

[Texte]

I think it would be useful and helpful to expand the commission. I believe the Forget Commission suggested somewhere between 13 and 21 additional members. I cannot remember the exact numbers. That might be going a bit high in terms of having a body that can work efficiently, but perhaps some small expansion might be useful. I am not very worried about the degree of representation. To that extent, I think they have worked relatively well.

Mr. Howie: Thank you very much. Your remarks have been very helpful to me.

The Chairman: Thank you, Mr. Howie. Dr. Pal, perhaps you could just take a minute to tell us about your book. When is it coming out, what is the thrust of it and who is the publisher?

Prof. Pal: It should be out this summer. McGill-Queen's University Press is going to be publishing it. Since it is a university press book, its interests are somewhat more academic than technical in nature. In the book, I was interested in pursuing different ways of explaining policy process. For example, I was interested in the impact employers and employees had on the program. As I am sure you are all aware, there is one influential view in the policy literature that employers and employees interest group pressure is the determining influence in public policy formulation.

An alternative explanation focuses more on federalism and intergovernmental bargaining, which you would not expect to be that important in a federally controlled program such as UI. A third one had to do with internal bureaucratic forces. Many of my remarks this morning were based on the chapters that refer to the internal bureaucratic development of the program. I was interested in reviewing these three main approaches and getting an understanding.

Perhaps the most controversial finding of the book will be that, on the whole, as pressure groups or interest groups, I do not think employers and employees have had overwhelming influence on the evolution of the program. They certainly had input, but, from the beginning, internal considerations of actuarial soundness, bureaucratic structure and ultimately of government purpose in terms of social and labour market policy ended up being much more influential in program evolution. The main groups associated with the program have had a surprisingly minimal influence on its evolution.

The Chairman: As a common body, over two or three decades, have labour and employers been pushing for something that is not there? Out of your historical review of this, can you discern if labour and employers had been given the policy hammer, the right to set the policy? Is there a commonality of purpose you could discern that has not been attended to by government?

[Traduction]

A mon avis, il serait utile d'étoffer la Commission. Je crois que la commission Forget proposait de 13 à 21 membres supplémentaires. Je ne me souviens pas du chiffre exact. Ce serait peut-être un peu beaucoup pour qu'elle fonctionne efficacement, mais il ne serait peut-être pas inutile d'ajouter quelques membres. Le degré de représentation ne me paraît pas un problème. À cet égard, je crois que la Commission a relativement bien travaillé.

M. Howie: Merci beaucoup. Vos remarques m'ont été très utiles.

Le président: Merci, monsieur Howie. Monsieur Pal, vous pourriez peut-être prendre quelques instants de plus pour nous parler de votre livre, nous dire quand il doit sortir, quelle est son optique et quelle est la maison d'édition?

M. Pal: Il devrait sortir cet été. C'est la *University Press* de McGill-Queen's qui va le publier. Comme il s'agit d'une publication universitaire, elle s'intéresse plus à des questions universitaires que techniques. Ce que j'ai voulu faire dans cet ouvrage, c'est rechercher diverses manières d'expliquer l'élaboration des politiques. Je m'intéressais, par exemple, à l'influence des employeurs et des employés sur le régime. Vous savez certainement que selon une des opinions qui priment dans les publications sur les politiques, la pression exercée par les groupes de défense des intérêts des employeurs et des employés est le facteur déterminant de l'élaboration des politiques publiques.

Il existe également une autre explication qui est plus axée sur le fédéralisme et les négociations intergouvernementales, qui ne devraient pas avoir tellement d'importance dans un régime contrôlé par les autorités fédérales, tel que l'assurance-chômage. Selon une troisième explication, ce sont des forces bureaucratiques internes qui jouent. Beaucoup des remarques que j'ai faites ce matin étaient fondées sur les chapitres qui traitent de l'élaboration bureaucratique interne du régime. Ce qui m'intéressait, c'était d'étudier ces trois approches principales et d'arriver à les comprendre.

La conclusion la plus sujette à controverse de ce livre est que, dans l'ensemble, les groupes de pression ou de défense des intérêts des employeurs et des employés ne me semblent pas avoir eu une influence très marquée sur l'évolution du régime. Ils en ont certainement eu une, mais, dès le début, des considérations internes de stabilité actuarielle, de structure bureaucratique et d'objectifs gouvernementaux en matière de politique sociale et de politique concernant le marché du travail ont fini par avoir beaucoup plus d'influence sur l'évolution du régime d'assurance-chômage. Les principaux groupes liés à celui-ci ont eu une influence étonnamment faible sur son évolution.

Le président: En tant que membres d'un même organisme, au cours de ces 20 ou 30 dernières années, les travailleurs et les employeurs ont-ils essayé d'obtenir quelque chose qui n'existait pas là? En vous basant sur votre historique de l'assurance-chômage, pouvez-vous nous dire si on leur a donné le pouvoir, le droit de fixer les politiques? Discernez-vous là une communauté d'objectifs qui a été négligée par le gouvernement?