

[Text]

program? If the UI-related programs are meant to complement POWA, how will the various elements under the Labour Market Development Program be orchestrated with POWA for the individual older worker who loses his or her job?

How will unemployment insurance and labour market programs be used—or will they indeed be used—to test eligibility for POWA? Do older displaced workers have to exhaust all the Labour Force Development Strategy alternatives in order to qualify for POWA? In addition, how will older laid-off workers be assured of full information about these various opportunities and entitlements and get ready access to advice so that they can make informed choices about their future income security?

We have some question, although it is not entirely clear to us yet, about how the program administration with the financial institutions, more specifically insurance companies, would actually work out in practice. To the extent that we can work it out from the information we have, we are concerned that insurance companies are expected to monitor the income changes of POWA annuity holders.

If the POWA proposals were solely for purchase of annuities for would-be retirees, we would not really foresee any difficulty with that. However, we question the appropriateness of business firms making adjustments to the benefit payments, once the initial benefit level has been established by the POWA. How will private firms monitor changes in annuity holders' employment and income status without reference to personal information on these annuity holders' income tax returns? This of course would be unacceptable to Canadians.

From a more positive point of view, we certainly would like to point out that we do welcome positive initiatives that are intended to help people cope with the tumultuous changes in the world of work being brought about by freer trade, global competitiveness, a market-driven economy and technological change. Workers displaced by these changes beyond their control all have a fair claim on programs and resources to keep their living standards intact and plan for securer retirement. In the era we now live in, where the Charter of Rights and Freedoms is having a greater impact on social programs, we ask whether older workers are different from other workers we are laid off. Indeed, they are more vulnerable and find it harder to re-establish themselves if they lose their jobs, but we have some questions about the equality issues under the program.

Mr. David Ross (Consultant, Canadian Council on Social Development): We have looked at this from the standpoint of income security policy and what makes up good income security policy. In addition to the low benefit levels, there are a couple of other concerns that

[Translation]

vont-ils correspondre au programme PATA? Si les programmes d'assurance-chômage doivent compléter le PATA, comment les divers éléments du programme de développement de la main-d'oeuvre vont-ils être condonnés avec le PATA dans le cas du travailleur âgé qui perd son emploi?

Comment les programmes d'assurance-chômage et de main-d'oeuvre seront-ils utilisés—ou seront-ils effectivement utilisés—pour vérifier l'admissibilité au PATA? Les travailleurs âgés déplacés devront-ils épuiser toutes les possibilités de la stratégie et du développement de la main-d'oeuvre pour être admissibles au PATA? En outre, comment les travailleurs âgés licenciés pourront-ils être certains d'obtenir tous les renseignements concernant les possibilités et leurs droits et se faire conseiller pour être certains de bien choisir leur sécurité de revenu future?

Nous ne comprenons pas très bien comment se fera en pratique l'administration du programme avec les institutions financières, plus précisément les compagnies d'assurances. D'après les renseignements dont nous disposons, nous craignons que l'on ne s'attende à ce que les compagnies d'assurances surveillent les changements de revenu de ceux qui reçoivent une rente en vertu du PATA.

Si le PATA ne prévoyait que l'achat de rente pour les retraités éventuels, cela ne nous poserait vraiment aucun problème. Cependant, nous nous demandons s'il convient que des entreprises modifient les paiements de prestations une fois que le niveau de prestations initial a été établi par le PATA. Comment les entreprises privées vont-elles surveiller les changements d'emploi et de revenu des rentiers sans avoir accès aux renseignements personnels qui figurent sur leurs déclarations d'impôt sur le revenu? Qu'elles aient accès à ces renseignements serait évidemment inacceptable pour les Canadiens.

Sur une note plus positive, nous tenons à souligner que nous nous réjouissons des initiatives positives visant à aider les gens à faire face aux changements tumultueux dans le monde du travail, provoqués par le libre-échange, la concurrence mondiale, une économie axée sur le marché et les changements technologiques. Les travailleurs déplacés par ces changements qui échappent à leur volonté peuvent tous faire appel à des programmes et des ressources pour maintenir leur niveau de vie et planifier une retraite plus sûre. À notre époque où la Charte des droits et libertés exerce un plus grand effet sur les programmes sociaux, nous nous demandons si les employés âgés diffèrent des autres qui sont mis à pied. Effectivement, ils sont plus vulnérables et ont plus de mal à trouver du travail s'ils perdent leur emploi, mais nous nous interrogeons sur l'égalité que peut assurer le programme.

M. David Ross (consultant, Conseil canadien de développement social): Nous avons examiné cette question au point de vue de la politique de la sécurité du revenu et des conditions d'une bonne politique dans ce domaine. Outre le faible niveau des prestations, quelques autres