

[Text]

l'entrevue; ils nous disent qu'ils ont déjà trouvé un emploi. On aura plus d'indicateurs quand les projets seront tous terminés.

Dans un autre bureau, pour la deuxième entrevue, de 25 à 30 p. 100 des prestataires nous appellent pour nous dire qu'ils n'ont pas besoin de se présenter à la deuxième entrevue parce qu'ils se sont organisés. On vérifie sur l'ordinateur, et on voit que la personne a trouvé un emploi.

Donc, lorsque le système est ainsi fait qu'on donne des renseignements clairs et pertinents en début de prestations, les gens se trouvent plus facilement du travail. Auparavant, ils pouvaient se dire qu'il n'y avait pas de travail, qu'ils venaient d'être mis à pied. Maintenant on leur dit qu'il y a des offres d'emploi d'affichées, qu'il y a du travail de disponible dans tel secteur. On a de l'information sur le marché du travail et on la transmet aux prestataires. À ce moment-là, il y a chez la personne un éveil au niveau de la recherche d'emploi en début de prestations. Un employeur hésite moins à embaucher quelqu'un en début de prestations. Il hésite davantage quand la personne a été au chômage pendant 40 ou 50 semaines, parce que la personne a pris des habitudes de chômage.

Certains prestataires disent: Je trouve cela un peu compliqué. Il y en a qui ont laissé eux-mêmes leur emploi. Ils acceptent les pénalités et se reposent. Mais la plupart des gens préfèrent retourner au travail. La recherche d'emploi qui était prévue dans la loi n'était pas souvent comprise de cette façon-là.

Donc, selon les résultats fragmentaires qu'on a, les prestataires en début de prestations se trouvent un emploi assez rapidement. Cela respecte l'objectif d'aider le prestataire à réintégrer le plus rapidement possible le marché du travail, comme le disait M. Kroeger. Déjà les employés qui font affaire avec les clients nous disent que cela fonctionne. C'est valorisant pour les employés de l'emploi et de l'assurance que d'aider les prestataires en début de prestations au lieu de travailler à des dossiers d'assurance-chômage. Ils travaillent avec les gens, ils voient les prestataires, ils répondent à leurs questions, ils font des interventions directes.

Mr. Worthy: Without acting like "policemen", because your staff does not like to function in this way, but by functioning in a very positive manner, they are achieving the same kind of results. In other words, it seems to be getting what we will call the "soft" percentage out of the system.

• 1700

You mention another thing and I do not disagree with it. You needed special staff for your job club and that sort of reminds me of the Alcoholics Anonymous type of thing. I talked with some of the people in my area of British Columbia about senior workers, the ones who have given up and do not really know what to do. We talked about trying to get some kind of a club group going

[Translation]

us that they had already found a job. We will have more indicators when the projects are all finished.

In another office, between 25% and 30% of the claimants phoned to say they would not be coming for the second interview because they have managed to find something. We check it out in the computer and discover they have come up with a job.

So when the system is organized to provide clear and relevant information at the beginning of the benefit period, people have an easier time of finding work. Before they could say that there was not any work and they had just been laid off. Now they are told about the job offers posted and the availability of work in a particular sector. We have information on the labour market and make sure it is conveyed to claimants. There is a greater degree of sensitization to the need to look for a job at the beginning of the benefit period. An employer is less reluctant to hire someone at the beginning of the benefit period. He would hesitate more if it is someone who has been drawing unemployment insurance for 40 or 50 weeks because certain habits have been acquired.

Some of the claimants tell us that it is rather complicated. There are some who quit their jobs, they accept the penalties and they decide to take a rest. But most people prefer to return to work. The requirement to look for work, as set out in the legislation, was not often understood in that particular fashion.

The fragmentary results we now have show that claimants find work fairly quickly at the beginning of the benefit period. This is in keeping with the objective of helping the claimant return to the labour market as quickly as possible, as Mr. Kroeger said. The employees who deal with these clients tell us that the system is working. It is more gratifying for employees on both sides to assist claimants at the beginning of the benefit period rather than work on unemployment insurance files. They work with people, they see the claimants and answer their questions and can have an impact.

M. Worthy: Sans devoir faire la police, car ce ne sont pas des méthodes qui plaisent à votre personnel, mais par des interventions très positives, ils arrivent à obtenir le même genre de résultats. Autrement dit, on semble parvenir à éliminer ce que j'appellerais l'élément «mou» du système.

Vous avez mentionné autre chose qui me semble juste. Vous avez besoin de personnel spécialement formé pour votre club de placement, ce qui me fait penser un peu à la démarche d'Alcooliques Anonymes. J'ai parlé avec certains fonctionnaires de ma région de la Colombie-Britannique au sujet des travailleurs âgés, ceux qui ont abandonné et qui ne savent pas quoi faire. On a pensé à la