisées, mais l'expérience contredit cette tendance dans d'autres cas, le rendement augmentant avec l'âge. La formation apparaît d'une façon générale comme efficace pour empêcher la diminution du rendement due à l'âge, là où elle est susceptible de se produire autrement.

Comité spécial du Sénat américain sur le vieillissement, *Personal Practices For an Aging Workforce: Private-Sector Examples*, Washington, D.C., 1985.



Examen des programmes de personnel dans 38 entreprises privées montrant que le secteur privé met en place des mesures spéciales pour les travailleurs âgés lorsque celles-ci avantagent et l'employeur et les employés, le plus souvent dans le domaine de l'embauche (à plein temps ou, plus fréquemment, à temps partiel), au niveau de la formation (moins souvent), et dans le cadre d'une période de transition préparant à la retraite et d'une adaptation des fonctions professionnelles. Ces mesures sont généralement prises pour les catégories professionnelles où l'offre est insuffisante et ne visent que rarement à régler le problème général des mises à pied et du chômage. Présentation de commentaires positifs de la part de certains cadres d'entreprises au sujet des travailleurs âgés.

Wanner, Richard A. et Lynn McDonald, «Ageism in the Labor Market: Estimating Earnings Discrimination Against Older Workers», *Journal of Gerontology*, 38, 6, 1983.

Bibliographie des divers travaux de recherche portant sur la discrimination en fonction de l'âge sur le marché du travail (embauche, promotions, mises à pied). Analyse des données américaines montrant une diminution considérable des revenus liée à l'âge et selon laquelle la vulnérabilité générale de ce groupe sur le marché du travail (réduction de pouvoir de négociation vis-à-vis des employeurs et durée plus longue des périodes de chômage) est l'explication la plus plausible.



## ANNEXE II

La liste qui suit indique les dates des séances tenues au cours de cet examen, ainsi que le numéro de la séance et celui du fascicule où sont enregistrés les détails des séances particulières.

DATE	N° DE LA SÉANCE	FASCICULE
le mercredi 20 mai 1987	15	11
le mercredi 3 juin 1987	16,17	12
le mardi 6 octobre 1987	23	17
le mercredi 7 octobre 1987	25	18
le mercredi 21 octobre 1987	27	19
le jeudi 22 octobre 1987	29	20
le mardi 26 janvier 1988	37	27
le mercredi 20 avril 1988	46	32
le mardi 3 mai 1988	47	33
le mardi 28 juin 1988	51*	36
le mardi 12 juillet 1988	52,53*	36
le mercredi 27 juillet 1988	54*	36

\* Démontre séance(s) à huis clos



Ce qui suit comprend une liste des témoins qui ont comparu devant le Comité lors de cet examen. Sauf autrement indiqué, les réunions se sont tenues à Ottawa.

**Mercredi, le 20 mai 1987 (Fascicule n° 11)**

***De la Commission de la Fonction publique:***

Trefflé Lacombe, commissaire;  
Peter Lesaux, commissaire;  
Ercel Baker, directeur exécutif, Programmes de dotation.

***Du Conseil consultatif national du troisième âge:***

Francine P. Beauregard, directrice par intérim;  
Richard Deaton, analyste principal des politiques.

**Mercredi, le 3 juin 1987 (Fascicule n° 12)**

***Du Canadian Council of Retirees:***

Bill Corns, secrétaire exécutif.

***De l'Association canadienne pour la santé mentale:***

Docteur Jerry Cooper, psychiatre en chef,  
York Finch General Hospital.

***Du Task Force on Abuse of the Elderly:***

Eleanor Cooper, coordinatrice de la recherche.

***Du Legal Education Action Fund:***

Lori Sterling, avocat;  
Velma Windus, simple citoyenne.

**Mercredi, le 3 juin 1987 (Fascicule n° 12)**

***De la Young Men's Christian Association:***

Peter Trollope, directeur exécutif.

***Du Département des études familiales de l'Université de Guelph:***

Professeur Joseph Tindale.

**Mardi, le 6 octobre 1987 - À Edmonton (Fascicule n° 17)**

***De l'Alberta Council on Aging:***

Rein Selles, directeur exécutif.

***De l'Alberta Civil Liberties Research Centre:***

Anne Jayne, directeur exécutive;

Lynne Hume, chargée de recherches sur les sciences sociales.

***De la Society for the Retired and Semi-retired:***

Dora McCulloch, membre du conseil présidente;

Dianne Bateman, coordinatrice, Enregistrement (retraite).

**Mercredi, le 7 octobre 1987 - À Winnipeg (Fascicule n° 18)**

***De Creative Retirement Manitoba:***

Farrell Fleming, directeur exécutif;

Sybil Shack, membre du conseil;

Jean Carson, membre du conseil;

Win Lindsay, membre du conseil;

Alan Klass, ancien membre du conseil.

**Mercredi, le 7 octobre 1987 (Fascicule n° 18)**

***De la Manitoba Society of Seniors Inc:***

Marguerite Chown, présidente;  
Carol Robertson, directrice exécutive;  
Bea Sharp, Deuxième vice-présidente.

***Du Centre on Aging, University of Manitoba:***

Neena Chappell, directrice.

***De la Senior Citizens «Action Now» Association Inc. (Saskatchewan):***

Frances Petit, présidente.

***De l'Age and Opportunity Centre: (Winnipeg)***

Robert Stewart, directeur exécutif;  
Judith N. Schilling, directrice exécutive adjointe.

**Mercredi, le 21 octobre 1987 - À Toronto (Fascicule n° 19)**

***Du Social Planning Council of Metropolitan Toronto:***

Jean Woodsworth, vice-présidente;  
Arminie Yalnizyan, directrice adjointe du programme;  
Jeffrey Patterson, Premier directeur du programme.

***De la Ontario Coalition of Senior Citizens' Organizations:***

Stanley Sugarbroad, président;  
Harry Fields, trésorier;  
Sheila Purdy, conseillère juridique;  
Mark Frank, coordinateur de l'effectif.

**Jeudi, le 22 octobre 1987 - À Montréal (Fascicule n° 20)**

***Du NDG Senior Citizens' Council:***

Dr David Woodsworth, membre du conseil et président sortant;

Catherine Wright, coordinatrice;

Eva Woods, membre;

Johanna Fuchs, membre.

***Du Forum des citoyens âgés de Montréal:***

J.L. Hudon, président, conseil administratif;

Henri Brassard, président, Comité des revenus;

Evelyn McOuat;

Lucette Hornblower, directeur général.

**Jeudi, le 26 janvier 1988 (Fascicule n° 27)**

***Du ministère du travail:***

Jennifer McQueen, sous-ministre;

Greg Traversy, sous-ministre adjoint, Politique.

***Du Bureau international du travail (BIT):***

John Harker, directeur.

**Mercredi, le 20 avril 1988 (Fascicule n° 32)**

***À titre individuel:***

Noël Kinsella, président, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.



**Mardi, le 3 mai 1988 (Fascicule n° 33)**

***D'Emploi et Immigration Canada:***

John Hunter, directeur exécutif par intérim, Services d'emploi;

Normand St-Jacques, directeur général, Élaboration et politique des programmes, Groupe de la Planification de l'emploi;

Gary Fletcher, directeur général par intérim, Perspectives du marché du travail et Analyse structurelle, Politique stratégique et Planification.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages qui s'appliquent à ce rapport (fascicules n° 11, 12, 17, 18, 19, 20, 27, 32, 33 et 36, qui comprennent le présent rapport) est déposé.

Respectueusement soumis,

ERNALD ST-JACQUES



**DEMANDE POUR UNE RÉPONSE GLOBALE PAR LE  
GOUVERNEMENT**

[Tralantol]

LE MARDI 23 JUIN 1988

(31)

En conformité du paragraphe 99(2) du Règlement, votre Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale à ce rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages qui s'appliquent à ce rapport (*fascicules nos 11, 12, 17, 18, 19, 20, 27, 32, 33 et 36, qui comprend le présent rapport*) est déposé.

Aussi présent: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement Jack Silborn, attaché de recherche.

Le comité reprend l'étude d'un projet de rapport à la Chambre des communes portant sur l'inégalité de traitement fondée sur l'âge.

Respectueusement soumis,

À 11 h 22, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 12 JUILLET 1988

(32)

Le Comité parlementaire des droits de la personne a tenu sa séance aujourd'hui à 9 h 45, dans la salle 33 de l'édifice de l'Assemblée, sous la présidence de Reginald Stackhouse, président.

Le président,  
**REGINALD STACKHOUSE**

Membres du Comité présents: Robert de Carrière, Howard McCurdy, Walter McLean et Reginald Stackhouse.

Membres suppléants présents: Bruce Hillman remplace Maurice Tremblay; John Gourde remplace Bill Atwell.

Aussi présent: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement Jack Silborn, attaché de recherche.

Le comité étudie in verbum réviser son projet de rapport à la Chambre des communes portant sur l'inégalité de traitement fondée sur l'âge.



## PROCÈS-VERBAUX

[Traduction]

LE MARDI 28 JUIN 1988

(51)

Le Comité permanent des droits de la personne se réunit à huis clos, aujourd'hui à 9 h 55, dans la pièce 307 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Reginald Stackhouse, *président*.

*Membres du Comité présents:* Bill Attewell, Roland de Corneille, Walter McLean et Reginald Stackhouse.

*Aussi présent:* Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Jack Stilborn, attaché de recherche.

Le comité reprend l'étude d'un projet de rapport à la Chambre des communes portant sur l'inégalité de traitement fondée sur l'âge.

À 11 h 22, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 12 JUILLET 1988

(52)

Le Comité permanent des droits de la personne se réunit à huis clos, aujourd'hui à 9 h 48, dans la pièce 307 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Reginald Stackhouse, *président*.

*Membres du Comité présents:* Roland de Corneille, Howard McCurdy, Walter McLean et Reginald Stackhouse.

*Membres suppléants présents:* Bruce Halliday remplace Maurice Tremblay; John Oostrom remplace Bill Attewell.

*Aussi présent:* Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Jack Stilborn, attaché de recherche.

Le comité étudie la version révisée de son projet de rapport à la Chambre des communes portant sur l'inégalité de traitement fondée sur l'âge.

À 12 h 38, le comité suspend les travaux jusqu'à 15 h 30 aujourd'hui.

#### SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(53)

Le Comité permanent des droits de la personne se réunit à huis clos, aujourd'hui à 16 h 47, dans la pièce 307 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Reginald Stackhouse, *président*.

*Membres du comité présents:* Roland de Corneille, Howard McCurdy, Walter McLean et Reginald Stackhouse.

*Membre suppléant présent:* Alex Kindy remplace Andrew Witer.

*Aussi présent:* Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Jack Stilborn, attaché de recherche.

Le comité reprend l'étude de la version révisée de son projet de rapport à la Chambre des communes portant sur l'inégalité de traitement fondée sur l'âge.

*IL EST ORDONNÉ,*—Que le présent rapport, dès son adoption, soit imprimé sous forme de fascicule du comité, suivant un format approuvé, muni d'une couverture spéciale; et que, outre les 550 exemplaires autorisés par le Bureau de régie interne, 5 000 exemplaires soient imprimés aux frais du comité.

À 17 h 05, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

#### LE MERCREDI 27 JUILLET 1988

(54)

Le Comité permanent des droits de la personnes se réunit à huis clos, aujourd'hui à 15 h 50, dans la pièce 307 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Reginald Stackhouse, *président*.

*Membres du comité présents:* Bill Attewell, Roland de Corneille, Walter McLean, Reginald Stackhouse, Maurice Tremblay et Andrew Witer.

*Aussi présent: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Jack Stilborn, attaché de recherche.*

Le comité étudie une version modifiée d'un projet de rapport sur un rapport consacré à l'inégalité de traitement fondée sur l'âge.

*IL EST ARRÊTÉ ET ORDONNÉ,*—Que le projet de rapport, sous sa forme modifiée, soit le rapport du présent comité à la Chambre des communes, document dont se servira cette dernière lors de son étude de la question de l'inégalité de traitement fondée sur l'âge, y compris les annexes suivants:

- a) étude critique des publications liées à cette question;
- b) réunions consacrées à cette question;
- c) témoins entendus, dates de leur comparution et numéros des fascicules.

—Que le président soit autorisé à surveiller l'élaboration définitive du rapport ainsi adopté, y compris les annexes, et à le présenter à la Chambre une fois complété, ou si celle-ci ne siège pas, à le déposer chez le greffier de la Chambre.

À 17 h 05, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*  
Donald G. Reid













