

[Texte]

Ce qui nous semble avoir été négligé, c'est la notion qu'il faut être prestataire de première catégorie, c'est-à-dire avoir 20 semaines ou plus à son actif, pour bénéficier de ces prestations. Il nous apparaît que cette mesure ne tient pas compte du rapport des femmes au travail et à la production domestique et que cette exigence vétuste voulant qu'on soit une prestataire ayant à son actif 20 semaines d'emploi devrait être abrogée et remplacée par une mesure plus universelle. Donc, des prestations de parentalité, des prestations de récupération physique à distinguer des autres prestations de maladie, payables en tout temps durant la période de prestations et ne requérant pas de la part de la prestataire qu'elle ait à son actif 20 semaines d'emploi. Nous avons constaté que les recommandations de la Commission d'enquête allaient dans le même sens que les nôtres. Nous estimons que ce sont là les seuls dispositifs qui permettraient la pleine réalisation des mesures d'égalité prévues à la Charte canadienne des droits et libertés.

Quant aux prestations de maladie, il nous apparaît qu'il faut aussi tenir compte d'une notion plus équitable et qu'il n'est plus à propos qu'elles ne soient payables qu'en début, disons à la limite dans les 25 semaines d'une phase de prestations. Il nous apparaît que ces prestations devraient être aussi payables en tout temps durant la période puisqu'il s'agit d'une mesure importante de soutien économique pour les Canadiens et Canadiennes qui n'ont aucune autre ressource lorsqu'ils ou elles sont confrontés à une période de maladie.

Pour clore sur le rapport entre le caractère spécial de certaines prestations, la Charte et l'égalité, il va sans dire que nous ne pouvons qu'encourager, dans les meilleurs délais, tout ce qui viserait à éliminer du régime la limite de 65 ans pour le droit aux prestations. Nous n'entendons pas faire un long exposé sur cette question. C'est acquis que les mesures d'égalité ont un effet direct sur les gens de 65 ans, et cela n'a plus sa raison d'être dans la loi.

La dernière remarque ne concerne pas précisément les prestations spéciales, mais plutôt la préoccupation que soit éliminé de la loi tout ce qui est discriminatoire. Elle porte sur la situation des conjoints qui ne sont pas assurables. On sait que l'assurabilité de l'emploi du conjoint ou de la conjointe pose problème. Encore là, il est assez clair, si l'on est préoccupé par l'effet discriminatoire de la mesure, que cette mesure relative au paragraphe 3(2) de la loi doit être abrogée.

Le deuxième volet de l'exposé concerne l'efficacité du régime. Nous voulons vous exposer quelques préoccupations issues de la loi qui démontrent bien que les Canadiens et les Canadiennes espèrent bénéficier, dans un proche avenir, de toute la transparence dont pourrait être auteure la Commission de l'emploi et de l'immigration ou tout autre organisme autrement appelé s'occupant de l'assurance-chômage. Nous avons fait une rubrique d'un certain nombre de questions pour le démontrer. Que l'on pense, par exemple, à l'assurabilité de l'emploi.

On se rappellera que l'assurabilité, c'est ce qui fait que l'on paie des cotisations pour éventuellement bénéficier de prestations. Actuellement, il y a une confusion inacceptable entre les

[Traduction]

What we feel has been neglected is the notion that one must, as a claimant, be in the first category; that is, that one must have 20 weeks or more of employment in order to receive these benefits. We feel that this provision does not take into account the work done by women in the home and that this outdated requirement, under which a claimant must have 20 weeks of employment or more, should be repealed and replaced by a more universal measure. In other words, parental benefits, benefits for the purposes of physical recovery—as opposed to other types of sickness benefits—which would be payable throughout the benefit period and would not require that the claimant have 20 weeks of employment. We have noted that the recommendations of the Commission of Inquiry are more or less along the same lines as ours. We feel that those are the only mechanisms that would allow the full implementation of the equality provisions of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

With respect to sickness benefits, we are also of the view that a more equitable principle is in order and that it is no longer appropriate that such benefits be payable only at the beginning, in other words, at the very outside, within the 25 weeks of an ordinary benefits phase. We think these benefits should also be payable throughout the period as this is a measure which provides significant economic support to Canadians who have no other source of income when they become ill for a period of time.

Just to conclude our remarks on the relationship between certain special benefits, the Charter and equality, it goes without saying that we support wholeheartedly any steps that could be taken as quickly as possible to abolish disentitlement at the age of 65. We have no intention of going into a long discussion on this particular issue. It is well known fact that equality measures have a direct impact on people aged 65 and over, and there is no longer any reason to keep this provision in the legislation.

Our final remarks do not relate specifically to special benefits, but rather to our concern that anything that may be discriminatory be removed from the legislation. It relates to the situation of spouses who are not insurable, for instance. We know that the insurability of the spouse's employment poses some problems. There again, it is quite clear that, if we are concerned about the discriminatory effect of this provision, that this particular aspect of subsection 3(2) of the Act must be repealed.

The second aspect of our discussion today relates to the effectiveness of the plan. We would like to bring to your attention a number of concerns related to the Act itself that show that Canadians hope to benefit in the very near future from the kind of openness the employment and immigration commission or any other organization, whatever its name, charged with administering unemployment insurance could bring to its operations. We have made a list of a number of issues in order to prove our point. We are thinking, in particular, of the insurability of employment.

As you may recall, insurability is a key notion which determines whether one may contribute to the plan with a view to eventually receiving benefits. At the present time, the