

[Text]

**Miss MacDonald (Kingston and the Islands):** Who would be women. You see, the major problem in the pension field, as I am sure you know, is with regard to women. The systems that have been set up so far primarily benefit men. That is not because somebody intentionally went out and did that; that is because of the structure of the labour force in the past. But it is changing radically; and yet the areas women are entering as far as work is concerned are primarily areas where they do not have pension plans such as yours.

Now, I would like to ask you a couple of things that came out in your presentation. Keeping in mind the fact that we have to find a way to incorporate women into pension plans so that we do not have the situation which exists today, where the great number of those who are over 65 and are in need are women, you have mentioned you would want to see the vesting kept at a five-year period. Again, this has an impact for the wives of people who may be working in your firms.

Is there much mobility in your group? Are they going from one business to another, where a shorter vesting period would benefit them as well as their spouses?

**Mr. F. Smith:** I think the female employees who are not permanently employed at one place are stable within the industry. There are certain sections where, I think, as Mr. Paquette mentioned, they work at catalogue houses that are fairly close to each other in north Toronto, and there are some other operations in Montreal. They would be there on a seasonal basis, if you like, but they would be there for years and years and years and years. Some of those people want to work full-time, and eventually they do become full-time employees. A lot of them do not want to work full-time; in other words, it is a supplemental income.

But I think the answer to your question is no, there is not a lot of mobility in and out of the industry.

**The Chairman:** Did you want to say something?

**Mr. Fred Pamenter (Director, Human Resources, Lawson & Jones Ltd.:** Joint Committee on Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees): Yes, Mr. Chairman. I think one other point we perhaps have not made is that where an individual moves from one plant to another plant that is covered by one of these pension plans, he continues to accumulate his service in that plan. So although he may be with my company for one year or two years and then he goes to one of my competitors down the road who also is covered by this pension plan, he would continue to accumulate that service in the plan, even though he is not with me as an employer. So effectively the shorter-term persons, where they are mobile—and this can be anywhere pretty well from the Rockies to the Atlantic provinces . . .

**A Witness:** Yes, from Halifax to Vancouver.

**Mr. Pamenter:** —are covered in that kind of mobility.

**Miss MacDonald (Kingston and the Islands):** I think that is great. But the point I was getting at was that while he may be

[Translation]

**Mlle MacDonald (Kingston et les Îles):** De femmes. Comme vous le savez sans doute, ce sont surtout les femmes qui éprouvent des problèmes dans le domaine des pensions. Les régimes en place profitent surtout aux hommes. Et ce n'est évidemment pas quelque chose qui a été voulu. C'est dû à la structure de la main-d'oeuvre dans le passé. Cette structure a évolué de façon radicale, mais les secteurs d'emploi des femmes restent des secteurs où des régimes de pension comme les vôtres sont inexistants.

J'ai noté quelques points de votre exposé. Sans perdre de vue la nécessité de trouver un moyen de faire participer les femmes aux régimes de pension, de façon à mettre fin à la situation actuelle, où la majorité des personnes démunies de plus de 65 ans sont des femmes, vous avez dit souhaiter que la limite pour la dévolution ou le droit aux versements soit maintenue à cinq ans. Toute cette question intéresse également les femmes des employés qui travaillent dans vos ateliers.

Y a-t-il une grande mobilité chez vos employés? Ont-ils tendance à passer d'un atelier à l'autre, auquel cas une période de dévolution plus courte leur serait profitable à eux et à leurs femmes?

**M. F. Smith:** Les femmes qui ne travaillent pas à plein temps à un endroit sont quand même stables à l'intérieur d'un secteur. Comme M. Paquette l'a indiqué, il y en a qui travaillent pour des entreprises de catalogue, qui sont plus ou moins regroupées dans le nord de Toronto. Il y en a d'autres à Montréal. Leur travail est plutôt saisonnier, mais elles l'accomplissent pendant des années. Celles qui désirent travailler à plein temps ont l'occasion de le faire. Cependant, il y en a beaucoup qui ne veulent pas travailler à plein temps et qui veulent simplement avoir un revenu d'appoint.

Je pense qu'en définitive, la réponse à votre question est non, il n'y a pas tellement de mobilité de notre secteur aux autres secteurs, et inversement.

**Le président:** Vous vouliez ajouter quelque chose?

**M. Fred Pamenter (directeur, ressources humaines, Lawson and Jones Ltd., Comité mixte des fiduciaires du régime multipartite du secteur des arts graphiques):** Avec votre permission, monsieur le président. Nous avons peut-être omis de mentionner que lorsqu'un participant à l'un de ces régimes passe d'un atelier à un autre, il reste couvert et continue d'accumuler des années de service. Donc, si un employé travaille pour mon entreprise un an ou deux, puis passe à l'un de mes concurrents qui est couvert par le même régime de pension, il continue d'accumuler des années de service aux fins de sa pension. Il n'a pas besoin de rester à mon service. Donc, les personnes ne travaillant pas à plein temps, si elles étaient mobiles—nous sommes présents des Rocheuses aux provinces Atlantiques . . .

**Un témoin:** De Halifax à Vancouver.

**M. Pamenter:** . . . seraient quand même couvertes par le régime de pension.

**Mlle MacDonald (Kingston et les Îles):** C'est excellent. Ce que je veux dire, cependant, c'est que même si votre employé